

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG  
DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PIHAK TANPA  
WEWENANG  
(ANALISIS NORMATIF UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003)**

**SKRIPSI**

**Ditulis Untuk memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**OLEH:**

**NURUL FADHILA PANE**

**NPM. 2206200147**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/II/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003  
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id unsumedan unsumedan unsumedan unsumedan

Bila menjadi surat ini agar diberikan  
Nama dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 10 Maret 2026, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang:

**MENETAPKAN**

Nama : Nurul Fadhila Pane  
NPM : 2206200147  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)  
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium Dengan Predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Bagian Hukum Perdata.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H  
NIDN. 0118047901

Anggota Penguji:

1. Dr. Nurhilmiah, S.H., M.H.
2. Lailatus Sururiah, S.H., M.A.
3. Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum.

- 1.
- 2.
- 3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003  
https://umsu.ac.id | rektor@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Ela menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENETAPAN**  
**HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 10 Maret 2026. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa:

Nama : Nurul Fadhila Pane  
NPM : 2206200147  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)  
Penguji :  
1. Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H. NIDN. 0014118104  
2. Lailatus Sururiyah, S.H., M.A. NIDN. 0124048502  
3. Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum. NIDN. 0102087002

Lulus, dengan nilai A- Predikat Sangat Baik

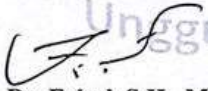
Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (S.H).

Ditetapkan di Medan  
Tanggal, 10 Maret 2026

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN. 0122087502



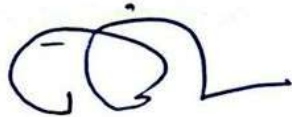
  
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H  
NIDN. 0118047901

## PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang  
Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa  
Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang  
Nomor 13 Tahun 2003)  
Nama : Nurul Fadhila Pane  
NPM : 2206200147  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 10 Maret 2026.

### Dosen Penguji

		
<u>Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H</u> NIDN. 0014118104	<u>Lailatus Sururiah, S.H., M.A</u> NIDN. 0124048502	<u>Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum</u> NIDN. 0102087002

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN. 0122087502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003  
<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [f](#) umsumedan [@](#) umsumedan [t](#) umsumedan [v](#) umsumedan

Bila menjabar surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : Nurul Fadhila Pane  
NPM : 2206200147  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Dosen Pembimbing : Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum NIDN. 0102087002

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 26 Februari 2026

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN. 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H  
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003  
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar dibubuhkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA** : NURUL FADHILA PANE  
**NPM** : 2206200147  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PIHAK TANPA WEWENANG (ANALISIS NORMATIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003).

Disetujui untuk disampaikan kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 12 Februari 2026

Dosen Pembimbing

**Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum.**

**NIDN. 0102087002**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003  
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjelek-jelekkan surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : NURUL FADHILA PANE  
**NPM** : 2206200147  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PIHAK TANPA WEWENANG (ANALISIS NORMATIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003).  
**PEMBIMBING** : Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum.

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	14 Desember 2025	Bimbingan Draft skripsi	
2.	10 Januari 2026	Penyerahan draft final skripsi	
3.	20 Januari	Bimbingan Perbaikan draft skripsi	
4.	03 Februari	Perbaikan dan penyempurnaan naskah	
5.	07 Februari	Persetujuan skripsi untuk diujikan	
6.			
7.			
8.			
9.			

Mahasiswa dengan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 12 Februari 2026

Diketahui,  
Dekan Fakultas Hukum

Dosen Pembimbing

**Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.**  
NIDN. 0122087502

**Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum.**  
NIDN. 0102087002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003  
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Ella menjawab surat ini agar diketahui  
Nomor dan tanggalnya

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Fadhila Pane  
NPM : 2206200147  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Medan, 20 April 2026  
Saya yang menyatakan,



Nurul Fadhila Pane  
NPM. 2206200147

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah menjadi teladan dalam menegakkan keadilan dan kebenaran.

Penghormatan dan terima kasih yang tulus disampaikan kepada Ayah tercinta, Bapak H. Iskandar Muda Pane, yang dengan kesederhanaan, kerja keras, dan keteguhan hati senantiasa menjadi teladan dalam kehidupan. Meskipun tidak memiliki kesempatan menempuh pendidikan formal yang tinggi, beliau tidak pernah berhenti menanamkan arti pentingnya pendidikan melalui doa, dorongan, dan motivasi yang tulus. Ketulusan dan pengorbanan Ayah menjadi kekuatan utama dalam menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana.

Rasa terima kasih yang mendalam juga disampaikan kepada Pintu Syurga, Ibu Hj. Tetti Mahrani Siregar, yang telah melahirkan, membesarkan, dan merawat dengan penuh kasih sayang. Doa yang senantiasa dipanjatkan, perhatian yang tulus, serta kesabaran dalam mendampingi setiap langkah menjadi sumber ketenangan dan kekuatan dalam menghadapi berbagai tantangan selama menempuh pendidikan. Semoga segala cinta dan pengorbanan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada abang dan kakak, Mahmud Rifai Pane, Fitra Aprilyani Pane, dan Rizki Fitriani Pane, atas dukungan, perhatian, dan semangat yang senantiasa diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga kepada keponakan-keponakan tercinta, Syafiq Khairi Azwar, Hafizah Khanzah, Annasyah Nur Faika, dan Rayyan Al-farizqi, yang melalui kehadiran dan keceriaannya turut menghadirkan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya, penghargaan dan terimakasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I, serta Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Farid Wajdi, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini. Selain bimbingan akademik, beliau juga senantiasa memberikan motivasi dan semangat sehingga setiap tahapan dapat dilalui dengan baik.
4. Ibu Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Dr. Faisal Riza, S.H., M.H selaku Dosen Penasihat Akademik, dan kepada seluruh civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Darto Sutrisno Tanjung sebagai orang spesial yang dengan perhatian, dukungan, dan kesabaran telah menemani proses panjang dari bangku SMA sampai saat ini, hingga penyusunan skripsi ini. Dukungan moral, semangat serta pengertian yang senantiasa diberikan menjadi salah satu sumber motivasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikan setiap tahapan dengan baik. Kehadiran dan dorongan positif yang diberikan turut memberikan ketenangan serta semangat untuk terus berusaha hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

7. Mira Fitri Yanti sebagai sahabat sejak masa SMA, terima kasih atas kehadiran, perhatian, dan dukungan tulus yang tak pernah terputus sejak awal perjalanan pendidikan hingga saat ini. Kebersamaan dan kesediaan untuk selalu mendengarkan setiap cerita menjadi penguat dalam menghadapi berbagai proses dan tantangan.

8. Khairunnisa Siregar selaku sahabat terbaik yang meskipun jarang berjumpa, tetap memberikan dukungan, perhatian, dan semangat yang tulus. Kehadiran dan kepedulian yang ditunjukkan, meski dalam keterbatasan pertemuan, tetap memberikan arti dan kekuatan tersendiri.

9. Putri Rahmadani dan Marshanda Liasna Sembiring selaku teman terbaik, serta teman-teman kos Alfalah, terima kasih atas kebersamaan, perhatian, dukungan, dan kesediaan untuk senantiasa mendengarkan setiap cerita selama masa perkuliahan. Semoga segala kebaikan yang diberikan

dibalas dengan kesuksesan dan keberkahan bagi kita semua.

10. Terakhir, terima kasih kepada diriku sendiri, Nurul Fadhila Pane, seorang anak perempuan sederhana dengan impian besar, anak perempuan terakhir dan harapan orang tua, yang tumbuh melalui proses yang panjang, telah berjuang dan bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih karena tetap berani menjadi diri sendiri, memilih untuk terus melangkah di tengah tekanan, keraguan, dan air mata, serta bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat dituliskan satu persatu, atas bantuan dan kerja sama yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga segala kebaikan mendapatkan balasan berlipat ganda dari Allah SWT dan memberikan manfaat bagi para pembaca.

Medan, 26 Januari 2026

Hormat Saya,  
Penulis

**Nurul Fadhila Pane**  
**NPM.2206200147**

## **ABSTRAK**

### **Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)**

**Nurul Fadhila Pane**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang berdampak langsung terhadap berakhirnya hubungan kerja serta hilangnya sumber penghidupan karyawan. Oleh karena itu, PHK seharusnya hanya dilakukan oleh pihak yang memiliki kewenangan sah dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun dalam praktik hubungan industrial, masih ditemukan PHK yang dilakukan oleh pihak tanpa wewenang sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini membahas ketentuan hukum mengenai kewenangan dalam melakukan PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akibat hukum dari PHK yang dilakukan oleh pihak tanpa wewenang, serta bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK secara tidak sah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan sifat deskriptif analitis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum terkait pemutusan hubungan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami kewenangan dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian ini juga menggunakan sumber hukum Islam yang berkaitan dengan prinsip keadilan. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif dan sistematis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan melakukan PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya dimiliki oleh pengusaha atau pihak yang secara sah mewakili pengusaha serta harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. PHK yang dilakukan oleh pihak tanpa wewenang dapat dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum, sehingga hubungan kerja dianggap tetap ada dan pengusaha tetap berkewajiban memenuhi hak-hak normatif karyawan. Perlindungan hukum bagi karyawan yang di-PHK secara tidak sah diwujudkan melalui perlindungan hukum preventif dan represif, termasuk melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi karyawan.

**Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kewenangan, Perlindungan Hukum, Karyawan.**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>II</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	10
2. Tujuan Penelitian .....	10
3. Manfaat Penelitian .....	10
B. Definisi Operasional .....	11
C. Keaslian Penelitian .....	13
D. Metode Penelitian .....	17
1. Jenis Penelitian .....	17
2. Sifat Penelitian .....	18
3. Pendekatan Penelitian .....	18
4. Sumber Data Penelitian .....	18
5. Alat Pengumpulan Data .....	20
6. Analisis Data .....	21
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>22</b>
A. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Hukum Ketenagakerjaan .....	22
B. Kewenangan dalam Melakukan PHK Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 .....	32

C. Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang di-PHK Tanpa Kewenangan .....	38
D. Analisis Normatif terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Terkait PHK Tanpa Kewenangan .....	44
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Ketentuan Hukum Mengenai Kewenangan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	49
B. Akibat Hukum Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pihak Yang Tidak Memiliki Kewenangan.....	54
C. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Dapat Diperoleh Karyawan Yang Di-PHK Secara Tidak Sah Menurut Analisis Normatif Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	65
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hubungan kerja merupakan bagian penting dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional. Dalam hubungan industrial, pekerja dan pengusaha terikat dalam suatu perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Oleh karena itu, hubungan kerja bukan hanya hubungan sosial saja, tetapi juga hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum.<sup>1</sup> Tanpa dasar hukum yang adil, hubungan ini dapat menimbulkan ketimpangan kekuasaan, yang sering kali merugikan pihak pekerja secara struktural.

Pada implementasinya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dipahami sebagai mekanisme berakhirnya relasi kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Tindakan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara sepihak ataupun oleh subjek yang tidak memiliki kompetensi hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui Pasal 151 ayat (1) mengamanatkan upaya preventif dari pengusaha, pekerja, maupun serikat pekerja guna menghindari terjadinya PHK. Ketentuan Pasal 155 ayat (1) menegaskan PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan batal demi hukum. Konsekuensinya, tindakan pemutusan hubungan kerja oleh pihak yang tidak berwenang secara

---

<sup>1</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu: Literasi Nusantara, halaman v.

yuridis bertentangan dengan norma peraturan perundang-undangan serta berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Permasalahan ini bukan hanya sekedar kasus individu, tetapi menjadi fenomena yang cukup serius secara nasional, tercatat lebih dari 15.000 kasus PHK dilaporkan sepanjang tahun 2023, sekitar 40% pekerja tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan ketentuan hukum.<sup>3</sup> Hal ini mencerminkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta rendahnya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dalam perspektif hukum kebijakan publik, hukum itu seharusnya berfungsi bukan sekedar sebagai aturan formal, tetapi sebagai alat untuk menciptakan keteraturan dan keadilan sosial. Hukum berperan untuk membentuk norma yang melindungi masyarakat dari penyalahgunaan kekuasaan, termasuk dalam hubungan kerja. Jika hukum tidak mampu membatasi tindakan sewenang-wenang dalam dunia kerja, maka hukum akan kehilangan fungsinya sebagai pelindung bagi masyarakat.<sup>4</sup>

Dalam Islam ditegaskan pentingnya prinsip keadilan dan perlindungan hak dalam setiap bentuk hubungan sosial, termasuk dalam hubungan kerja. Sebagaimana dalam firman Allah SWT: *“Berkatalah seseorang dari (kedua gadis itu), wahai ayahku, terimalah ia sebagai tenaga kerja upahan. Sebaiknya seseorang*

---

<sup>2</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, halaman 97.

<sup>3</sup> Noija, et.al., (2025), “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Hak Pesangon: Perspektif Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 17, No. 4, halaman 2.

<sup>4</sup> Farid wajdi dan Andryan, 2022, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 65.

*yang diterima bekerja adalah orang yang kuat, yang bisa dipercaya.* ”(QS. Al-Qasas [28]:26). Di dalam (QS. Al-Baqarah [2]:188), ditegaskan tentang larangan mengambil hak orang lain dengan cara yang batil. Maka dari itu, PHK sepihak tanpa adanya dasar hukum yang sah itu merupakan bentuk kezaliman, baik itu menurut hukum positif maupun hukum Islam.

Nabi Muhammad SAW juga bersabda: *“Berilah upah tenaga kerja sebelum keringatnya kering.....”* (HR. Ibnu Majah). Ajaran tersebut menegaskan keadilan dan penghormatan terhadap hak pekerja itu merupakan prinsip dasar dalam Islam. Secara normatif, praktik PHK oleh pihak tanpa wewenang telah muncul di berbagai lembaga kerja di Indonesia. Dalam beberapa kasus, tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh individu yang tidak tercatat secara hukum sebagai pihak yang mempunyai kewenangan. Tidak ada keputusan resmi, peringatan tertulis, ataupun mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana mestinya. Kondisi seperti ini memperlihatkan adanya penyimpangan dari norma hukum yang berlaku dan ketidakjelasan penerapan asas legalitas dalam hubungan kerja. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan setiap pekerja yang di-PHK itu berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Imam Soepomo mengklasifikasikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke dalam empat kategori, meliputi pemutusan oleh pengusaha, pemutusan atas inisiatif pekerja, pemutusan melalui putusan pengadilan, serta pemutusan yang terjadi demi hukum. Dari keseluruhan klasifikasi tersebut, bentuk pemutusan oleh pengusaha tercatat sebagai yang paling dominan dalam praktik hubungan industrial.

Meskipun frekuensinya tinggi, pelaksanaan PHK oleh pengusaha wajib tunduk pada mekanisme hukum yang berlaku. Pelaksanaan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur normatif berimplikasi pada cacat yuridis serta berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.<sup>5</sup>

Ketentuan mengenai syarat sah PHK terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain wajib terdapat syarat yang merupakan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan harus memiliki dasar yang sah berdasarkan norma.<sup>6</sup> Salah satu dasar sah dilakukannya PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 terdapat adanya suatu kesalahan yang dinilai berat, yang meliputi antara lain:<sup>7</sup>

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen.
3. Mabuk, minum-minuman keras, atau menggunakan narkoba di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di perusahaan.
5. Menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi rekan kerja atau pengusaha.
6. Menghasut rekan kerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.

Setiap tindakan PHK itu harus memenuhi prosedur dan alasan yang sah.

Apabila PHK dilakukan tanpa memenuhi ketentuan tersebut, khususnya jika

---

<sup>5</sup> Dina Susiani, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, halaman 72.

<sup>6</sup> *Ibid.*, halaman 72.

<sup>7</sup> *Ibid.*, halaman 73.

dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan, maka PHK tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan batal demi hukum.

Permasalahan PHK tidak dapat dilepaskan dari asas-asas yang menjadi dasar dalam hukum ketenagakerjaan. Salah satunya adalah asas legalitas, menurut Jan M. Otto, menuntut adanya aturan yang konkret, selaras, dan secara mudah dapat dijangkau agar pihak-pihak terlibat memperoleh perlindungan yang pasti.<sup>8</sup> Dalam Konteks PHK oleh pihak tanpa wewenang, ketidakjelasan batas kewenangan atau prosedur yang dilanggar dapat menimbulkan ketidakpastian status kerja serta hak-hak yang seharusnya diterima pekerja.

Asas keadilan menurut Hans Kelsen menegaskan agar hukum diterapkan secara adil terhadap semua kasus yang sejenis. PHK yang dilakukan oleh pihak tanpa wewenang berpotensi melanggar asas tersebut karena memperlakukan pekerja dengan tidak setara dan menghilangkan hak-hak normatifnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur seperti uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon.

Ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur pelaksanaan hubungan kerja berikut pengakhirannya harus didasarkan pada prinsip transparansi, kebebasan, objektivitas, keadilan, serta perlakuan tanpa diskriminasi. Pengaturan tersebut turut mewajibkan pengakuan atas harkat, martabat, hak asasi, beserta kepastian perlindungan hukum terhadap pekerja. Bertolak dari ketentuan

---

tersebut, prinsip kepastian hukum serta prinsip keadilan ditempatkan sebagai tolok ukur dalam menentukan keabsahan pemutusan hubungan kerja oleh subjek yang tidak berwenang. Kedua prinsip itu berperan sebagai dasar normatif demi terwujudnya jaminan perlindungan hukum yang layak bagi pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha menjadi isu yang sering memicu perselisihan antara tenaga kerja dan pihak perusahaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan nasional, tindakan tersebut wajib dilaksanakan berdasarkan mekanisme yang telah digariskan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan agar memiliki keabsahan yuridis serta mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, tata cara pemutusan hubungan kerja meliputi sejumlah tahapan esensial yang harus dipenuhi.<sup>9</sup>

Tahapan pemutusan hubungan kerja wajib diawali melalui langkah preventif berupa perundingan antara pengusaha bersama pekerja atau serikat pekerja. Apabila musyawarah tersebut tidak mencapai persetujuan, penyelesaian ditempuh melalui prosedur perselisihan hubungan kerja berdasarkan ketentuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sepanjang proses pemutusan berlangsung, pengusaha tetap memikul kewajiban untuk memenuhi seluruh hak pekerja sesuai norma hukum yang berlaku. Pengaturan tersebut

---

<sup>9</sup> Muhammad Padilah, et.al. (2024), "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum*, Vol. 4 No. 2, halaman 740.

bertujuan menjamin pekerja tidak mengalami kerugian sepihak serta tetap memperoleh perlindungan yang patut hingga terbit putusan final mengenai keberlanjutan hubungan kerjanya.

Tenaga kerja yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja memiliki seperangkat hak beserta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai ketentuan hukum positif, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut regulasi turunannya. Hak tersebut merupakan manifestasi perlindungan hukum guna menjamin kesejahteraan pekerja pada masa berlangsungnya proses pemutusan hingga setelah berakhirnya hubungan kerja, meliputi antara lain:

1. Uang Pesangon adalah kompensasi moneter yang wajib dibayarkan oleh pengusaha pada pekerja akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Pembayaran tersebut berfungsi sebagai penopang kebutuhan hidup selama masa transisi setelah kehilangan mata pencaharian. Ketentuan mengenai besaran pesangon diatur secara terperinci dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dihitung berdasarkan masa kerja pekerja pada perusahaan bersangkutan. Pola perhitungan tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan prinsip keadilan serta penghargaan atas pengabdian selama menjalankan hubungan kerja.<sup>10</sup>
2. Uang Penghargaan Masa Kerja, pekerja berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk apresiasi terhadap lamanya

---

<sup>10</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, halaman 375.

pengabdian. Nominal pembayaran ditentukan secara proporsional sesuai durasi masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi ini merefleksikan pengakuan atas loyalitas serta kontribusi pekerja kepada perusahaan.<sup>11</sup>

3. Uang Penggantian Hak, yang dimaksud dengan uang penggantian hak adalah pembayaran atas hak normatif yang belum diterima pada saat hubungan kerja berakhir, mencakup cuti tahunan yang belum digunakan, tunjangan yang belum direalisasikan, biaya transportasi, serta hak lain yang dijamin peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai hal tersebut tercantum dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pemenuhan kewajiban ini bertujuan menjamin tidak terdapat hak normatif pekerja yang terabaikan akibat pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup>

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja wajib berpedoman pada norma hukum positif. Tata cara tersebut merupakan serangkaian tahapan yang harus dipenuhi pengusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tahapan dimaksud mencakup penyampaian pemberitahuan tertulis kepada pekerja beserta serikat pekerja, perundingan bipartit melalui musyawarah, proses mediasi, hingga mekanisme tripartit serta pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila timbul perselisihan. Pengaturan mengenai prosedur tersebut termuat dalam Pasal 152–153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengakhiran hubungan

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, halaman 375-376.

<sup>12</sup> *Ibid.*, halaman 375-376.

kerja tanpa kepatuhan terhadap tahapan tersebut berakibat cacat yuridis serta dapat dibatalkan melalui instrumen hukum yang tersedia.

Perundingan bipartit merupakan mekanisme dialog antara dua subjek hukum, yakni pengusaha bersama pekerja atau serikat pekerja, yang diselenggarakan dalam lingkup perusahaan saat terjadi konflik hubungan industrial. Mekanisme ini pada hakikatnya merupakan ikhtiar mencapai mufakat melalui musyawarah sebagai bentuk penyelesaian internal sebelum menempuh prosedur lanjutan.<sup>13</sup>

Perlindungan sosial melalui program jaminan ketenagakerjaan menjadi hak pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan mengenai sistem tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pelaksanaannya dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Cakupan program meliputi jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta jaminan pemeliharaan kesehatan. Skema tersebut dirancang sebagai instrumen perlindungan sosial guna menjaga keberlangsungan kondisi ekonomi pekerja beserta keluarganya setelah berakhirnya hubungan kerja.

Jaminan sosial dimaknai sebagai manfaat finansial yang diterima pekerja ketika tidak menjalankan pekerjaan bukan akibat kesalahannya, sehingga memberikan kepastian pendapatan dalam situasi kehilangan upah karena faktor di luar kehendaknya. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial merupakan tanggung

---

<sup>13</sup> Imam Budi Santoso dan Erdin Tahir, 2023, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Depok: Rajawali Pers, halaman 33.

jawab negara dalam rangka pemenuhan perlindungan sosial serta ekonomi bagi warga negara.<sup>14</sup>

Apabila muncul sengketa berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja memiliki hak konstitusional untuk menempuh upaya hukum demi mempertahankan hak normatifnya. Mekanisme penyelesaian dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, proses tripartit, hingga pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Rangkaian prosedur tersebut menyediakan sarana penyelesaian perselisihan secara objektif serta terbuka, sekaligus mencegah praktik pemutusan sepihak yang merugikan pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa kewenangan merupakan isu yuridis yang memiliki urgensi kajian mendalam. Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang menjadi korban pemutusan tidak sah serta menelaah langkah hukum yang tersedia guna memperoleh keadilan berikut pemulihan hak. Signifikansi penelitian tidak terbatas pada aspek hukum ketenagakerjaan, melainkan menyentuh prinsip kemanusiaan serta asas kepastian hukum dalam hubungan industrial sebagai perwujudan fungsi hukum dalam melindungi pekerja dari penyalahgunaan kewenangan. Atas dasar tersebut, penelitian ini berjudul: *Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*.

---

<sup>14</sup> Kusbianto dan Dian Hardian, 2020, *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media, halaman 110.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, dirumuskan pokok permasalahan yang akan menjadi fokus kajian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai kewenangan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apa akibat hukum terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan?
3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh karyawan yang di-PHK secara tidak sah menurut analisis normatif terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan hukum mengenai kewenangan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan.
3. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh karyawan yang di-PHK secara tidak sah menurut analisis normatif terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengayaan dan pengembangan disiplin ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum

ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat memperkuat pemahaman mengenai prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, serta memperjelas konsekuensi hukum terhadap tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan yang sah menurut hukum. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa, akademisi, dan peneliti yang tertarik pada studi tentang PHK, perbuatan melawan hukum, serta kewenangan dalam hubungan kerja.

b. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi referensi bagi karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa kewenangan, sehingga memiliki pemahaman mengenai hak normatif yang melekat padanya serta mengetahui mekanisme hukum yang dapat ditempuh guna memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi para pihak perusahaan atau koperasi agar lebih memahami tentang pentingnya menjalankan prosedur PHK itu sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak atas pekerja.

**E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjelasan dari suatu konsep atau variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara konkret dan objektif, sesuai dengan kebutuhan penelitian. Definisi ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel didefinisikan dan diukur dalam praktik, bukan hanya secara teoritis. Dengan adanya definisi operasional, maka batasan

pengukuran terhadap suatu variabel menjadi jelas, dan dapat dijadikan dasar untuk pengumpulan data. Hal ini juga membantu untuk menjaga konsistensi dalam memahami istilah atau konsep yang digunakan sepanjang penelitian, baik oleh peneliti maupun pembaca. Adapun definisi operasional antara lain:

#### 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dimaknai sebagai instrumen normatif yang dibentuk melalui peraturan perundang-undangan guna menjamin pemenuhan hak pekerja serta mencegah maupun menindak setiap pelanggaran oleh pengusaha ataupun aparatur pemerintahan yang menimbulkan kerugian. Konsep ini juga diarahkan untuk mewujudkan kepastian hukum sekaligus menghindarkan praktik kesewenang-wenangan terhadap pekerja, terutama berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja yang tidak selaras dengan ketentuan hukum positif.

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dalam kerangka hubungan kerja dengan pemberi kerja, memperoleh upah atau bentuk remunerasi lain, serta berada di bawah perintah pemberi kerja. Pengertian tersebut merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam relasi kerja, karyawan berkedudukan sebagai subjek hukum yang hak beserta kewajibannya memperoleh jaminan perlindungan.

#### 3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perbuatan hukum yang mengakhiri relasi kerja antara karyawan dengan pemberi kerja berdasarkan alasan tertentu sehingga meniadakan hak serta kewajiban para pihak. Dalam lingkup

penelitian ini, PHK dipahami sebagai pengakhiran hubungan kerja secara sepihak oleh individu atau entitas yang tidak memiliki landasan kewenangan menurut hukum.

#### 4. Pihak Tanpa Wewenang

Pihak tanpa kewenangan merujuk pada orang perseorangan atau badan hukum yang melakukan tindakan maupun menetapkan keputusan tanpa dasar legitimasi hukum. Dalam perspektif hukum administrasi, perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penyalahgunaan kewenangan apabila kompetensi tindakan seharusnya berada pada pejabat atau institusi tertentu.

#### F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian meskipun berbeda dalam substansi, pembahasan dan objek penelitian. Berdasarkan bahan kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Perguruan Tinggi lainnya, tidak ditemukan penelitian yang sejenis dengan pokok bahasan yang diteliti mengenai “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang ( Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).” Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh para peneliti sebelumnya, sebagai perbandingan dapat dikemukakan beberapa hasil penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain:

No.	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Jenis Penelitian
1.	Metri Nola	Perlindungan Hukum Terhadap Hak	1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak karyawan kontrak atas upah akibat pemutusan hubungan	Skripsi-penelitian yuridis

No.	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Jenis Penelitian
		Karyawan Kontrak Atas Upah Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Pada CV. Agung Jaya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .	<p>kerja (PHK) sebelum berakhirnya perjanjian kerja pada CV. Agung Jaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>2. Apakah hambatan hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak karyawan kontrak atas upah akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum berakhirnya perjanjian kerja pada CV. Agung Jaya berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?</p>	sosiologi deskriptif, yang menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak karyawan kontrak atas upah akibat PHK sebelum masa kontrak berakhir serta hambatan-hambatannya .
2.	Rizky Putra Manik	Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dengan Alasan Efisiensi Perusahaan (Studi Putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn).	<p>1. Bagaimana efisiensi dapat dijadikan sebagai faktor-faktor alasan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya efisiensi perusahaan?</p> <p>3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara putusan 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn?</p>	Skripsi-penelitian yuridis normatif deskriptif yang menjadi faktor-faktor efisiensi sebagai alasan PHK sepihak, perlindungan hukum terhadap pekerja, dan analisis pertimbangan hakim dalam putusan perdata.
3.	Rahmad Zamdi	Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja	<p>1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi ?</p> <p>2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja</p>	Skripsi-penelitian yuridis empiris deskriptif yang

No.	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Jenis Penelitian
		Pada PT. Tigaraksa Satria Di Kota Jambi	yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi?	menganalisis pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pasca PHK serta kendala yang ditemui.

Dari tabel di atas dapat dipastikan bahwa penelitian ini bersifat orisinal/asli baik dari aspek substansi, pembahasan, serta kesimpulan para peneliti sebelumnya.

Penelitian ini berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pihak Tanpa Wewenang (Analisis Normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)” yang menitikberatkan pada permasalahan keabsahan tindakan PHK oleh pihak yang tidak memiliki wewenang secara hukum. Fokus ini belum banyak diangkat secara khusus oleh penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan baik dari sisi pendekatan maupun substansi kajiannya.

Penelitian sebelumnya yang disusun oleh Metri Nola berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Karyawan Kontrak atas Upah Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja pada CV. Agung Jaya” menitikberatkan pada aspek wanprestasi pemberi kerja terhadap pekerja kontrak yang tidak menerima pemenuhan hak secara utuh setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Permasalahan utama dalam kajian tersebut terletak pada relasi kontraktual beserta kompensasi upah, bukan pada persoalan legitimasi kewenangan pelaku pemutusan. Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar karena tidak membatasi status pekerja, baik kontrak maupun tetap, melainkan menguji

keabsahan kewenangan pihak yang melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja menurut hukum.

Penelitian Rizky Putra Manik berjudul “Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dengan Alasan Efisiensi Perusahaan (Studi Putusan No. 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn)” menggunakan metode yuridis normatif melalui pendekatan deskriptif. Kajian tersebut berfokus pada analisis pertimbangan hakim dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan dalih efisiensi perusahaan beserta implikasi hak pekerja yang timbul, termasuk kompensasi berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini berbeda karena tidak menelaah alasan efisiensi, melainkan memusatkan perhatian pada tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa kewenangan hukum, dengan penekanan pada aspek perbuatan melawan hukum beserta kedudukan subjek yang berhak melakukan pemutusan.

Penelitian Rahmad Zamdi berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Tigaraksa Satria di Kota Jambi” mengkaji dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pemenuhan hak pekerja, mencakup pesangon serta kompensasi lain. Sifat penelitian tersebut empiris dengan orientasi pada akibat hukum pasca pemutusan. Penelitian ini memiliki fokus berbeda karena melakukan telaah yuridis normatif terhadap legalitas pelaku Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya terkait keabsahan tindakan apabila dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki otoritas atau kedudukan hukum yang sah.

Berdasarkan komparasi tersebut, penelitian ini menunjukkan unsur kebaruan karena belum ditemukan kajian terdahulu yang secara khusus mengulas legalitas Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa kewenangan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hukum perdata terkait perbuatan melawan hukum, beserta hukum Islam. Penelitian ini ditujukan untuk memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu hukum, terutama yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja serta prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

## **G. Metode Penelitian**

Menurut Soerjono Soekanto, metodologi penelitian hukum merupakan tata cara ilmiah guna menemukan kebenaran berdasarkan penalaran ilmu hukum, bukan bertumpu pada fakta empiris. Kajian hukum mengarahkan peneliti melakukan telaah terhadap bahan hukum sebagai sumber utama dalam menjawab isu yang dianalisis.

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yakni penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma tertulis dalam bentuk peraturan perundang-undangan, asas hukum, maupun pendapat para sarjana. Fokus penelitian terletak pada studi kepustakaan (*library research*) tanpa penggunaan data lapangan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, halaman 45

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu memaparkan secara terstruktur ketentuan hukum yang berlaku, kemudian dilakukan pengkajian guna memperoleh kejelasan terhadap persoalan hukum yang menjadi objek telaah.<sup>16</sup>

## 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan berupa pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan melalui penelaahan regulasi, asas hukum, beserta doktrin terkait perlindungan hukum bagi pekerja. Telaah difokuskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja beserta kewenangan penetapannya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui pendekatan tersebut dilakukan analisis terhadap bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa legitimasi kewenangan berdasarkan hukum positif serta prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

## 4. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini meliputi Hukum Islam serta bahan hukum sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, halaman 26

1. Data Kewahyuan, yaitu data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Quran dan Hadis, diantaranya dalam penelitian ini digunakan sumber Hukum Islam dari (QS. Al- Qasas, 28;26), berbunyi: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, ‘wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita). Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya ” Selanjutnya, (QS. Al-Baqarah, 2;188), melarang mengambil hak orang lain dengan cara yang batil, sebagaimana firman Allah SWT: “Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil ” Kemudian (QS. Al-Ma’idah, 5;8), memerintahkan untuk berlaku adil karena keadilan lebih dekat kepada takwa, sebagaimana firman Allah Allah SWT: “Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa ” Dan (QS. Ali Imran, 3;159), yang menekankan pentingnya musyawarah dalam mengambil keputusan, sebagaimana firman Allah SWT: “Dan bermusyawarahlah kamu dalam urusan itu. ” Selain ayat-ayat tersebut, penelitian ini juga merujuk pada hadis Nabi Muhammad SAW yang berbunyi: “Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering..” (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menegaskan pentingnya menjaga hak pekerja dan memperlakukannya dengan adil.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka yang terdiri:
  - 1) Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang mengikat, mencakup Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Bahan hukum sekunder berupa literatur, karya ilmiah, jurnal, serta tulisan yang relevan dengan isu penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier berupa sumber yang memberikan penjelasan terhadap bahan primer maupun sekunder, mencakup Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, serta media daring.

#### 5. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, tersier, termasuk referensi nonhukum yang relevan. Penelusuran bahan hukum dilakukan melalui kegiatan membaca, menyimak, mengkaji dokumen, serta akses sumber digital. Literatur dan regulasi yang berkaitan dengan tema penelitian dihimpun guna memperoleh landasan teoretis serta yuridis normatif sebagai dasar analisis permasalahan.<sup>17</sup>

#### 6. Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui proses inventarisasi, klasifikasi, kemudian penelaahan sistematis terhadap bahan hukum. Analisis mencakup regulasi, doktrin, beserta sumber Hukum Islam yang relevan untuk menghasilkan simpulan bersifat deskriptif analitis serta argumentatif sesuai fokus kajian.

---

<sup>17</sup>[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/276/6/128400068\\_file6.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/276/6/128400068_file6.pdf) (diakses pada 28 Juli 2025 pukul 16.22)

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa otoritas dapat dimaknai sebagai pengakhiran relasi kerja oleh subjek yang tidak memiliki legitimasi yuridis sebagai pengusaha atau pihak yang secara sah diberi kompetensi untuk menetapkan pemutusan tersebut. Sumber kewenangan pada prinsipnya harus berlandaskan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki dasar atribusi atau delegasi kewenangan yang sah, tindakan tersebut bukan hanya bertentangan dengan tata cara hukum ketenagakerjaan, melainkan juga mengandung cacat pada aspek subjek hukum yang berhak menetapkannya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan penghentian relasi kerja yang berimplikasi pada berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK diposisikan sebagai upaya terakhir yang mensyaratkan terpenuhinya kriteria normatif tertentu agar tidak merugikan pekerja. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan PHK sebagai pengakhiran hubungan

kerja karena sebab tertentu yang mengakibatkan hapusnya hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>18</sup>

Menurut Sastrohadiwiryono, PHK dipahami sebagai proses pengakhiran ikatan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja yang dilandasi kebijakan manajerial, ketidaksesuaian kualifikasi pekerja, atau kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan kelanjutan hubungan kerja. Berdasarkan konsepsi tersebut, PHK kerap dipandang sebagai tindakan yang berasal dari inisiatif pengusaha dengan konsekuensi terhapusnya hak serta tanggung jawab para pihak. Konsep ini juga menegaskan pengakhiran relasi kerja dapat dilakukan oleh pekerja, mengingat hubungan kerja bersifat timbal balik serta berlandaskan perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban secara resiprokal. Oleh sebab itu, baik pengusaha maupun pekerja memiliki kapasitas hukum untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

PHK merupakan peristiwa hukum dalam ranah ketenagakerjaan yang keberadaannya bertumpu pada adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan tersebut lahir melalui perjanjian kerja yang disepakati para pihak, kemudian melahirkan konsekuensi hak serta kewajiban. Selama relasi kerja berlangsung, para pihak terikat secara hukum dalam pelaksanaan pekerjaan, pembayaran upah, serta pelaksanaan kewenangan instruksional. Dengan demikian, PHK hanya dimungkinkan apabila sebelumnya terdapat hubungan kerja yang sah menurut hukum.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Alya Mutiara Dewi, et.al., (2025), “Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung,” *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, Vol.2, No.2, halaman 135.

<sup>19</sup> *Ibid.*, halaman 1104.

Sebagaimana hubungan hukum pada umumnya, relasi kerja memiliki potensi untuk berakhir. Pengakhiran relasi tersebut dalam hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai PHK. Hakikatnya, PHK merupakan terminasi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang harus didasarkan pada alasan tertentu sesuai ketentuan regulasi ketenagakerjaan. Pengakhiran tersebut tidak dapat dilakukan secara arbitrer, melainkan harus memiliki justifikasi normatif. Dalam praktik, PHK dapat dipicu oleh faktor ekonomi, kondisi kesehatan pekerja, pelanggaran disiplin, penurunan kinerja, maupun alasan lain yang memperoleh legitimasi hukum. Keberadaan alasan yang sah menjadi unsur esensial dalam pelaksanaan PHK, sebab tanpa dasar yang dibenarkan, tindakan tersebut berpotensi dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum serta menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Dalam praktiknya, PHK tidak hanya menjadi keputusan internal perusahaan, melainkan suatu tindakan yang harus mengikuti prinsip hukum, terutama karena dampak sosial ekonomi yang sangat luas. Konsekuensi PHK bagi karyawan mencakup hilangnya mata pencaharian dan ancaman terhadap kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya, sehingga regulasi ketenagakerjaan nasional mengatur PHK secara menyeluruh demi untuk memastikan keadilan dan perlindungan hukum.

Proses globalisasi dan perubahan ekonomi juga memengaruhi keputusan perusahaan dalam melaksanakan PHK. Peningkatan PHK di berbagai sektor menunjukkan pentingnya adanya perlindungan hukum yang efektif bagi karyawan, terutama terhadap tindakan pengakhiran relasi kerja dilakukan tanpa alasan yang nyata dan tidak melalui prosedur yang sah.

Prinsip larangan PHK dilakukan sewenang-wenang merupakan salah satu asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan pengusaha, pekerja, dan negara atau dalam hal ini pemerintah wajib mengupayakan sehingga tidak terjadi PHK. Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK itu bukan hak absolut pengusaha, melainkan tindakan yang harus dibatasi oleh hukum.

PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang timbul ketika pemberi kerja mengakhiri hubungan kerja tanpa dasar yang sah menurut hukum, tanpa melalui tata cara yang ditentukan, atau dengan mengabaikan hak-hak normatif pekerja yang dikenai PHK. Tindakan demikian bertentangan dengan prinsip keadilan dan asas kepastian hukum, serta berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, pembatasan terhadap PHK yang bersifat sewenang-wenang merupakan instrumen esensial dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.

Pengaturan mengenai PHK dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional memiliki peran strategis dalam memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja sekaligus kepastian hukum bagi pemberi kerja. Ketentuan terkait PHK diatur, antara lain, dalam Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta PHK.

Berakhirnya hubungan kerja dapat disebabkan oleh habisnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau oleh kondisi tertentu yang telah disepakati sebelumnya oleh para pihak. PHK yang terjadi karena berakhirnya masa kontrak pada umumnya tidak menimbulkan persoalan yuridis, sebab sejak awal para pihak telah memahami batas waktu hubungan kerja tersebut. Akan tetapi, situasi berbeda muncul apabila PHK terjadi akibat perselisihan, yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja mengingat posisi ekonominya yang relatif lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan perangkat perlindungan seperti jaminan sosial, perlindungan kesehatan kerja, serta keselamatan dan keamanan kerja.<sup>20</sup>

Secara teoretis, regulasi mengenai PHK dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mewujudkan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja. Di satu sisi, pemberi kerja diberikan keleluasaan untuk mengelola dan mempertahankan keberlangsungan usahanya secara efektif dan berkesinambungan. Di sisi lain, pekerja harus memperoleh jaminan hukum agar tidak dirugikan oleh keputusan sepihak. Oleh karena itu, PHK ditempatkan sebagai tindakan hukum yang pembatasannya diatur secara ketat oleh peraturan perundang-undangan.

---

<sup>20</sup> Endeh Suhartini, et.al., 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers, halaman 119.

PHK juga dapat dipahami sebagai suatu perbuatan hukum (*rechtshandeling*) yang menimbulkan akibat yuridis bagi para pihak. Konsekuensi tersebut tidak hanya berupa berakhirnya relasi kerja, melainkan juga melahirkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan normatif yang berlaku. Dengan demikian, keabsahan suatu PHK harus dinilai berdasarkan terpenuhinya alasan yang sah, prosedur yang sesuai, serta jaminan terhadap hak normatif tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa konsepsi PHK dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak dimaksudkan sebagai sarana pemutusan hubungan kerja secara bebas oleh pengusaha, melainkan sebagai mekanisme hukum yang wajib dilaksanakan secara adil, akuntabel, dan selaras dengan peraturan perundang-undangan. Konsepsi ini menjadi parameter dalam menilai apakah suatu pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara sah atau justru bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, pengakhiran relasi kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk berdasarkan pihak yang melakukannya. Oleh sebab itu, untuk memperoleh pemahaman yang sistematis, perlu dijelaskan klasifikasi jenis-jenis PHK.

#### **a. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Dalam dinamika hubungan industrial, pengakhiran hubungan kerja tidak semata-mata bersumber dari kehendak pengusaha, melainkan dapat pula diprakarsai oleh pekerja. Selain itu, penghentian relasi kerja dapat terjadi karena ketentuan hukum maupun sebagai akibat putusan lembaga peradilan. Dengan

demikian, PHK dapat diklasifikasikan berdasarkan subjek yang melakukan dan dasar normatif yang melandasinya.

### **1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha**

Pengakhiran relasi kerja yang dilakukan oleh pengusaha merupakan persoalan krusial dalam hubungan industrial karena berimplikasi signifikan terhadap pekerja. Dari perspektif pelaku usaha, langkah tersebut kerap dipandang sebagai strategi menjaga kesinambungan operasional perusahaan, mencegah inefisiensi tenaga kerja, serta mengendalikan beban biaya. Sebaliknya, bagi pekerja, penghentian hubungan kerja berarti hilangnya sumber penghidupan yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, tindakan tersebut harus diikuti dengan tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, serta hak normatif lainnya.<sup>21</sup>

Selain kewajiban tersebut, pengusaha pada prinsipnya terikat untuk membayarkan upah sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja, karena upah merupakan kewajiban pokok pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Pengaturan mengenai pengupahan dalam KUHPerduta pada dasarnya bercorak privat karena lahir dari hubungan perdata antara pemberi kerja dan pekerja, namun dalam perkembangannya dipertegas dalam rezim hukum ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, halaman 39.

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja**

Dalam doktrin hukum perjanjian, salah satu pihak diperkenankan mengakhiri perikatan dengan persetujuan pihak lainnya. Prinsip tersebut juga berlaku dalam hubungan kerja, sehingga pekerja dapat mengakhiri relasi kerja atas kehendaknya sendiri dengan persetujuan pengusaha.<sup>23</sup>

Pengakhiran hubungan kerja atas inisiatif pekerja merupakan bentuk terminasi yang bersumber dari kehendak tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 1603i KUHPerdara, apabila perjanjian kerja memuat masa percobaan yang diperjanjikan secara tertulis, pekerja berwenang mengakhiri hubungan kerja dalam masa tersebut tanpa memerlukan persetujuan pejabat berwenang. Namun demikian, apabila penghentian dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu sebelum jangka waktunya berakhir, pihak yang mengakhiri wajib membayar ganti rugi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>24</sup>

## **3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

PHK demi hukum merupakan berakhirnya hubungan kerja secara otomatis tanpa adanya tindakan hukum tertentu dari pemberi kerja maupun pekerja. PHK jenis ini tidak memerlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK demi hukum terjadi dalam hal:

1. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

---

<sup>23</sup> Zainal Asikin, et.al., 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 177.

<sup>24</sup> Zainal Asikin dan Lalu Hadi Adha, 2023, *Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kencana, halaman 166.

2. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja mencapai usia pensiun.
4. Pekerja meninggal dunia.<sup>25</sup>

#### **4. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan**

PHK yang ditetapkan melalui putusan pengadilan merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. PHK tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh pemberi kerja, melainkan harus didahului dengan perundingan. Apabila musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah terdapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tanpa adanya penetapan tersebut, PHK batal demi hukum, dan selama proses perselisihan berlangsung pemberi kerja tetap wajib memenuhi hak pekerja.<sup>26</sup>

Dengan demikian, PHK memiliki variasi bentuk dan landasan hukum yang berbeda-beda. Setiap jenis PHK menimbulkan konsekuensi yuridis tersendiri, sehingga pelaksanaannya harus senantiasa berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja.

---

<sup>25</sup> Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Depok: Rajawali Pers. halaman 195-196.

<sup>26</sup> *Ibid.*, halaman 195-196.

### **b. PHK Sebagai Upaya Terakhir (*Ultimum Remedium*)**

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK harus ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*). Hal ini tercermin dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pemberi kerja, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan pencegahan PHK. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa keberlanjutan hubungan kerja merupakan prioritas utama, sedangkan PHK hanya dapat ditempuh apabila seluruh langkah preventif tidak berhasil.

Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) undang-undang yang sama menegaskan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindari, rencana tersebut wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilaksanakan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan ini menegaskan bahwa PHK merupakan langkah hukum yang harus melalui mekanisme ketat.

Penempatan PHK sebagai *ultimum remedium* juga dilandasi pertimbangan sosial dan kemanusiaan, mengingat PHK berdampak langsung terhadap keberlangsungan ekonomi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan secara tegas membatasi alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar PHK serta melarang PHK atas alasan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 158-160.

Secara normatif, asas *ultimum remedium* telah diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan berbagai hambatan dalam penerapannya. Tidak jarang pengakhiran relasi kerja dilakukan tanpa melalui tahapan preventif seperti pembinaan, pemberian peringatan, atau perundingan antara para pihak.

Keadaan tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara norma tertulis dan praktik empiris. Dalam sejumlah kasus, PHK dijadikan solusi instan atas permasalahan hubungan kerja tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi bagi pekerja. Kondisi demikian tidak sejalan dengan semangat hukum ketenagakerjaan yang menempatkan PHK sebagai langkah terakhir.

Oleh karena itu, asas *ultimum remedium* perlu dimaknai tidak hanya sebagai ketentuan normatif, tetapi juga sebagai pedoman etis dalam penyelenggaraan hubungan industrial. Penerapan prinsip ini secara konsisten diharapkan mampu mewujudkan relasi kerja yang lebih berkeadilan, harmonis, dan berkelanjutan, serta mencegah terjadinya pengakhiran hubungan kerja yang tidak bertanggung jawab.

## **B. Kewenangan dalam Melakukan PHK Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003**

Otoritas merupakan hak sekaligus kekuatan yang melekat pada institusi atau pejabat publik untuk menetapkan keputusan serta melakukan perbuatan hukum dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Menurut Ateng Syafrudin, otoritas dimaknai sebagai ruang lingkup tindakan hukum publik yang mencakup penetapan keputusan, pelaksanaan fungsi, serta pendelegasian kekuasaan yang ditentukan oleh

ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perspektif hukum administrasi, otoritas menjadi perangkat fundamental yang memungkinkan aparatur negara melaksanakan tugas dan kewenangannya secara efektif serta selaras dengan asas negara hukum. Ketiadaan dasar otoritas yang tegas dapat mengakibatkan tindakan pemerintahan dinilai tidak memiliki keabsahan dan berpotensi melanggar hak-hak konstitusional warga negara.<sup>28</sup>

Dalam kajian hukum, istilah kewenangan dan kekuasaan sering digunakan secara bergantian, meskipun sebenarnya kedua istilah ini memiliki arti yang berbeda. Kekuasaan pada dasarnya adalah kemampuan atau kekuatan yang dimiliki individu atau entitas untuk memengaruhi, mengarahkan, atau menentukan tindakan orang lain. Kekuasaan bersifat nyata dan sosiologis, sehingga keberadaannya tidak selalu berakar dari regulasi hukum yang tertulis. Oleh karena itu, pemanfaatan kekuasaan tidak selalu menghasilkan konsekuensi hukum yang sah jika tidak didukung oleh dasar hukum yang jelas.

Berbeda dengan kekuasaan, kewenangan adalah wewenang yang diperoleh melalui hukum kepada individu atau badan hukum agar dapat melakukan tindakan hukum tertentu. Kewenangan bersifat yuridis karena berasal dari undang-undang, perjanjian, atau ketentuan hukum yang diakui. Dengan demikian, kewenangan selalu dilengkapi dengan batasan-batasan tertentu, baik terkait subjek yang berwenang, objek kewenangan, maupun prosedur pelaksanaannya. Setiap tindakan yang dilakukan di luar batasan kewenangan tersebut dapat dianggap

---

<sup>28</sup> <https://stekom.ac.id/artikel/konsep-kewenangan-dalam-sistem-pemerintahan> (diakses pada 30 Desember 2025, pukul 20.01 wib).

sebagai tindakan melampaui kewenangan dan berpotensi menghasilkan konsekuensi hukum, yaitu pembatalan atau ketidakabsahan tindakan tersebut.

Perbedaan antara kewenangan dan kekuasaan menjadi sangat penting dalam konteks hubungan kerja, terutama terkait PHK. Dalam praktiknya, pengusaha sering memiliki kekuasaan nyata atas pekerja karena posisi ekonomi dan struktural yang lebih kuat. Namun, kekuasaan tersebut tidak serta-merta memberikan pengusaha kewenangan hukum untuk melakukan PHK secara semena-mena. PHK hanya dapat dilakukan secara sah jika dilaksanakan melalui pihak yang mempunyai kewenangan hukum dan selaras dengan aturan yang berlaku.

Dengan kata lain, kita bisa memahami bahwa kewenangan adalah elemen yang menentukan apakah suatu tindakan PHK sah. Tindakan PHK yang hanya berdasarkan pada kekuasaan, tanpa dukungan kewenangan hukum yang sah, dapat dianggap sebagai tindakan sewenang-wenang dan bertentangan dengan prinsip yang melindungi tenaga kerja. Dengan demikian perbedaan antara kewenangan dan kekuasaan menjadi dasar penting untuk menilai apakah suatu tindakan PHK telah dilakukan dengan sah atau justru merupakan tindakan PHK yang tidak memiliki kewenangan.

Dalam perspektif yuridis, PHK yang dilaksanakan tanpa landasan otoritas yang sah dapat diklasifikasikan sebagai perbuatan yang melampaui batas kewenangan (*ultra vires*). Konsep *ultra vires* merujuk pada tindakan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum di luar ruang lingkup kompetensi yang diberikan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan maupun perjanjian yang berlaku secara sah. Dalam relasi kerja, hak untuk melakukan PHK secara eksklusif berada pada

pemberi kerja atau pihak yang secara legitim memperoleh kuasa untuk bertindak atas nama pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, apabila PHK dijalankan oleh pihak yang tidak memiliki hubungan hukum langsung dengan pekerja atau tidak mempunyai dasar legitimasi yang diakui secara hukum, maka perbuatan tersebut tidak memenuhi asas legalitas dan patut dinilai sebagai PHK yang dilakukan tanpa kewenangan.

Dalam praktik relasi kerja, kewenangan agar dapat melakukan PHK tidak jarang disalahgunakan pihak tertentu yang tidak bertanggungjawab. Penyalahgunaan kewenangan ini dapat terjadi apabila PHK dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kedudukan hukum atau wewenang yang sah untuk bertindak atas nama pemberi kerja. Tindakan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja dan menimbulkan ketidakpastian hukum.

Penyalahgunaan kewenangan dalam PHK juga dapat dipandang sebagai bentuk perbuatan melawan hukum, karena melanggar prinsip kehati-hatian dan legalitas atau kepastian hukum. Kejelasan mengenai siapa yang berwenang melakukan PHK menjadi sangat esensial agar dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

PHK yang dilakukan pemberi kerja atau pengusaha sebagai salah satu bentuk PHK paling kerap terjadi dalam praktik hubungan industrial. PHK jenis ini dilakukan oleh pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan kepada pekerja atau buruh, baik dikarenakan terdapat suatu kesalahan yang dilakukan tenaga kerja maupun karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan

hubungan kerja untuk dilanjutkan. Dalam konteks ini, pengusaha pada dasarnya memiliki kewenangan untuk melakukan PHK, namun kewenangan tersebut tidak dapat dijalankan secara sewenang-wenang.<sup>29</sup>

PHK yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha sering kali membawa dampak negatif, khususnya bagi pekerja dan keluarganya, karena berakibat pada hilangnya sumber penghidupan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan menempatkan pekerja pada posisi yang harus mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar pelaksanaan PHK oleh pengusaha tetap memperhatikan aspek keadilan, kemanusiaan, serta keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, otoritas pemberi kerja dalam melaksanakan PHK tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh norma yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk menghindarkan terjadinya penyimpangan penggunaan kewenangan oleh pemberi kerja serta untuk memastikan perlindungan hak-hak normatif pekerja tetap terjamin. Oleh karena itu, PHK oleh pemberi kerja hanya dapat dilaksanakan apabila didasarkan pada alasan yang dibenarkan secara hukum dan ditempuh melalui tata cara yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila PHK dilakukan tanpa dasar yuridis yang tegas atau oleh subjek yang tidak memiliki kompetensi hukum, maka perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindakan melawan hukum.

---

<sup>29</sup> Nikodemus Marigan, (2021), "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal ilmu hukum legal opinion*, vol. 3 halaman 3.

Landasan yuridis mengenai kewenangan pemberi kerja dalam melaksanakan PHK diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengalami penyesuaian melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa PHK hanya sah apabila memenuhi persyaratan alasan dan prosedur yang ditentukan oleh hukum, sekaligus memberikan jaminan bahwa hak-hak pekerja tetap memperoleh perlindungan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam kerangka hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikenal konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKB merupakan perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta tata tertib perusahaan, perjanjian kerja bersama adalah “perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”<sup>30</sup>

Perjanjian Kerja Bersama merupakan kesepakatan yang lahir dari proses perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh, atau gabungan beberapa serikat

---

<sup>30</sup> Surya Perdana, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: UMSUpress, halaman 73.

pekerja yang telah terdaftar pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau asosiasi pengusaha. Kesepakatan tersebut memuat ketentuan mengenai persyaratan kerja serta pengaturan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.<sup>31</sup>

Dalam konteks kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja, PKB memiliki kedudukan yang penting karena menjadi salah satu dasar normatif bagi pengusaha dalam melaksanakan PHK. Kewenangan pengusaha untuk melakukan PHK tidak hanya bersumber dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tetapi juga dibatasi dan diatur lebih lanjut dalam PKB yang disepakati bersama dengan serikat pekerja. Dengan demikian, PKB berfungsi sebagai instrumen yang mengatur sekaligus membatasi kewenangan pengusaha agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

PKB juga berperan sebagai bentuk yang melindungi pekerja secara hukum, khususnya jika terjadi PHK. Ketentuan dalam PKB dapat mengatur alasan-alasan PHK, prosedur yang harus ditempuh, serta hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Apabila pengusaha melakukan PHK yang bertentangan dengan ketentuan dalam PKB, maka tindakan tersebut dapat dinilai sebagai pelanggaran terhadap perjanjian yang mengikat dan berpotensi menimbulkan akibat hukum, baik berupa sengketa hubungan industrial maupun tuntutan ganti kerugian.

Dengan demikian, keberadaan PKB mempertegas bahwa kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK bukanlah kewenangan yang bersifat absolut, melainkan kewenangan yang harus dijalankan sesuai dengan kesepakatan bersama

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, halaman 73.

dan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan agar mewujudkan dalam hubungan industrial yang seimbang, adil dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

Kewenangan pemberi kerja ketika melakukan pemutusan hubungan kerja tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK harus diupayakan untuk tidak terjadi dan hanya dapat dilaksanakan setelah ditempuh proses perundingan antara pemberi kerja dan pekerja. Pelaksanaan PHK tanpa melalui mekanisme perundingan bipartit, tanpa dasar alasan yang dibenarkan secara hukum, serta tanpa pemenuhan hak-hak pekerja, merupakan tindakan yang bersifat arbitrer dan melampaui batas kewenangan pemberi kerja. PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang ditentukan oleh hukum bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan berpotensi menimbulkan tanggung jawab hukum bagi pemberi kerja.<sup>32</sup>

### **C. Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang di-PHK Tanpa Kewenangan**

Aspek penting untuk menjamin hak-hak setiap warga negara adalah perlindungan hukum pada termasuk tenaga kerja. Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa konsep perlindungan hukum pada dasarnya terbagi atas dua bentuk utama, yaitu perlindungan yang bersifat pencegahan dan perlindungan yang bersifat penindakan. Bentuk pencegahan dimaksudkan untuk mengantisipasi

---

<sup>32</sup> Tiara Kurniati, et.al., (2025), "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 2.

kemungkinan terjadinya pelanggaran melalui pembentukan norma serta pengaturan yang dirumuskan secara jelas dan terstruktur. Sementara itu, bentuk penindakan diterapkan setelah terjadi pelanggaran hukum, yang diwujudkan, antara lain, melalui mekanisme penyelesaian sengketa di hadapan badan peradilan.

Dalam ranah ketenagakerjaan, jaminan perlindungan hukum berpijak pada sejumlah perangkat normatif. Salah satu landasan utamanya adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2), yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak. Prinsip konstitusional tersebut selanjutnya dielaborasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan yang diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, dalam dimensi hukum perdata, pengaturannya merujuk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama Pasal 1320 yang mengatur syarat sahnya perjanjian dan Pasal 1365 yang menjadi dasar pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum.

PHK merupakan suatu peristiwa yuridis yang menimbulkan konsekuensi signifikan bagi pekerja, terutama karena berdampak pada terputusnya sumber nafkah. Atas dasar pertimbangan tersebut, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia menetapkan adanya perlindungan berupa pengakuan terhadap hak-hak pekerja yang tetap wajib dipenuhi oleh pemberi kerja meskipun hubungan kerja telah berakhir. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum sekaligus mewujudkan keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK.

Salah satu hak fundamental bagi pekerja yang mengalami PHK adalah hak atas pembayaran uang pesangon. Uang pesangon merupakan bentuk kompensasi yang menjadi kewajiban pemberi kerja sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan mengenai pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan besaran dan tata cara perhitungan yang didasarkan pada masa kerja pekerja yang bersangkutan. Pemberian kompensasi tersebut dimaksudkan untuk membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup selama masa penyesuaian setelah terjadinya PHK.<sup>33</sup>

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 156 ayat (2), dijelaskan bahwa besarnya uang pesangon yang diberikan kepada buruh yang di-PHK bergantung pada masa kerja buruh di perusahaan. Besaran uang pesangon tersebut adalah sebagai berikut:

1. Masa kerja sampai 1 tahun: 1 bulan upah.
2. Masa kerja lebih dari 1 tahun tetapi tidak lebih dari 2 tahun: 2 bulan upah.
3. Masa kerja lebih dari 2 tahun tetapi tidak lebih dari 3 tahun: 3 bulan upah.
4. Masa kerja lebih dari 3 tahun tetapi tidak lebih dari 4 tahun: 4 bulan upah.
5. Masa kerja lebih dari 4 tahun tetapi tidak lebih dari 8 tahun: 5 bulan upah.
6. Masa kerja lebih dari 8 tahun: 9 bulan upah.

Jumlah pesangon ditetapkan dengan mempertimbangkan lamanya masa pengabdian pekerja pada perusahaan. Semakin panjang durasi hubungan kerja yang telah dijalani, semakin besar pula nominal kompensasi yang menjadi hak pekerja.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019. "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan," Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, halaman 375.

<sup>34</sup> Agus Wibowo, 2024, *Hukum Perburuhan*, Semarang: STEKOM, halaman 70.

pesangon, pekerja berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja. Hak ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kesetiaan dan kontribusi pekerja selama menjalankan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Pengaturannya tercantum dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan besaran yang ditentukan berdasarkan masa kerja yang telah ditempuh. Dengan demikian, durasi pengabdian yang lebih lama berimplikasi pada peningkatan nilai penghargaan yang diterima.<sup>35</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK dinyatakan sah apabila dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tahapan hukum yang telah ditetapkan serta dilakukan oleh pihak yang berwenang. Apabila PHK dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki hubungan hukum langsung dengan pekerja atau tidak mempunyai dasar kewenangan yang sah, maka tindakan tersebut tidak memenuhi asas legalitas. Dalam keadaan demikian, PHK dapat dinilai cacat secara hukum karena dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki otoritas.

Selain pesangon dan penghargaan masa kerja, pekerja juga berhak atas uang penggantian hak. Hak ini mencakup berbagai hak normatif yang belum diterima selama masa kerja, seperti sisa cuti tahunan yang belum digunakan, penggantian fasilitas perumahan dan pengobatan, serta hak lain yang seharusnya diperoleh pekerja. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pembayaran uang penggantian hak menunjukkan bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak menghapus kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, halaman 375-376.

Selain hak yang bersifat materiil, pekerja juga memiliki perlindungan dari segi prosedur dalam pelaksanaan PHK. Peraturan ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak atau sewenang-wenang, tetapi harus mengikuti mekanisme yang telah ditentukan. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pemberi kerja, pekerja, dan pemerintah wajib berupaya mencegah terjadinya PHK. Jika PHK tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus melalui perundingan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang tidak mengikuti prosedur tersebut dapat dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum.

Pekerja yang mengalami PHK juga berhak menempuh upaya hukum apabila merasa dirugikan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jaminan ini memberikan kepastian bahwa pekerja tetap memiliki posisi hukum untuk membela haknya ketika menghadapi PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu, pekerja yang terkena PHK tetap berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Program tersebut berfungsi sebagai perlindungan sosial setelah hubungan kerja berakhir.

Dalam hal PHK dilakukan oleh pihak yang tidak berwenang, seluruh hak pekerja tetap melekat dan tidak dapat dihapuskan. Tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum, sehingga tidak menghilangkan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja. Oleh

karena itu, perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK merupakan bagian penting dalam mewujudkan keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Apabila terjadi perselisihan terkait PHK, peraturan perundang-undangan telah menyediakan mekanisme penyelesaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan tersebut, penyelesaian dapat ditempuh secara bertahap, baik melalui jalur di luar pengadilan maupun melalui proses persidangan di lembaga peradilan.

5. Penyelesaian secara bipartit adalah proses awal bersifat wajib ditempuh tenaga kerja dan pemberi kerja. Bipartit dilakukan melalui musyawarah dengan para pihak yang berselisih dengan tujuan mencapai mufakat perdamaian. Apabila dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua pihak wajib mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk ditindaklanjuti sesuai ketentuan UU PPHI.
6. Apabila penyelesaian bipartit gagal, maka perselisihan PHK dapat dilanjutkan melalui mediasi. Mediasi merupakan bentuk penyelesaian sengketa dengan melibatkan seorang mediator yang bersifat netral. Peran mediator adalah membantu menjelaskan duduk perkara, memfasilitasi perundingan, serta mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan.

Apabila dalam proses mediasi tercapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan tersebut didaftarkan ke PHI. Sedangkan jika kesepakatan belum diperoleh, pihak mediator akan memberikan suatu saran secara tertulis pada para pihak sebagai dasar untuk melanjutkan penyelesaian ke tahap berikutnya.

7. Selain mediasi, Perselisihan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diselesaikan melalui jalur konsiliasi. Konsiliasi merupakan prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga, yakni konsiliator, yang bertindak secara netral untuk membantu para pihak menemukan jalan keluar. Dalam proses tersebut, konsiliator berkewajiban memberikan saran atau pendapat tertulis kepada pihak-pihak yang bersengketa sebagai bahan pertimbangan dalam mencapai penyelesaian. Tujuan utama konsiliasi adalah terwujudnya kesepakatan bersama yang kemudian dapat dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Proses ini menitikberatkan pada musyawarah dengan bantuan pihak ketiga yang independen dan tidak memihak..
8. Arbitrase dapat dipilih oleh para pihak sebagai alternatif penyelesaian sengketa pada perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi, sepanjang terdapat perjanjian secara tertulis antara pekerja dan pengusaha. Putusan arbitrase tersebut final dan mengikat, sehingga tidak dapat diajukan upaya hukum lanjutan. Oleh karena itu, arbitrase memberikan kepastian hukum yang cepat, namun hanya dapat digunakan apabila disepakati oleh kedua belah pihak.

9. Apabila seluruh mekanisme penyelesaian di luar pengadilan tidak mencapai kesepakatan, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan badan peradilan khusus yang berada dalam lingkup Pengadilan Negeri dan berwenang untuk memeriksa, mengadili, serta menjatuhkan putusan atas sengketa hubungan industrial, termasuk perkara yang berkaitan dengan PHK. Melalui proses di PHI, pekerja dapat menuntut pemenuhan hak-haknya, seperti pembayaran upah, uang pesangon, dan hak normatif lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**D. Analisis Normatif terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terkait PHK Tanpa Kewenangan**

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada prinsipnya, pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar PHK tidak terjadi. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 151 ayat (1) yang menegaskan bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, serta pemerintah harus melakukan berbagai langkah untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, seluruh pihak berkewajiban berikhtiar secara maksimal agar hubungan kerja tetap dapat dipertahankan. Namun, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka tindakan tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan memenuhi persyaratan tertentu.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Qholbi Wajdiya dan Arinto Nugroho, (2022), "Analisis Yuridis Terkait Perundingan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja". *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 6. No. 01, halaman 136-137.

Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa apabila PHK tidak dapat dicegah, maka rencana tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh, atau langsung dengan pekerja yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat. Hal ini menunjukkan bahwa perundingan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sebelum PHK dilakukan. Pengusaha berkewajiban mengundang pekerja untuk bermusyawarah guna memperoleh persetujuan. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan karena adanya penolakan dari pihak pekerja, maka akan timbul perselisihan yang penyelesaiannya dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 151 ayat (3) menegaskan bahwa apabila perundingan tersebut benar-benar tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melaksanakan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa adanya keputusan dari lembaga yang berwenang, yakni Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di setiap provinsi.<sup>37</sup>

Secara prinsip, pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak karena dapat merugikan pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan PHK harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta tetap memperhatikan hak-hak pekerja agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang.

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, halaman 136-137.

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang secara struktural memiliki kedudukan lebih lemah dibandingkan pengusaha. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum yang sah. Dengan adanya pengaturan tersebut, pekerja memperoleh jaminan kepastian hukum serta perlindungan atas hak-hak normatifnya selama hubungan kerja berlangsung.

PHK hanya dapat dibenarkan apabila dilaksanakan sesuai prosedur hukum dan tidak merugikan pekerja. Tindakan yang tidak memenuhi ketentuan prosedural berpotensi melanggar norma ketenagakerjaan dan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, setiap pihak yang hendak melakukan PHK wajib menaati tata cara yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>38</sup>

Dalam perspektif normatif, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara tegas mengatur mengenai PHK oleh pihak yang tidak berwenang, dapat ditafsirkan bahwa PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang berlaku bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Penafsiran ini selaras dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi dari tindakan yang merugikan dalam hubungan kerja.

Apabila PHK dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki hubungan hukum langsung atau tidak mempunyai kewenangan yang sah terhadap pekerja, maka

---

<sup>38</sup> Rudi Febrianto dan Ratna Herawati, (2021), "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No.1

tindakan tersebut tidak hanya menyimpang dari prosedur ketenagakerjaan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam keadaan demikian, PHK tersebut dapat dinilai cacat secara hukum karena tidak memenuhi unsur kewenangan subjek yang berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

PHK yang dilakukan tanpa kewenangan membawa akibat hukum yang serius bagi pekerja. Secara normatif, tindakan tersebut dapat dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum karena tidak terpenuhinya unsur legalitas pihak yang berwenang. Konsekuensinya, hubungan kerja secara hukum dianggap tetap berlangsung, sehingga seluruh hak normatif pekerja tetap melekat. Hak tersebut meliputi upah, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta hak-hak lain yang seharusnya diterima selama masa kerja. Selain itu, tindakan PHK tanpa kewenangan juga dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kewajiban ganti kerugian bagi pihak yang melakukannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa kewenangan merupakan unsur mendasar dalam pelaksanaan PHK. Ketiadaan dasar kewenangan yang sah menjadikan tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan bagi pekerja. Oleh karena itu, PHK yang dilakukan oleh pihak yang tidak berwenang patut dipandang sebagai tindakan yang tidak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan dapat diajukan penyelesaiannya melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Ketentuan Hukum Mengenai Kewenangan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Pada hukum ketenagakerjaan, unsur kewenangan memegang peranan penting dalam menentukan keabsahan suatu perbuatan hukum. Kewenangan tidak sekadar dimaknai sebagai kemampuan untuk bertindak secara faktual, tetapi harus bersumber pada dasar hukum yang sah dan tegas. Setiap tindakan yang menimbulkan akibat terhadap hak dan kewajiban para pihak, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK), hanya dapat dilakukan oleh pihak yang memiliki legitimasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PHK sebagai suatu tindakan hukum membawa dampak yang signifikan bagi pekerja karena berkaitan langsung dengan hilangnya sumber penghasilan dan jaminan keberlangsungan hidup. Oleh sebab itu, kewenangan untuk melakukan PHK bukanlah kekuasaan tanpa batas, melainkan kewenangan yang dibatasi dan diatur oleh hukum. Pembatasan tersebut bertujuan untuk mencegah tindakan yang merugikan pekerja secara sepihak serta menjamin terwujudnya kepastian dan keadilan dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan kewenangan melakukan PHK dalam kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini berarti bahwa undang-undang tidak hanya menentukan siapa yang berwenang, tetapi juga mengatur prosedur dan prinsip yang wajib dipatuhi agar pelaksanaan PHK tetap sejalan dengan tujuan perlindungan tersebut.

Dalam konteks hubungan kerja, PHK hanya dapat dilakukan oleh subjek hukum yang memiliki kedudukan sah, yaitu pengusaha. Hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang melahirkan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian, kewenangan untuk mengambil keputusan yang mengakhiri hubungan kerja berada pada pengusaha sebagai pihak dalam perjanjian tersebut.

Hubungan kerja pada dasarnya mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah (*gezagverhouding*). Unsur perintah menunjukkan adanya hubungan subordinasi, di mana pekerja melaksanakan tugas di bawah arahan pengusaha. Konsekuensinya, kebijakan yang berkaitan dengan kelangsungan hubungan kerja, termasuk PHK, hanya dapat ditetapkan oleh pihak yang secara sah memiliki hak untuk memberikan perintah. Oleh karena itu, apabila PHK dilakukan oleh pihak yang bukan pengusaha atau tidak memiliki kedudukan hukum dalam hubungan kerja, maka tindakan tersebut tidak memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan ketenagakerjaan.<sup>39</sup>

Dalam praktiknya, pengusaha dapat bertindak secara langsung atau melalui perwakilannya. Namun, perwakilan pemilik usaha hanya dapat diperbolehkan untuk melakukan aktivitas hukum jika mereka memiliki dasar kewenangan yang sah, baik itu karena jabatan, pengangkatan resmi, maupun pemberian kuasa dari pengusaha. Tanpa adanya dasar kewenangan tersebut,

---

<sup>39</sup> Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, halaman 15-24.

tindakan yang dilakukan atas nama pengusaha, termasuk pemutusan hubungan kerja, tidak memiliki legitimasi hukum dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara jelas menentukan bahwa kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) berada pada pengusaha atau pihak yang secara sah bertindak atas nama pengusaha. Ketentuan ini dapat dipahami dari Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan dan mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.

Rumusan tersebut menegaskan adanya hubungan hukum langsung antara pengusaha dan pekerja yang melahirkan hak serta kewajiban secara timbal balik. Kewenangan untuk melakukan PHK merupakan bagian dari hak pengusaha dalam hubungan kerja. Namun demikian, hak tersebut tidak bersifat mutlak dan pelaksanaannya harus tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pihak lain di luar hubungan kerja, sekalipun memiliki pengaruh secara faktual, tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukan PHK apabila tidak memperoleh pendelegasian kewenangan yang sah. Pemberian kuasa kepada pihak yang mewakili pengusaha dalam melaksanakan PHK harus didasarkan pada aturan yang jelas, baik melalui peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun surat kuasa yang dibuat secara sah. Apabila tidak terdapat dasar tersebut, maka tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak lain berpotensi menimbulkan persoalan hukum serta dapat merugikan pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup para pekerja serta stabilitas interaksi antara karyawan dengan pihak pengusaha. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK tidak dapat dilakukan sembarang atau dengan cara sepihak. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, PHK itu harus didahului dengan pemberitahuan rencana serta upaya untuk mencari solusi agar pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat dihindari. Ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK bukan merupakan tindakan yang dapat dilakukan secara langsung, melainkan harus ditempatkan sebagai bagian dari proses yang mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak.

Upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui mekanisme perundingan antara pekerja dan pengusaha. Ketentuan ini sebagaimana diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada tahap awal, penyelesaian perselisihan hubungan kerja mengedepankan asas musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit antara para pihak. Apabila dalam proses perundingan tersebut tercapai persetujuan, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama. Perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta wajib dilaksanakan oleh pihak-pihak yang membuatnya.

Prosedur pelaksanaan PHK sudah diatur dengan jelas pada Pasal 151 ayat (1) hingga ayat (4) dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Ketentuan ini menetapkan langkah-langkah dari tahap perencanaan hingga

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang mengharuskan adanya diskusi antara karyawan dan pemberi kerja terlebih dahulu. Dengan adanya peraturan tersebut, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak jika tidak melalui proses negosiasi antara kedua belah pihak. Mekanisme ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah tindakan sewenang-wenang dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Apabila perundingan antara para pihak tidak menghasilkan persetujuan, maka penyelesaian perselisihan hubungan kerja dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Proses tersebut dilaksanakan secara bertahap, dimulai dari upaya di luar pengadilan, seperti mediasi atau konsiliasi, sebelum menempuh jalur peradilan apabila diperlukan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan setelah seluruh tahapan penyelesaian sengketa dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>40</sup>

Selain terdapat dalam hukum positif, kewenangan dalam melakukan PHK juga sejalan dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Islam melarang pengambilan hak orang lain secara tidak sah, sebagaimana firman Allah SWT: *“Dan janganlah kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil.”* (QS. Al-Baqarah [2];188). Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak tanpa kewenangan merupakan bentuk pengambilan hak pekerja secara batil karena menghilangkan sumber penghidupan tanpa dasar hukum yang sah.

---

<sup>40</sup> Hendrik, et.al., (2023), "Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja" *Jurnal Ilmiah Global Education*, No.3 halaman 1593.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, kita bisa memahami bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja itu harus memahami dan mematuhi peraturan hukum yang telah ditetapkan dan tidak boleh dilaksanakan diluar dari tata cara tersebut. Pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan tanpa melalui tahapan perundingan dan mekanisme penyelesaian perselisihan bertentangan dengan asas kepastian hukum serta berpotensi mengurangi jaminan perlindungan bagi pekerja. Oleh sebab itu, ketaatan terhadap prosedur PHK merupakan sarana yang penting untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

Secara normatif, pelanggaran terhadap ketentuan kewenangan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja menimbulkan konsekuensi hukum yang serius. Apabila PHK dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan hukum atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, maka tindakan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan pada hukum ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai kewenangan dan prosedur PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk memberikan kepastian hukum serta melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dipandang sebagai tindakan yang mengandung cacat hukum, karena tidak memenuhi syarat formal dan materiil dalam pelaksanaan PHK. Pelanggaran kewenangan dalam pelaksanaan PHK tersebut menjadi dasar penting dalam menilai akibat hukum yang timbul serta menentukan bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh oleh pekerja.

## **B. Akibat Hukum Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pihak Yang Tidak Memiliki Kewenangan**

Dalam konteks hukum perdata, subjek hukum merupakan pihak yang memiliki kemampuan untuk mempunyai hak dan kewajiban serta mempertanggungjawabkannya secara hukum. Subjek Hukum itu terdiri atas orang pribadi (*natural person*) dan badan hukum (*legal person*), yaitu entitas yang diciptakan dan diakui oleh hukum, seperti perusahaan atau organisasi. Keberadaan subjek hukum menjadi unsur yang fundamental dalam hubungan hukum perdata karena menentukan siapa yang berwenang untuk melakukan perbuatan hukum, mengadakan perjanjian, memiliki harta kekayaan, serta untuk mengajukan atau mempertahankan hak di hadapan pengadilan. Dalam hal ini, perlu dibedakan antara subjek hukum sebagai pemegang hak dan kewajiban, dengan objek hukum sebagai segala sesuatu yang menjadi sasaran dari hak dan kewajiban tersebut, baik itu berupa benda berwujud maupun tidak berwujud. Dengan demikian, subjek hukum memegang peran sentral dalam operasionalisasi hukum perdata untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan ketertiban dalam hubungan antar pihak.<sup>41</sup>

Dalam hukum perdata, subjek hukum dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu orang pribadi dan badan hukum. Pembedaan ini memiliki arti penting karena masing-masing subjek hukum memiliki karakteristik, hak, kewajiban, serta batas kewenangan yang berbeda dalam melakukan tindakan hukum. Dengan memahami klasifikasi tersebut, dapat diketahui sejauh mana suatu subjek hukum memiliki

---

<sup>41</sup> Sufiarina, et.al., 2024, *Hukum Perdata Asas-Asas dan Perkembangannya*, Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia, halaman 52-53.

kapasitas untuk bertindak dan bertanggung jawab atas perbuatan hukum yang dilakukannya.

Orang pribadi sebagai subjek hukum pada dasarnya memiliki hak dan kewajiban sejak lahir hingga meninggal dunia. Namun demikian, tidak setiap orang pribadi memiliki kecakapan penuh untuk melakukan tindakan hukum. Hukum perdata mengenal adanya pihak-pihak yang dinilai tidak cakap bertindak, seperti anak di bawah umur, orang yang mengalami gangguan mental, serta pihak yang berada di bawah pengampuan. Terhadap subjek hukum yang tidak cakap, tindakan hukum yang dilakukan dapat dinilai tidak sah atau dapat dibatalkan karena tidak memenuhi syarat kecakapan bertindak.

Selain orang pribadi, badan hukum juga diakui sebagai subjek hukum yang memiliki kapasitas bertindak secara mandiri. Badan hukum dapat melakukan perbuatan hukum melalui organ atau pengurus yang secara sah diberi kewenangan berdasarkan pengaturan yang terdapat pada anggaran dasar maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keabsahan perbuatan hukum yang dilakukan atas nama badan hukum sangat bergantung pada apakah tindakan tersebut dilakukan oleh pihak yang memiliki kewenangan untuk mewakili badan hukum tersebut.

Apabila suatu tindakan hukum dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kapasitas atau kewenangan yang sah, baik sebagai orang pribadi maupun sebagai wakil badan hukum, maka tindakan tersebut tidak memenuhi syarat subjektif dalam hukum perdata. Akibatnya, tindakan hukum tersebut tidak dapat menimbulkan

akibat hukum yang sah dan berpotensi menimbulkan sengketa serta tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukannya.<sup>42</sup>

Konsep mengenai kecakapan dan kewenangan subjek hukum dalam hukum perdata memiliki keterkaitan erat dengan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan perbuatan hukum yang menimbulkan akibat hukum bagi pekerja maupun pengusaha, sehingga hanya dapat dilakukan oleh pihak yang secara hukum berwenang. Dengan demikian, apabila PHK dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kecakapan atau dasar kewenangan untuk bertindak, maka perbuatan tersebut dapat dinilai sebagai tindakan hukum yang mengandung cacat dan tidak memiliki keabsahan.

Dalam hukum perdata dikenal konsep perikatan, yaitu mengatur hubungan antara dua pihak dengan pihak lainnya yang melahirkan hak dan kewajiban. Perikatan hanya menimbulkan akibat hukum apabila dilakukan oleh subjek hukum yang cakap dan berwenang. Apabila suatu tindakan dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kapasitas atau kewenangan hukum, maka tindakan tersebut tidak memenuhi syarat subjektif perikatan dan berakibat pada tidak sahnya perbuatan hukum tersebut. Akibat dari tindakan hukum yang dilakukan tanpa kewenangan juga dapat menimbulkan tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukannya. Hukum perdata mengatur bahwa pihak yang melakukan perbuatan yang tidak sah atau melanggar ketentuan hukum dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang ditimbulkan. Dengan demikian, tindakan yang dilakukan di luar kapasitas atau

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, halaman 53-57.

kewenangan hukum tidak hanya berpotensi batal, tetapi juga dapat menimbulkan kewajiban ganti kerugian.<sup>43</sup>

Dalam perspektif hukum perdata, setiap tindakan hukum harus dilakukan oleh subjek hukum yang cakap dan berwenang. Apabila suatu tindakan dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kapasitas atau kewenangan bertindak, maka tindakan tersebut merupakan tindakan hukum yang cacat dan tidak menimbulkan akibat hukum yang sah. Konsep ini menjadi landasan normatif untuk menilai keabsahan suatu perbuatan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan oleh pihak yang tidak berwenang..

Pada sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perbuatan hukum yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, sekaligus menghapus hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan tersebut. Sebagai suatu tindakan hukum, PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, tetapi harus berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memandang PHK sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat yuridis, sehingga pelaksanaannya wajib memenuhi persyaratan subjektif dan objektif sebagaimana telah diatur dalam undang-undang..

Dalam hubungan kerja, kewenangan untuk melakukan PHK hanya dimiliki oleh pihak yang secara hukum berkedudukan sebagai pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pengusaha sebagai

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, halaman 74-85.

orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan dan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan ini menunjukkan bahwa tidak setiap pihak di lingkungan perusahaan memiliki kewenangan hukum untuk melakukan PHK, melainkan hanya pihak yang secara sah bertindak sebagai pengusaha atau yang memperoleh kuasa berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menempatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai langkah terakhir dalam hubungan kerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 151 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta pemerintah wajib berupaya mencegah terjadinya PHK. Apabila keadaan memaksa sehingga PHK tidak dapat dihindarkan, Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) mengatur bahwa rencana tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak mencapai persetujuan, maka pelaksanaan PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK tidak dapat dilaksanakan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa sebelum adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja tetap berkewajiban menjalankan hak dan kewajibannya masing-masing. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pekerja agar hak-haknya

tidak dihilangkan secara sepihak akibat PHK yang belum memiliki dasar hukum yang sah.

PHK yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan hukum, baik karena tidak berkedudukan sebagai pengusaha maupun karena tidak memiliki kuasa yang sah, merupakan tindakan hukum yang cacat secara normatif. Tindakan tersebut tidak memenuhi unsur subjektif yang dipersyaratkan dalam hukum, sehingga tidak dapat dinilai sebagai pemutusan hubungan kerja yang sah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal ini, Hambali, Nurdin, dan Nursyamsani berpendapat bahwa PHK sepihak yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur dan tanpa dasar kewenangan sebagaimana ditentukan undang-undang merupakan pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan demikian, PHK sebagai suatu perbuatan hukum dalam hubungan kerja hanya memiliki keabsahan apabila dilaksanakan oleh pihak yang berwenang dan sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila dilakukan oleh pihak yang tidak mempunyai kewenangan hukum, maka PHK tersebut tidak memenuhi syarat keabsahan dan harus dinyatakan tidak sah. Ketentuan ini menjadi landasan normatif dalam menilai akibat hukum dari PHK yang dilakukan tanpa dasar kewenangan.<sup>44</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang tidak mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan menimbulkan konsekuensi hukum

---

<sup>44</sup> Hambali H, Nurdin, dan Nursyamsani, (2022), "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Delik Adpertisi*, Vol. 1, No.1 halaman 29-36.

yang penting dalam hubungan industrial. Apabila perusahaan melakukan PHK tanpa adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka tindakan tersebut dapat dinyatakan tidak sah oleh majelis hakim. Hal ini tercermin dalam Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg dan Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg, di mana hakim mempertimbangkan bahwa PHK yang tidak sesuai dengan prosedur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tidak sah, sehingga pekerja berhak untuk dipekerjakan kembali dan dipertahankan dalam jabatannya.<sup>45</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan PHK wajib memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan. Ketentuan ini memberikan perlindungan normatif guna mencegah pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses hukum yang semestinya. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan tersebut berfungsi sebagai instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap PHK memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak merugikan pekerja secara sepihak.

Akibat dari pembatalan hukum ini bukan hanya sebuah teori berdasarkan putusan-putusan PHI yang ditinjau, hakim tidak hanya menganggap PHK itu batal tapi juga memerintahkan pengusaha untuk memanggil kembali dan mempekerjakan kembali pekerja pada posisi yang sama. Hal ini menegaskan bahwa konsekuensi

---

<sup>45</sup> Asratul Aini, et.al., (2023) "PHK sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja". *Sakato Law Jurnal*, Vol. 1, No. 2. halaman 268-269.

hukum dari PHK yang tidak memenuhi syarat kewenangan dan prosedur tidak hanya mempengaruhi status hubungan kerja, tetapi juga berimplikasi pada perlindungan hak pekerja untuk dapat kembali dalam pekerjaan seperti semula sebelum PHK.

Perbedaan konsekuensi hukum dalam proses PHK sebelum dan sesudah penerapan UU Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang tanpa proses penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan dianggap tidak sah secara hukum. Sementara itu, di bawah UU Cipta Kerja, prosedur PHK menjadi lebih fleksibel dan tidak selalu membutuhkan penetapan dari lembaga tersebut, sehingga kemungkinan untuk anggapan batal demi hukum bisa saja tidak diterapkan atau dipahami secara berbeda. Dinamika ini menciptakan perubahan baru dalam praktik hubungan industri dan menjadi hal penting dalam upaya perlindungan hukum bagi pekerja di era reformasi ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, konsekuensi hukum utama dari PHK yang dilakukan tanpa otoritas dan prosedur yang benar adalah pembatalan hukum, sehingga hubungan kerja tetap dianggap ada secara hukum dan pekerja berhak untuk dipanggil kembali sebagai bagian dari hubungan kerja yang sah. Aspek humanisme hukum serta kepastian bagi pekerja sangat terkait dengan pelaksanaan prosedur PHK yang memenuhi norma-norma hukum.

Berdasarkan konstruksi hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata telah dijelaskan sebelumnya, PHK yang dilaksanakan pihak tanpa adanya kewenangan hukum merupakan tindakan hukum yang mengandung cacat yuridis. Hal ini terjadi

karena pelaksanaan tersebut tidak memenuhi syarat subjektif yang berupa hak untuk bertindak dari subjek hukum yang berwenang untuk melakukan PHK. Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, hak tersebut secara normatif hanya dimiliki oleh pengusaha atau pihak yang secara sah mendapatkan kuasa untuk bertindak atas nama pengusaha. Sejalan dengan hal tersebut, Tanera dkk, menegaskan PHK yang dilaksanakan melalui secara sepihak tanpa dasar dan kewenangan hukum yang sah merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. PHK yang tidak dilandasi pada kewenangan dan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan tidak dapat dibenarkan secara hukum karena dapat berpotensi mencabut hak pekerja secara sewenang-wenang dan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam hubungan industrial.<sup>46</sup>

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan tidak hanya menyangkut keabsahan tindakan PHK tersebut, tetapi juga berpengaruh terhadap keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Tanera dan rekan-rekan menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tidak serta-merta mengakhiri hubungan kerja secara sah. Dalam keadaan demikian, hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha tetap dianggap berlangsung sampai adanya putusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap. Pengaturan ini bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum kepada

---

<sup>46</sup> Lauren Tanera dan Ariawan Gunadi, (2025), "Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja". *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 9. No. 4. halaman 813-814.

pekerja agar tidak kehilangan status pekerjaan maupun hak-haknya akibat tindakan PHK yang dilakukan di luar ketentuan hukum.

Akibat hukum selanjutnya adalah pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif karyawan. Tanera dkk, menegaskan bahwa walaupun pengusaha telah mengklaim berakhirnya hubungan kerja sepihak, hal itu tidak menghapuskan kewajiban hukum pengusaha untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan kekuatan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya yang sesuai dengan ketetapan yang berlaku. Dengan demikian, PHK yang dilakukan tanpa wewenang tidak dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk terhindar dari tanggung jawab terhadap karyawan.<sup>47</sup>

PHK yang dilakukan oleh pihak tanpa kewenangan hukum juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pelaku. Tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk penyalahgunaan kewenangan dalam hubungan industrial, sehingga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil jalur hukum untuk memperoleh pemulihan hak serta perlindungan hukum. Tanera dkk, menekankan pentingnya adanya mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagai sarana untuk memastikan kepastian hukum dan mencegah tindakan sewenang-wenang dalam proses PHK.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak tanpa kewenangan bertentangan dengan prinsip keadilan, baik menurut Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, halaman 814.

Tahun 2003 maupun dalam prespektif hukum Islam. Islam mewajibkan penegakan keadilan sebagaimana firman Allah SWT: *“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar menegakkan keadilan.”* (QS. Al-Maidah [5];8). Oleh karena itu, batalnya PHK dan kewajiban pemenuhan hak pekerja merupakan bentuk penegakan keadilan hukum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan tidak hanya menjadikan PHK tersebut tidak sah secara yuridis, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum berupa tetap berlangsungnya hubungan kerja secara normatif, kewajiban pemenuhan hak-hak karyawan, serta kemungkinan pertanggungjawaban hukum bagi pihak yang melakukan PHK tanpa landasan kewenangan yang sah. Uraian ini juga menjadi dasar normatif untuk mendalami lebih lanjut mengenai bentuk perlindungan hukum yang bisa didapatkan oleh karyawan yang mengalami PHK yang tidak sah.

### **C. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Dapat Diperoleh Karyawan Yang Di-PHK Secara Tidak Sah Menurut Analisis Normatif Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Pada hakikatnya perlindungan hukum ialah suatu cara yang disediakan oleh hukum untuk memberikan pengayoman terhadap hak-hak subjek hukum agar tidak dirugikan oleh tindakan pihak lain. Perlindungan hukum lahir dari ketentuan hukum yang mengikat serta dari kesepakatan sosial yang berkembang dalam masyarakat dan kemudian diatur melalui sistem hukum positif. Dalam hal ini, hukum memainkan peran bukan hanya sebagai pengatur perilaku, tetapi juga

sebagai cara untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum bagi setiap orang sebagai subjek hukum.

Prinsip melindungi oleh hukum adalah upaya perlindungan pada hak asasi manusia yang mungkin telah dilanggar atau dirugikan oleh pihak lain secara melawan hukum, dengan tujuan agar setiap individu dapat memperoleh seluruh hak yang diatur oleh hukum. Pandangan ini menempatkan hukum sebagai alat untuk melindungi mereka yang berada dalam posisi yang lemah, sehingga hukum tidak hanya berfungsi secara represif, tetapi juga untuk menjamin keadilan sosial. Dalam konteks dunia kerja, tenaga kerja berada pada posisi cenderung rentan jika dibandingkan pemberi kerja, baik itu dari sisi ekonomi maupun status sosial, sehingga memerlukan perlindungan hukum yang memadai.<sup>48</sup>

Selanjutnya, konsep perlindungan hukum juga terkait dengan peran hukum dalam mewujudkan keadilan yang substantif. Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra menyatakan bahwa hukum memiliki fungsi perlindungan yang bersifat adaptif dan luwes, serta mengandung dimensi prediktif dan antisipatif. Artinya, hukum tidak hanya berperan setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga harus mampu mencegah timbulnya perbuatan yang merugikan hak-hak subjek hukum. Pandangan tersebut menegaskan bahwa perlindungan hukum memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya sengketa serta menjaga keseimbangan kepentingan di dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> JH. Sinaulan, (2018), “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat”. *Jurnal Sosial Pendidikan dan Budaya*, Vol. 4, No.1. halaman 80.

<sup>49</sup> *Ibid.*, halaman 81

Sejalan dengan pandangan tersebut, Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif diarahkan untuk mencegah timbulnya sengketa dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat menyampaikan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan ditetapkan secara final. Sementara itu, perlindungan represif berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan setelah terjadi pelanggaran hukum. Pembagian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya berorientasi pada penyelesaian konflik, tetapi juga pada upaya pencegahan agar pelanggaran tidak terjadi.

Dalam bidang ketenagakerjaan, konsep perlindungan hukum tersebut memiliki arti yang sangat penting. Hubungan kerja erat kaitannya dengan kepentingan ekonomi dan keberlanjutan kehidupan pekerja. Oleh karena itu, hukum berperan untuk melindungi pekerja dari tindakan yang bersifat sewenang-wenang dan merugikan hak-haknya, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, perlindungan hukum dalam hubungan kerja harus mampu menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya pemberian sanksi terhadap pelanggaran, melainkan juga merupakan upaya sistematis untuk memastikan keadilan, ketertiban, dan kesejahteraan bagi pekerja sebagai subjek hukum. Gagasan tersebut berfungsi sebagai pijakan normatif untuk mengkaji model perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberhentikan oleh

pihak yang tidak berwenang. Penilaian ini mencakup langkah-langkah preventif guna mencegah terjadinya pelanggaran, serta penggunaan jalur penyelesaian hukum setelah pelanggaran tersebut berlangsung.

Prinsip perlindungan hukum pekerja dalam hukum ketenagakerjaan menunjukkan bukti hadirnya negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak mendasar pekerja sebagai subjek hukum yang pada posisi cenderung lemah dalam relasi kerja. Negara tak hanya memiliki fungsi sebagai pengatur, tapi sebagai pelindung kepentingan pekerja agar interaksi kerja tidak hanya didominasi oleh kepentingan ekonomi pengusaha. Hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa perlindungan tenaga kerja adalah bagian dari usaha untuk memenuhi hak asasi manusia serta mewujudkan nilai keadilan sosial dalam dunia industri.<sup>50</sup>

Asas perlindungan terhadap pekerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan nilai keadilan dan kepastian hukum. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata mengatur kejelasan hak serta kewajiban para pihak, tetapi juga bertujuan mewujudkan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Penelitian yang ditulis oleh Hot Junjungan Simamora, menekankan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja adalah bentuk nyata dari tanggung jawab negara untuk memastikan bahwa pelaksanaan hukum berlangsung secara adil, terutama bagi kelompok yang rentan, seperti pekerja.

Nilai perlindungan terhadap pekerja turut tercermin dalam penerapan asas *rule of law* sebagai salah satu unsur fundamental dalam penyelenggaraan

---

<sup>50</sup> Hot Junjungan Simamora, (2021), “Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan”. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, Vol. 2, No. 3, halaman 138.

pemerintahan yang baik. Negara berkewajiban memastikan bahwa setiap kebijakan dan tindakan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam kajian tersebut dijelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja yang efektif hanya dapat terwujud apabila pemerintah menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara aktif sebagai sarana penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam hubungan industrial, prinsip perlindungan pekerja menjadikan PHK sebagai solusi terakhir. Hal ini berarti PHK tidak boleh dilakukan sembarangan, tetapi harus diawali dengan berbagai upaya pencegahan, pembinaan, dan penyelesaian sengketa. Pandangan sejalan dengan yang disampaikan pada jurnal, bahwa pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi preventif dan represif, di mana tindakan represif dilakukan hanya ketika upaya pencegahan dan pembinaan tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Prinsip perlindungan pekerja juga menggarisbawahi peran aktif negara dalam hubungan kerja melalui mekanisme pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa norma-norma ketenagakerjaan diikuti oleh pengusaha serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan pekerja. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan memiliki kedudukan penting sebagai sarana untuk menjamin berjalannya perlindungan hukum bagi pekerja secara nyata, sekaligus menunjukkan tanggung jawab negara dalam menciptakan relasi kerja yang berkeadilan. Dengan demikian, prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga diwujudkan dalam praktik melalui kewenangan negara

untuk membentuk regulasi, melakukan pengendalian, dan menegakkan ketentuan hukum. Prinsip ini menjadi pijakan utama dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi, terutama ketika menghadapi tindakan pengusaha yang melanggar hukum, termasuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa dasar kewenangan yang sah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja tidak semata-mata diberikan setelah terjadi pelanggaran, melainkan juga harus dihadirkan sebelum tindakan tersebut dilaksanakan. Dalam teori hukum ketenagakerjaan, bentuk perlindungan ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Kedua bentuk tersebut berperan penting dalam menjaga hak-hak normatif pekerja serta mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dalam proses pengakhiran hubungan kerja.

### **1. Perlindungan Hukum Preventif**

Jenis perlindungan bertujuan untuk menghindari munculnya sengketa atau pelanggaran hak pekerja sebelum konflik besar muncul. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui kewajiban pengusaha untuk mengikuti peraturan ketenagakerjaan dan memenuhi semua hak normatif pekerja dari awal hingga berakhirnya hubungan kerja.

Upaya perlindungan yang bersifat pencegahan diwujudkan melalui pengaturan yang tegas dalam kontrak kerja, keikutsertaan pekerja dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pelaksanaan tanggung jawab perusahaan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan. Kontrak kerja tersebut menjadi landasan hukum awal yang menegaskan hak dan kewajiban para pihak, sehingga mampu memberikan kepastian serta meminimalkan potensi perselisihan di kemudian hari.<sup>51</sup>

Lebih lanjut, upaya pencegahan juga dilakukan melalui dialog, negosiasi, dan mediasi antara pekerja dan pengusaha ketika muncul masalah dalam hubungan kerja. Pendekatan ini dipandang lebih efektif karena mampu menyelesaikan konflik tanpa harus menempuh proses peradilan yang panjang. Dalam penelitian yang dilakukan, penyelesaian secara preventif memungkinkan perusahaan untuk tetap memenuhi tanggung jawabnya kepada pekerja yang di-PHK, sehingga hak pekerja tetap terjaga tanpa menimbulkan sengketa berkepanjangan. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif menuntut pengusaha untuk bertindak secara hati-hati dan mematuhi hukum, sekaligus memberikan kepastian awal bagi pekerja agar hak-haknya tidak diabaikan saat pemutusan hubungan kerja terjadi.

## **2. Perlindungan Hukum Represif**

Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran atau konflik dalam hubungan kerja. Perlindungan ini bertujuan untuk memulihkan hak pekerja dan menegakkan norma hukum yang dilanggar oleh pihak pengusaha. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, perlindungan hukum represif menjadi alat yang krusial bagi pekerja untuk

---

menuntut haknya jika pengusaha tidak memenuhi kewajibannya menurut hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum represif merupakan upaya perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran atau perselisihan dalam hubungan kerja. Tujuannya adalah mengembalikan hak pekerja yang dirugikan sekaligus menegakkan ketentuan hukum yang tidak dipatuhi oleh pengusaha. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, mekanisme ini memiliki peranan penting karena menjadi sarana bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan hak apabila pengusaha mengabaikan kewajiban yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum represif berfungsi sebagai upaya penegakan hukum yang memberikan sanksi atau konsekuensi hukum kepada pihak yang melanggar. Apabila pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja setelah upaya preventif dilakukan, maka pekerja berhak mengajukan keluhan kepada lembaga ketenagakerjaan atau menempuh jalur hukum untuk mendapatkan putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam praktiknya, perlindungan hukum represif memberikan kepastian kepada pekerja bahwa setiap pelanggaran terhadap hak-hak normatif mereka akan diproses sesuai mekanisme hukum yang berlaku. Keberadaan sistem ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak sekadar memuat aturan normatif, melainkan juga memiliki daya paksa untuk melindungi pekerja dari tindakan pengusaha yang tidak sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja merupakan elemen penting dalam memberikan perlindungan hukum terkait hubungan kerja, khususnya saat terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK. Hak-hak tersebut berpijak pada prinsip keadilan serta kepastian hukum yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hak-hak pokok pekerja yang utama meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya. Ketiga komponen tersebut merupakan bentuk kompensasi yang diberikan setelah berakhirnya hubungan kerja sebagai wujud apresiasi atas pengabdian pekerja. Selain itu, pembayaran tersebut juga berfungsi sebagai perlindungan ekonomi sementara bagi pekerja dan keluarganya guna mengurangi dampak finansial akibat pemutusan hubungan kerja.

Pada awalnya, ketentuan mengenai hak-hak dasar pekerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menggunakan metode omnibus law, terjadi sejumlah penyesuaian dalam pengaturan hak-hak tersebut, termasuk ketentuan mengenai uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Dampak dari regulasi Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja menyebutkan bahwa beberapa elemen hak pekerja, seperti penggantian tertentu, mengalami penyesuaian atau bahkan penghapusan, yang dapat mengurangi kompensasi yang sebelumnya dijamin oleh peraturan lama, khususnya terkait penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan yang sebelumnya termasuk dalam total kompensasi pekerja.

Selain itu, perubahan aturan ini berdampak pada kesejahteraan pekerja, terutama dalam hal keadilan distribusi. Contohnya, penghapusan beberapa bagian dari kompensasi yang sebelumnya menjadi hak pekerja sesuai dengan ketentuan lama mengindikasikan adanya pergeseran dalam cara perlindungan hak normatif pekerja yang cenderung tidak mendukung kepentingan pekerja. Pergeseran ini dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan pekerja yang mengalami PHK, karena kompensasi yang mereka terima menjadi lebih sedikit dibandingkan sebelumnya, meski status hubungan kerja mereka telah diakhiri secara sah sesuai hukum yang berlaku.<sup>52</sup>

Dalam kerangka perlindungan terhadap hak-hak mendasar tersebut, perlu ditegaskan bahwa hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja memiliki dasar hukum yang kuat dan berpijak pada prinsip perlindungan hukum serta asas keadilan. Hak-hak tersebut tidak semata-mata bernilai ekonomis, tetapi juga mencerminkan penghargaan atas kontribusi dan pengabdian pekerja dalam suatu organisasi. Pengaturan mengenai uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, agar pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja memperoleh jaminan sosial dan pemulihan hak secara layak. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja dalam hukum ketenagakerjaan perlu dipahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari jaminan hak asasi pekerja yang wajib dilindungi oleh negara melalui regulasi yang berlaku. Meskipun demikian, perubahan kebijakan,

---

<sup>52</sup> Moh Hamzah Hisbulloh, (2022), “Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law”. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, Vol. 3, No. 1. halaman 67-80.

termasuk melalui Undang-Undang Cipta Kerja, menghadirkan dinamika dan tantangan tersendiri dalam penerapannya di lapangan.

Ketentuan mengenai hak-hak normatif pekerja telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa setiap orang yang bekerja memiliki kedudukan yang sama dan kesempatan yang setara untuk memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Pengaturan ini diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan keberlangsungan dunia usaha, termasuk aspek keuntungan dan persaingan yang sehat.

Dengan demikian, pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum serta pemenuhan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk aturan pelaksana, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Adapun hak-hak mendasar pekerja meliputi hak untuk berunding dengan pengusaha, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak memperoleh jaminan sosial, serta hak atas upah yang layak. Keseluruhan hak tersebut merupakan bagian dari perlindungan normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha selama hubungan kerja berlangsung maupun ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Setelah menguraikan bentuk perlindungan hukum preventif, represif, serta hak-hak normatif yang melekat pada pekerja, perlu dibahas lebih lanjut mengenai pertanggungjawaban hukum bagi pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa kewenangan yang sah. Pembahasan ini menjadi penting untuk menegaskan bahwa pelaksanaan PHK yang bertentangan dengan ketentuan hukum

tidak hanya berdampak pada hilangnya hak pekerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang melakukannya.

Pertanggungjawaban hukum terhadap individu yang melakukan PHK secara tidak sah adalah sebuah konsekuensi yang wajar dari pelanggaran norma-norma yang melindungi pekerja sesuai dengan ketentuan di bidang tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, salah satu peraturan yang berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja adalah Pasal 157A yang melarang terjadinya PHK sepihak. Meskipun pasal ini memiliki tujuan normatif untuk melindungi hak-hak pekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa norma ini sering kali mengalami kekosongan hukum karena tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas. Hal ini menyebabkan larangan tersebut tidak memiliki kekuatan yang meyakinkan untuk memastikan pengusaha patuh dalam menjalankan hubungan kerja, sehingga kemungkinan pelanggaran hak pekerja tetap tinggi walaupun norma tersebut telah tertuang dalam Undang-Undang.<sup>53</sup>

Kondisi ini menunjukkan bahwa bagi pengusaha yang melakukan PHK tanpa izin, pertanggungjawaban hukum tidak cukup hanya berupa kewajiban administratif atau kompensasi, namun juga perlu diperjelas melalui mekanisme sanksi yang dapat dilaksanakan. Pasal 157A tidak memuat sanksi yang tegas, seperti sanksi administratif, denda, atau pencabutan izin usaha, maka ketentuan tersebut berpotensi tidak efektif dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja. Padahal, sanksi yang jelas dan dapat diterapkan merupakan syarat penting

---

<sup>53</sup> Lukman, Isnawati, et.al., (2025), "Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja". *Jurnal USM Law Review*, Vol. 8 No. 3, halaman 2198-2225.

agar larangan PHK sepihak benar-benar mampu melindungi hak pekerja dan menjaga keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja.

Keberadaan sanksi hukum sangat penting untuk mencapai kepastian hukum serta efektivitas perlindungan di bidang ketenagakerjaan. Ketidakadaan sanksi yang memadai untuk pelanggaran Pasal 157A dari Undang-Undang Cipta Kerja berakibat pada lemahnya penegakan hukum dalam sektor ketenagakerjaan, sebab norma yang umum tanpa kekuatan hukum tidak dapat mendorong kepatuhan dari pelaku usaha. Oleh sebab itu, pertanggungjawaban hukum terkait PHK tanpa izin tidak hanya bertujuan untuk mengembalikan hak kepada pekerja, tetapi juga menuntut adanya konsekuensi hukum nyata bagi pengusaha melalui sanksi pidana dan administratif yang diatur dengan jelas dalam perundang-undangan atau regulasi pelaksana.

Pembahasan mengenai tanggung jawab hukum ini menekankan perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami PHK secara tidak berdasar harus mencakup mekanisme sanksi yang jelas dan efektif. Hal ini agar norma perlindungan tidak hanya bersifat deklaratif, melainkan dapat memberikan dampak nyata dalam praktik ketenagakerjaan, menciptakan efek jera, serta memperkuat posisi hukum pekerja dalam hubungan industrial.

Secara yuridis, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah menetapkan dasar perlindungan hukum yang cukup komprehensif bagi pekerja, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut tampak dalam pengaturan mengenai asas perlindungan pekerja, kewajiban mengikuti prosedur dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, serta pengakuan atas hak-hak normatif pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini mencerminkan keterlibatan negara dalam menciptakan keseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja, mengingat dalam praktiknya pekerja sering berada pada posisi yang lebih rentan dalam hubungan kerja.

Namun demikian, dalam praktiknya efektivitas perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi tersebut adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pekerja sering kali berada dalam kondisi ketergantungan ekonomi terhadap pengusaha, sehingga cenderung menerima keputusan pemutusan hubungan kerja meskipun dilakukan secara sepihak atau oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan hukum. Kondisi ini mengakibatkan hak-hak pekerja yang secara normatif dijamin oleh peraturan perundang-undangan tidak selalu dapat terwujud secara nyata dalam praktik hubungan industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia masih menghadapi berbagai kendala. Proses penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, mediasi, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sering kali memerlukan waktu yang relatif lama serta prosedur yang tidak sederhana. Keadaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak-hak normatif yang seharusnya diterima segera setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, pekerja dapat mengalami kerugian yang berkelanjutan, baik dari aspek ekonomi maupun sosial.

Pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala. Terbatasnya kontrol terhadap penerapan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja serta belum maksimalnya pemberlakuan sanksi atas pelanggaran ketenagakerjaan dapat membuka peluang terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan. Ketentuan hukum yang tidak disertai penegakan yang konsisten berisiko menjadikan perlindungan hukum hanya bersifat formal, tanpa memberikan jaminan yang nyata bagi pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara tidak sah juga selaras dengan ajaran Islam yang menekankan tanggung jawab dan penghormatan terhadap hak pekerja. Allah Swt. berfirman, “Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (QS. Al-Qasas [28]: 26). Prinsip tersebut diperkuat oleh sabda Nabi Muhammad saw., “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah), yang menegaskan kewajiban memenuhi hak pekerja sebagai bagian dari perlindungan yang adil.

Berdasarkan uraian tersebut, meskipun perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan tanpa kewenangan telah diatur secara normatif, pelaksanaannya masih perlu diperkuat, terutama dalam penegakan hukum. Karena itu, dibutuhkan upaya berkelanjutan untuk mempertegas peran negara dalam pengawasan ketenagakerjaan, meningkatkan kepastian hukum, dan memastikan perlindungan tersebut benar-benar terwujud secara adil dalam praktik hubungan industrial.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Ketentuan hukum mengenai kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja hanya dimiliki oleh pengusaha atau pihak yang secara sah mewakili pengusaha. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku dan sebagai upaya terakhir setelah dilakukan perundingan, sehingga tidak dapat dilakukan secara sepihak atau oleh pihak yang tidak berwenang.
2. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum. Akibatnya, hubungan kerja pada prinsipnya tetap dianggap ada dan pengusaha tetap berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja. Tindakan tersebut juga dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan asas kepastian hukum dan keadilan.
3. Bentuk perlindungan hukum diberikan melalui perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui pengaturan prosedur PHK yang ketat, sedangkan perlindungan represif ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk menjamin pemulihan hak-hak pekerja secara adil.

**B. Saran**

1. Sebaiknya pengusaha dan pihak-pihak yang berada dalam struktur perusahaan memahami dan mematuhi ketentuan kewenangan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga setiap tindakan PHK hanya dilakukan oleh pihak yang memiliki legitimasi hukum dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.
2. Semestinya setiap pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh pengusaha dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, serta dihindari pelaksanaannya oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan, agar tidak menimbulkan akibat hukum berupa ketidakabsahan PHK dan sengketa hubungan industrial.
3. Hendaknya pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan meningkatkan fungsi pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya terhadap praktik pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa kewenangan, guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Agus Wibowo. 2024. *Hukum Perburuhan*. Semarang: STEKOM.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dina Susiani. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jawa Timur: Pustaka Abadi.
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Endeh Suhartini. et.al. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers.
- Farid Wajdi dan Andryan. 2022. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Imam Budi Santoso dan Erdin Tahir. 2023. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Khairani. 2021. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusbianto dan Dian Hardian. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Philipus M., Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Soekanto, S. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sufiarina. et.al. *Hukum Perdata Asas-Asas dan Perkembangannya*. Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sulaiman Abdullah dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Surya Perdana. 2023. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: UMSUPress.

Zainal Asikin dan Lalu Hadi Adha. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana.

Zainal Asikin. et.al. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **B. Jurnal Ilmiah**

Alya Mutiara Dewi, Purwono Sungkowo Raharjo dan Rosita Candrakirana. “Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung”. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*. Vol. 2. No.2. Mei 2025.

Asrul Aini, et.al. “PHK sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja”. *Sakato Law Jurnal*. Vol. 1. No. 2. Juli 2023.

Hambali H. Nurdin dan Nursyamsani. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Delik Adpertisi*. Vol. 1. No. 1. Maret 2023.

Hendrik, et.al., “Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”. *Jurnal Ilmiah Global Education*. Vol. 4. No. 3. September 2023.

Hot Junjungan Simamora. “Penerapan Hukum Perlindungan Migran Indonesia Sebagai Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan”. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*. Vol 2. No. 3.

Iman Imanuddin, et.al. “Analisa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003”. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 2. No. 11. Desember 2024.

- JH. Sinaulan. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat. Jurnal Sosial Pendidikan dan Budaya. Vol. 4. No. 1. Februari.
- Lauren Tanera dan Ariawan Gunadi. "Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja". Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 9. No. 4. Mei 2025.
- Lukman. Isnawati, et.al. "Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja. Jurnal USM Law Review. Vol. 8. No. 3. 2025.
- Moh Hamzah Hisbulloh. "Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus law". Jurnal Studi Islam dan Sosial. Vol. 3. No. 1. 2022.
- Nikodemus Marigan. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legall Opinion. Vol. 3.
- Noija, Arthur G.H., Tommy Sanfaat dan Ani Wijayati. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Hak Pesangon: Perspektif Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 17. No. 4. April 2025.
- Padilah, Muhammad., Yuniar Rahmatiar dan Muhamad Abas. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Hukum. Vol. 4. No. 2. Oktober 2024.
- Qholbi Wajdiya dan Arinto Nugroho. "Analisis Yuridis Terkait Perundingan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja". Jurnal Hukum. Vol. 6. No. 1.
- Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol. 3. No.1.
- Tiara Kurniati, et.al. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja". Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 2. No. 2.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **D. Internet**

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/276/6/128400068\\_file6.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/276/6/128400068_file6.pdf)  
(diakses pada 28 Juli 2025 pukul 16.22 wib).

<https://stekom.ac.id/artikel/konsep-kewenangan-dalam-sistem-pemerintahan>  
(diakses pada 30 Desember 2025, pukul 20.01 wib).