KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA

SKRIPSI

Disusun dalam Rangka Pemenuhan
Tugas Akhir Mahasiswa

Oleh:

Suchy Ananda Putri
2206200581

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBA...
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 menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Selasa**, Tanggal **15 September 2026**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA	:	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	:	**2206200581**
PRODI / BAGIAN	:	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	:	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H.,M.H	**Benito Asdhie Kodivat MS,S.H.,M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

Anggota Penguji :

1. **Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H** — 1. .....
2. **Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn** — 2. .....
3. **Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H** — 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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Selasa,** tanggal **15 September 2026** Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama	:	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	:	**2206200581**
Prodi/Bagian	:	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
Judul Skripsi	:	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**
Penguji	:	**1. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H** — **NIDN. 0003036001**
		2. Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn — **NIDN. 0103107703**
		3. Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H — **NIDN. 0122027401**

Lulus, dengan nilai **A,** Predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH).**

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 15 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H.,M.H	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA
Nama	:	SUCHY ANANDA PUTRI
NPM	:	2206200581
Prodi / Bagian	:	HUKUM / HUKUM PERDATA

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 15 September 2026.

Dosen Penguji

Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H	**Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn**	**Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H**
NIDN. 0003036001	**NIDN. 0103107703**	**NIDN. 0122027401**

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU

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 umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA	**:**	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	**:**	**2206200581**
PRODI/BAGIAN	**:**	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	**:**	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**
Dosen Pembimbing	**:**	**Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H**

Selanjutnya layak untuk diujiankan

Medan, 10 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H.,M.H	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	:	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	:	**2206200581**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	:	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia ujian skripsi

Medan, 07 September 2026

Disetujui:
Dosen Pembimbing

Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H.
NIDN: 0014118104

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 menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA	:	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	:	**2206200581**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	:	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**
Dosen Pembimbing	:	**Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H**

Selanjutnya layak untuk diujiankan

Medan, 10 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H.,M.H	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA	:	**SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM	:	**2206200581**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM/HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	:	**KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**

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.

Medan, 07 September 2026
Saya yang menyatakan,



SUCHY ANANDA PUTRI
NPM. 2206200581

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 menjawab surat ini agar dicantumkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **SUCHY ANANDA PUTRI**
NPM : **2206200581**
Prodi/Bagian : **HUKUM/ HUKUM PERDATA**
Judul Skripsi : **KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA**
Pembimbing : **Dr. NURHILMIYAH, S.H., M.H.**

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	29 Desember 2025	Pengajuan Judul	
2	16 April 2026	Bimbingan & Acc Judul	
3	20 April 2026	Penyerahan Proposal	
4	27 April 2026	Bimbingan Proposal	
5	05 Mei 2026	Acc Proposal	
6	22 Juni 2026	Seminar Proposal	
7	01 September 2026	Bimbingan Skripsi	
8	04 September 2026	Revisi	
9	11 September 2026	Acc Untuk disidangkan	

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

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum

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

Dosen Pembimbing

Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H
NIDN :0014118104

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul "Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata" ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam pemenuhan tugas akhir Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari penulisan skripsi dengan judul "Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata" ini merupakan buah dari proses panjang yang tidak dapat dilepaskan dari kontribusi banyak pihak, bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari mulai dibangun hingga akhir diselesaikan.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis dengan penuh rasa syukur dan hormat menyampaikan terima kasih kepada:

1. Keluarga penulis yang sangat penulis sayangi, papah, mamah, dan adik-adik tercinta. Teruntuk cinta pertama penulis yaitu Papah yang mengajarkan penulis akan kerasnya kehidupan dan wanita tangguh yang tidak pernah bosan mendengarkan, menceramahi penulis dengan motivasi-motivasi berharga, dan selalu menyelipkan nama penulis di setiap doa tulus dan tahajudnya yaitu Mamah penulis. Serta adik-adik penulis Austin Ade Naufal dan Naurah

Namiyah yang menjadi alasan penulis bisa tetap hidup, semangat, tersenyum, dan terus berusaha untuk keluarga sampai saat ini.

2. Sahabat-sahabat kecil penulis yaitu keluarga besar penulis sendiri, Alm. Mayor ARH (Purn) Evan Kosasih kakek penulis, Letkol Inf Roni Chandra S.Pd wawak penulis, Alm. Rio Satria Buana S.T oom penulis, dan Rena Kemita S.E bude penulis. Dimana sewaktu kecil berkontribusi dalam perkembangan serta pertumbuhan diri penulis, baik mental, kepribadian, wawasan, dan ilmu berharga yang tak terhingga. Sengaja penulis cantumkan ruang istimewa berupa ucapan terima kasih atas kebaikan tulus sahabat-sahabat sejak dahulu dan hormat sedalam-dalamnya yang sampai akhir hayat tidak akan pernah penulis lupakan.

3. Yth. Rektor UMSU bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd. atas kesempatan serta fasilitas yang diberi pada kami untuk mengenyam pendidikan di kampus tercinta ini.

4. Yth. Kepada pimpinan Fakultas Hukum UMSU Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H. atas peluang yang diberikan untuk menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Umsu.

5. Yth. Wakil Dekan I bapak Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H. Serta Ibunda Wakil dekan III Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.

6. Yth. Ibu Dr. Nurhilmiyah S.H., M.H.selaku Doesen Pembimbing penulis yang membimbing penulis dengan penuh kesabaran, perhatian dan sudah memberikan dukungan serta bimbingan skripsi dari awal seminar proposal hingga selesainya sidang skripsi ini.

7. Yth. Seluruh Staf Pengajar dan Bapak/Ibu Dosen yang sudah memberikan ilmu pengetahuan terbaik di Fakultas Hukum UMSU.
8. Yth. Staf biro administrasi sudah memberikan pelayanan administrasi di Fakultas Hukum UMSU.
9. Kepada teman-teman kelas A3 Fahum terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan Panjang penulis dan tawa yang diberikan di sela-sela perkuliahan. Setiap momen dan kekompakan yang sama-sama dilalui akan selalu berkesan dan terkenang di ingatan penulis khususnya dalam melewati fase perkuliahan yang tidak selalu mudah.
10. *Last but not least*, gadis kecil manis yang dididik keras oleh keadaan hingga terbiasa mandiri yaitu penulis sendiri, Suchy Ananda Putri. Terima kasih atas perjalanan panjang yang telah dilalui sampai sejauh ini, banyak proses yang sudah dilalui, banyak air mata yang sudah dihapus pakai tangan sendiri, banyak lelah dan keluh kesah yang dipendam sendiri, banyak hal yang sudah dijalani, dihadapi, dan diselesaikan secara mandiri. Sampai detik ini, penulis kuat karena diri sendiri yang selalu mengusahakan semua hal agar terhat baik-baik saja. Bangga untuk setiap langkah kecil penulis, meskipun mudah menangis tetapi tidak berhenti dan menyerah. Untuk penulis, selamat merayakan kecemasan-kecemasan di tangga berikutnya, selamat berpetualang di level kehidupan selanjutnya, selamat berperang dengan pertanyaan 'kapan' yang tidak ada ujungnya, selamat menjalani fase dimana *you not found anyone - people can help your life*, selamat berjuang sendirian.

Tidak ada yang lebih indah dari menyaksikan proses dan pertumbuhan diri sendiri. Terakhir penulis sisipkan sepenggal doa dan harapan kepada seseorang yang nantinya di takdirkan Allah SWT untuk membersamai penulis, yaitu lelaki yang ketika penulis bercerita ia bukan hanya mendengar tapi juga menatap dan menggenggam penulis, lelaki yang ketika marah ia memilih diam dan memeluk tidak membentak, laki-laki yang sering memberi pujian, hadiah, kejutan, dan hal-hal sederhana, laki-laki yang bukan hanya menikahi penulis tetapi juga mencintai, membersamai, dan menuntun penulis berjalan bersama ke syurga nya Allah SWT sampai akhir.

Wassalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan. 11 Agustus 2026
Hormat Saya,
Penulis

Suchy Ananda Putri
2206200581

ABSTRAK
KLAUSUL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM PERDATA

Suchy Ananda Putri
2206200581

Klausul pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk klausul kontraktual yang memberikan kewenangan kepada salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa persetujuan pihak lainnya. Keberadaan klausul tersebut menimbulkan persoalan yuridis karena berpotensi bertentangan dengan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata, serta asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian. Di samping itu, penerapan klausul PHK sepihak harus memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 151 dan Pasal 154A yang mengatur prosedur dan alasan sah pemutusan hubungan kerja. Permasalahan tersebut tercermin dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang dijadikan sebagai objek kajian untuk menganalisis penerapan norma hukum terhadap klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji keabsahan klausul pemutusan sepihak, akibat hukum yang ditimbulkan, serta bentuk pelindungan hukum bagi pihak yang dirugikan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu hukum normatif yang bersifat analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Al-Qur'an dan Hadis, serta bahan hukum sekunder dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan analisis literatur digital. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, klasifikasi, interpretasi hukum, analisis komparatif, serta penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan prosedur hukum yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan upaya pencegahan PHK serta Pasal 154A yang mengatur alasan sah terjadinya PHK. PHK sepihak tanpa dasar hukum dan mekanisme yang tepat merupakan tindakan melawan hukum serta dapat menghilangkan hak pekerja. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 memperkuat prinsip pelindungan hukum terhadap pekerja dengan menegaskan kewajiban pemberian kompensasi serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagai akibat dari tindakan PHK yang dilakukan.

Kata kunci: Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Perjanjian Kerja, KUHPerdata, Pemutusan Hubungan Kerja, Pelindungan Hukum

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
ABSTRAK ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
1. Rumusan Masalah 7
2. Tujuan Penelitian 8
B. Manfaat Penelitian 8
C. Definisi Operasional 9
D. Keaslian Penelitian 13
E. Metodologi Penelitian 15
1. Jenis Penelitian 15
2. Sifat Penelitian 15
3. Pendekatan Penelitian 16
4. Sumber Data Penelitian 16
5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator 18
6. Alat Pengumpul Data 21
7. Analisis Data 21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **23**
A. Syarat Sah Perjanjian Dalam KUHPerdata dan Keabsahan Klausul 23
B. Asas Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian 25
C. Akibat Hukum dan Pelindungan Hukum Terhadap Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak 28
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **32**
A. Ketentuan Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja berdasarkan Hukum Perdata 32
B. Akibat Hukum Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak 47
C. Pelindungan Hukum bagi Pihak yang Dirugikan Akibat Dilakukannya Klausul Pemutusan Sepihak dalam Perjanjian Kerja. 53

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN 70
A. Kesimpulan..... 70
B. Saran..... 72
DAFTAR PUSTAKA 74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem hukum Indonesia, hukum perjanjian menempati posisi yang sangat penting sebagai dasar dalam mengatur hubungan hukum antara para pihak melalui suatu kesepakatan yang menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban. KUHPerdata sebagai sumber utama hukum perdata mengatur prinsip-prinsip dasar perjanjian yang berlaku umum, termasuk perjanjian kerja sebagai bagian dari hubungan kontraktual. Prinsip kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 KUHPerdata memberikan keleluasaan kepada para pihak untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian sesuai dengan kehendak mereka. Namun, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak karena tetap dibatasi oleh norma hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum yang berlaku dalam masyarakat. [1]

Dalam praktiknya, hubungan kerja seringkali menunjukkan adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga penerapan asas kebebasan berkontrak tidak selalu menghasilkan keadilan yang substantif. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana klausul dalam perjanjian kerja, khususnya klausul pemutusan sepihak, dapat dibenarkan dalam kerangka hukum perdata Indonesia .[2]

Klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja merupakan salah satu

[1] Muskibah. (2022). Hukum Perjanjian di Indonesia. Yogyakarta: Deepublish. halaman 49-50.

[2] Mahendra Kusuma dkk, *Hukum Kontrak Indonesia* (Palembang: Noerfikri Offset, 2024) halaman 68.

bentuk klausul yang sering digunakan dalam praktik hubungan kerja modern. Klausul ini pada dasarnya memberikan kewenangan kepada salah satu pihak untuk mengakhiri perjanjian tanpa persetujuan pihak lainnya. Dalam perspektif KUHPerdata, keberadaan klausul tersebut harus diuji berdasarkan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan causa yang halal.[3]

Keempat unsur ini menjadi dasar utama untuk menentukan apakah suatu klausul memiliki kekuatan hukum yang mengikat atau tidak. Kesepakatan harus lahir secara bebas tanpa adanya paksaan, penipuan, atau penyalahgunaan keadaan, sehingga klausul yang lahir dari ketidakseimbangan posisi dapat dipersoalkan keabsahannya. Klausul pemutusan sepihak tidak hanya dilihat dari aspek formal keberadaannya, tetapi juga dari proses pembentukannya yang harus memenuhi prinsip keadilan dan keseimbangan.[4]

Selain syarat sahnya perjanjian, asas itikad baik juga menjadi faktor penting dalam menilai keberlakuan klausul pemutusan sepihak. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, yang mencakup kejujuran, kepatutan, dan keadilan dalam pelaksanaan hubungan kontraktual. Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini memiliki peran strategis untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang memiliki posisi lebih kuat. Beberapa kajian menunjukkan bahwa klausul baku yang disusun secara sepihak seringkali menimbulkan ketidakseimbangan hak dan

[3] Ahmadi Miru. (2024). Hukum Perjanjian: Penjelasan Makna Pasal-Pasal Perjanjian dalam KUHPerdata. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 87.

[4] Nurhilmiyah. (2020). Hukum Perdata. Medan: CV. Multi Global Makmur, halaman 119–120.

kewajiban, sehingga berpotensi melanggar prinsip itikad baik. Oleh karena itu, penerapan asas itikad baik tidak hanya terbatas pada tahap pelaksanaan perjanjian, tetapi juga mencakup tahap pembentukan dan negosiasi kontrak.[5]

Dalam perkembangan praktik hukum, klausul pemutusan sepihak juga sering dikaitkan dengan konsep penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Konsep ini muncul ketika salah satu pihak memanfaatkan kondisi lemah pihak lain untuk memperoleh keuntungan yang tidak seimbang dalam perjanjian. Dalam hubungan kerja, pekerja sering berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, sehingga berpotensi menerima klausul yang merugikan tanpa kemampuan untuk menolak. Dalam kondisi seperti ini, pengadilan dapat melakukan intervensi untuk menilai keabsahan klausul dan bahkan membatalkannya jika terbukti melanggar prinsip keadilan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum perdata tidak hanya bersifat formal, tetapi juga memiliki fungsi korektif untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kontraktual.[6]

Di sisi lain, keberadaan klausul pemutusan sepihak juga berkaitan erat dengan konsep wanprestasi dalam hukum perdata. Wanprestasi terjadi ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam perjanjian. Dalam konteks ini, pemutusan sepihak seringkali dijadikan sebagai bentuk respon terhadap pelanggaran perjanjian oleh salah satu pihak. Namun, pemutusan tersebut harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk kewajiban untuk

---

[5] Ghassani dkk. (2023). "Penerapan Klausula Baku Oleh Endorsee Dalam Perjanjian Endorsement Dikaitkan Dengan Asas Kepatutan". *Al Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, Vol. 17 No. 6, halaman 4017.

[6] Jeanette A. Medahalyusa dan Achmad Busro. (2022). "Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian Yang Dibuat Atas Dasar Penyalahgunaan Keadaan". *Notarius*, Vol. 16 No. 2, halaman 631.

memberikan ganti rugi sebagaimana diatur dalam KUHPerdata. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas dapat dikategorikan sebagai pelanggaran perjanjian dan menimbulkan konsekuensi hukum berupa ganti rugi. Klausul pemutusan sepihak tidak dapat digunakan secara sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan akibat hukum yang ditimbulkan.[7]

Dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, klausul pemutusan sepihak tidak hanya tunduk pada KUHPerdata, tetapi juga berkaitan dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan memberikan pelindungan khusus bagi pekerja, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja yang harus melalui prosedur tertentu. Perbedaan pendekatan antara KUHPerdata yang bersifat umum dan hukum ketenagakerjaan yang bersifat khusus menimbulkan kompleksitas dalam penafsiran klausul pemutusan sepihak. Beberapa kajian menunjukkan bahwa meskipun perjanjian kerja merupakan bagian dari hubungan keperdataan, pelaksanaannya tetap harus memperhatikan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelindungan hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa analisis terhadap klausul pemutusan sepihak tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus mempertimbangkan keseluruhan sistem hukum yang berlaku.[8]

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun

[7] Diva dan Marthana. (2022). "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19". *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 3, halaman 497.

[8] Haikal Sudjudiman dan Fatma U. Najicha. (2020). "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia Dan Singapura". *Uir Law Review*, Vol. 4 No. 2, halaman 40–50.

2023 tentang Cipta Kerja yang memberikan penegasan terhadap prosedur dan batasan dalam pelaksanaan PHK. Pasal 151 menegaskan bahwa pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja harus dihindari dan apabila tidak dapat dihindari, maka wajib dilakukan melalui perundingan antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu Pasal 154A UU Cipta Kerja (melalui revisi UU 13/2003) juga mengatur alasan-alasan sah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia tidak memberikan ruang bagi dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui mekanisme yang adil dan terstruktur.[9]

Keberadan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja menjadi problematis apabila bertentangan dengan prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Klausul tersebut juga tidak hanya diuji dari perspektif KUHPerdata, tetapi juga harus diselaraskan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai bentuk pelindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus melalui mekanisme penyelesaian yang menjamin keadilan bagi para pihak. Dalam praktiknya persoalan pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja masih menjadi permasalahan hukum. Hal tersebut dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak hanya mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum terhadap pemenuhan hak pekerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang sesuai

[9] Pasal 151 dan 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan

dengan ketentuan hukum agar tidak merugikan salah satu pihak.[10]

Selain itu, perkembangan bentuk hubungan kerja modern seperti *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mempengaruhi penggunaan klausul pemutusan sepihak. Dalam praktiknya, jenis perjanjian ini seringkali menggunakan klausul baku yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemberi kerja, sehingga hak-hak pekerja sudah tertulis pada perjanjian. Kondisi ini memperkuat potensi terjadinya ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual, terutama jika pekerja tidak memiliki ruang untuk melakukan negosiasi. Dalam situasi seperti ini, penting untuk memastikan bahwa klausul yang digunakan tetap sesuai dengan prinsip keadilan dan tidak melanggar hak-hak pekerja.[11]

Urgensi penelitian ini terletak pada permasalahan yang kompleks terhadap kausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja. Klausul ini tidak hanya berkaitan dengan aspek formal perjanjian, tetapi juga menyangkut prinsip keadilan, pelindungan hukum, dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Kebaruan dari penelitian ini berfokus pada analisis secara eksplisit menggunakan perspektif keperdataan, khususnya keabsahan klausul berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, penerapan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata, serta akibat hukum yang timbul dari pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja. Selain itu, dari perspektif hukum ketenagakerjaan sebagaimana

[10] Patricia Khairani dan Masidin. (2022). "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin Sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *National Journal of Law*, Vol. 6 No. 1, halaman 688.

[11] Chamdani dkk. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir". *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, Vol. 4 No. 1, halaman 1.

diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa prosedur dan alasan yang sah, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 dan Pasal 154A, sehingga klausul pemutusan sepihak harus tetap tunduk pada ketentuan tersebut sebagai bentuk pelindungan hukum bagi pekerja.[12]

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, urgensi, serta celah penelitian terdahulu yang belum mengkaji secara mendalam klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja dari sudut pandang hukum perdata, maka maka penulis memilih judul: **"Klausul Pemutusan Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata"**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Bagaimana ketentuan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan hukum perdata?
b. Bagaimana akibat hukum terhadap para pihak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja?
c. Bagaimana pelindungan hukum bagi pihak yang dirugikan akibat dilakukannya klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja

[12] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan

menurut hukum perdata?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab dan menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum terhadap pemengaruh dalam mempromosikan produk di media sosial yang berpotensi merugikan pembeli.
b. Untuk menjelaskan dan menguraikan bentuk pertanggungjawaban hukum yang dapat dikenakan kepada pemengaruh atas promosi produk yang menimbulkan kerugian bagi pembeli, berdasarkan ketentuan *perbuatan melawan hukum* sebagaimana tercantum dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
c. Untuk mengkaji bentuk dan mekanisme perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pembeli yang dirugikan akibat promosi produk oleh pemengaruh di media sosial, baik dalam bentuk gugatan perdata maupun upaya penyelesaian sengketa lainnya.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya mengenai kajian klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan hukum perdata dan undang undang cipta kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan analisis hukum secara sistematis dan kritis dalam mengkaji permasalahan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman hukum kepada masyarakat, khususnya lebih berhati-hati dalam membuat maupun menyepakati suatu perjanjian kerja. mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, serta risiko hukum yang dapat timbul akibat adanya klausul pemutusan sepihak dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan.

c. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan ajar maupun rujukan dalam proses pembelajaran, khususnya pada mata kuliah hukum perdata dan hukum perjanjian.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini merupakan bentuk penjabaran atau pembatasan terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam judul agar tidak menimbulkan kekeliruan dalam penafsiran dan pemahaman. Definisi ini dibentuk

berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dikaji dari berbagai teori, data, fenomena, serta fakta hukum yang dipaparkan dalam latar belakang. Tujuan dari definisi operasional ini adalah untuk memperjelas ruang lingkup kajian, agar pembahasan dalam penelitian dapat terarah, sistematis, dan tidak melebar keluar dari topik utama. Definisi operasional menjadi penting agar fokus penelitian dapat tercapai dengan tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Berdasarkan kajian tersebut, maka identifikasi dan pembatasan konsep-konsep penting dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Klausul Pemutusan Sepihak adalah ketentuan dalam suatu perjanjian yang memberikan hak kepada salah satu pihak untuk mengakhiri perjanjian tanpa memerlukan persetujuan pihak lainnya, baik dengan maupun tanpa alasan tertentu sebagaimana diatur dalam isi perjanjian.
2. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang didasarkan pada kesepakatan serta tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja tersebut.
4. Keabsahan Klausul adalah kondisi di mana suatu klausul dalam perjanjian dinilai sah menurut hukum apabila memenuhi syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1320.

5. Wanprestasi adalah keadaan di mana salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah diperjanjikan, baik karena tidak memenuhi prestasi, terlambat memenuhi prestasi, maupun melakukan sesuatu yang dilarang dalam perjanjian.
6. Akibat Hukum adalah konsekuensi yuridis yang timbul dari suatu tindakan hukum, dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja, seperti pembatalan perjanjian atau kewajiban ganti rugi.
7. Pelindungan Hukum adalah upaya yang diberikan oleh hukum untuk melindungi hak-hak pihak yang dirugikan akibat penerapan klausul pemutusan sepihak, baik melalui ketentuan peraturan perundang-undangan maupun melalui mekanisme penyelesaian sengketa.
8. Asas Kebebasan Berkontrak adalah prinsip dalam hukum perjanjian yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat dan menentukan isi perjanjian, sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.
9. Asas Itikad Baik adalah prinsip yang mengharuskan para pihak dalam perjanjian untuk bertindak jujur, adil, dan tidak merugikan pihak lain baik dalam proses pembentukan maupun pelaksanaan perjanjian.
10. Klausul Baku (*Standard Contract*) adalah klausul dalam perjanjian yang telah disusun terlebih dahulu oleh salah satu pihak dan umumnya tidak dapat dinegosiasikan oleh pihak lainnya, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan hukum.

Penulis membatasi lingkup masalah yang akan dikaji. Hal ini bertujuan untuk menghindari kekeliruan dalam pemahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan, maka perlu dipertegas bahwa:

1. Kajian ini menitikberatkan pada klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja yang ditinjau berdasarkan ketentuan dalam Hukum Perdata, khususnya yang berkaitan dengan hukum perjanjian.
2. Fokus penelitian diarahkan pada analisis keabsahan klausul pemutusan sepihak berdasarkan syarat sah perjanjian, asas kebebasan berkontrak, dan asas itikad baik dalam KUHPerdata, dan menguraikan secara singkat aspek ketenagakerjaan khususnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbaharui melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pasal 151 dan 154A.
3. Pembahasan dalam penelitian ini mencakup akibat hukum yang timbul dari penerapan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja, termasuk Klausul berpotensi tidak berlaku (tidak mengikat), PHK dapat dinyatakan tidak sah / cacat prosedur, dan timbul kewajiban pembayaran hak-hak pekerja.
4. Perbuatan melawan hukum dalam penelitian ini bisa saja ada, namun bersifat kondisional tergantung bagaimana klausul pemutusan sepihak itu diterapkan dalam praktik. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian normatif dengan menggunakan bahan hukum sekunder berupa peraturan perundang-undangan, literatur, dan putusan yang relevan, serta tidak mencakup kajian empiris terhadap praktik di lapangan.

Dengan batasan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas, terukur, dan relevan terhadap klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja khususnya dari sudut pandang hukum perdata Indonesia.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian Chamdani dkk (2022) [13] dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Perkembangan Hubungan Kerja Modern terhadap Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak* dengan jenis penelitian yuridis normatif yang membahas bagaimana perubahan pola hubungan kerja, seperti *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), mempengaruhi praktik pemutusan hubungan kerja sepihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan tersebut meningkatkan penggunaan klausul baku yang berpotensi merugikan pekerja jika tidak diimbangi dengan pelindungan hukum yang memadai. Penelitian ini lebih menekankan pada dinamika sosial dan ekonomi dalam hubungan kerja modern. Perbedaan pokok antara penelitian ini dan fokus kajian terletak pada spesifik kajian klausul pemutusan sepihak dari perspektif hukum perdata, keabsahan klausul, akibat hukum, pelindungan hukum dan ruang lingkup kajian yang lebih terfokus dan sistematis.

Diva dan Marthana (2022) [14] melalui penelitian normatif dengan judul *Analisis Wanprestasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Indonesia*

[13] Chamdani dkk. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir". *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, Vol. 4 No. 1, halaman 1.

[14] Diva dan Marthana. (2022). "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19". *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 3, halaman 497.

yang mengkaji pemutusan hubungan kerja sepihak sebagai bentuk wanprestasi dan akibat hukum yang ditimbulkan terhadap para pihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa dasar hukum yang jelas dapat menimbulkan kewajiban ganti rugi dan pelindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini lebih menekankan pada akibat hukum dari tindakan pemutusan hubungan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis tidak hanya membahas akibat hukum, tetapi juga keabsahan klausul dan pelindungan hukum secara komprehensif dalam perspektif KUHPerdata.

Utomo dan Sitabuana (2023)[15] dengan jenis penelitian yuridis normatif yang berjudul *Penyalahgunaan Keadaan Pada Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Sama Bagi Hasil* yang mengkaji penerapan asas itikad baik dalam perjanjian kerja sama, khususnya dalam konteks penyalahgunaan keadaan oleh salah satu pihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan posisi tawar dapat menyebabkan salah satu pihak menyalahgunakan keadaan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil. Penelitian ini memiliki relevansi dengan konsep misbruik van omstandigheden yang juga digunakan dalam penelitian penulis. Penelitian ini tidak secara spesifik membahas klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja dan penelitian ini memiliki perbedaan dalam fokus kajian yang lebih spesifik pada klausul pemutusan sepihak serta implikasi hukumnya dalam hubungan kerja

Adam Deva dan Rosmidah (2023)[16] dengan jenis penelitian yuridis normatif

[15] Utomo dan Sitabuana. (2023). "Penyalahgunaan Keadaan Pada Asas Itikad Baik Dalam *Perjanjian Kerja* Sama Bagi Hasil". *Jurnal Supermasi*, Vol. 13 No. 2, halaman 102.

[16] Adam Deva dan Rosmidah, "Asas Proporsional Dan Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Waralaba," *Wajah Huk* Adam Deva dan Rosmidah. (2023). "Asas Proporsional Dan Asas Itikad

yang berjudul *"Batasan Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdata"* yang mengkaji bagaimana asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerdata dibatasi oleh prinsip keadilan, kepatutan, dan ketertiban umum dalam praktik perjanjian kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan untuk melegitimasi klausul yang merugikan salah satu pihak, terutama dalam hubungan kerja yang memiliki ketimpangan posisi tawar. Penelitian ini lebih berfokus pada konsep umum kebebasan berkontrak dan batasannya, tanpa mengkaji secara spesifik klausul pemutusan sepihak. Penulis memiliki kebaruan karena secara khusus mengkaji klausul pemutusan sepihak sebagai bagian dari implementasi kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, serta menganalisis keabsahan dan akibat hukumnya berdasarkan hukum perdata.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif (normative legal research). Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum yang relevan dengan objek kajian.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini memiliki sifat analisis deskriptif. Maksudnya adalah penelitian tidak hanya menggambarkan fakta-fakta atau fenomena hukum yang terjadi terkait klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja, tetapi juga menganalisis secara kritis terhadap norma dan konsep hukum yang

---

Baik Dalam Perjanjian Waralaba". *Wajah Hukum*, Vol. 7 No. 2, halaman 302.

relevan.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis asas dan teori hukum yang relevan.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian hukum normatif ini dibagi menjadi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara langsung. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian, khususnya ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur tentang hukum perjanjian. Sebagai tambahan, dalam penelitian ini juga digunakan sumber hukum Islam sebagai bahan hukum primer, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah (Hadis). Kedua sumber ini digunakan untuk memberikan perspektif tambahan mengenai

prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam perjanjian, yang sejalan dengan asas itikad baik dalam hukum perdata.

1) Peraturan Perundang-Undangan/ KUHPerdata
   i. Pasal 1313 tentang pengertian perjanjian,
   ii. Pasal 1320 tentang syarat sah perjanjian, serta
   iii. Pasal 1338 tentang asas kebebasan berkontrak.
   iv. Pasal 1365 tentang perbuatan melawan hukum
   v. Pasal 151 tentang prosedur PHK
   vi. Pasal 154A tentang alasan sahnya PHK
   vii. Putusan Kasasi MA Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025
2) Ayat-ayat AL-Quran yang Relevan
   a) QS. Al-Ma'idah ayat 1
   b) QS. An-Nisa ayat 29
   c) QS. Aln-Nahl ayat 90
   d) QS. An-Nisa ayat 58

a. Bahan Hukum Sekunder (*Secondary Legal Materials*)
   1) Literatur hukum
   2) Pendapat para ahli hukum (*doctrine*)
   3) Analisis hukum, dan laporan penelitian yang relevan
   4) Referensi internasional

b. Bahan Hukum Tersier

   merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Berupa

kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta sumber referensi lain yang membantu memahami istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum tersier digunakan untuk memperjelas konsep-konsep seperti klausul pemutusan sepihak, perjanjian kerja, wanprestasi, dan pelindungan hukum, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran istilah. Bahan hukum tersier juga berfungsi untuk mendukung konsistensi penggunaan istilah hukum dalam penulisan penelitian agar sesuai dengan kaidah ilmiah dan terminologi hukum yang berlaku.

5. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan terhadap istilah dan konsep hukum yang digunakan penulis agar tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam memahami permasalahan yang dikaji. Penelitian ini membahas "Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata", maka istilah-istilah yang digunakan dibatasi pada pengertian yang memiliki relevansi yuridis dengan hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagai para pihak dalam perjanjian kerja sesuai dengan hukum perdata.

Dalam penelitian ini, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang di dalamnya memuat ketentuan mengenai pekerjaan, syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam perspektif hukum perdata,

perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk hubungan kontraktual yang melahirkan hubungan hukum antara para pihak, sehingga setiap ketentuan yang disepakati memiliki konsekuensi terhadap hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Salah satu ketentuan yang dapat dimuat dalam perjanjian kerja adalah klausul mengenai berakhirnya hubungan kerja, termasuk ketentuan yang memberikan kewenangan kepada salah satu pihak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak merupakan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja yang memberikan hak atau kewenangan kepada salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa adanya persetujuan dari pihak lainnya yang bisa saja terdapat pada PKWT (Perjanjian Waktu Tertentu) maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Klausul tersebut menjadi bagian dari isi perjanjian yang mengatur mengenai berakhirnya hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan keperdataan, keberadaan klausul tersebut berkaitan dengan kebebasan para pihak dalam menentukan isi perjanjian sekaligus dengan batas-batas yang ditetapkan oleh hukum terhadap suatu kesepakatan, khususnya ketika klausul tersebut memberikan kewenangan kepada salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan keadaan yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang selanjutnya mengakibatkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dimaksud dalam

penelitian ini berkaitan dengan berakhirnya hubungan kontraktual berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan klausul pemutusan secara sepihak memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan hak dan kewenangan yang telah dicantumkan oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Hukum Perdata merupakan keseluruhan ketentuan hukum yang mengatur hubungan hukum antara subjek hukum dalam bidang keperdataan, termasuk hubungan hukum yang timbul berdasarkan suatu perjanjian. Dalam penelitian ini, hukum perdata berkaitan dengan ketentuan hukum perjanjian yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama mengenai syarat sah perjanjian, asas kebebasan berkontrak, kekuatan mengikat perjanjian, serta ketentuan mengenai pengakhiran dan pembatalan perjanjian. Ketentuan hukum perdata menjadi dasar dalam memahami hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, sedangkan hukum ketenagakerjaan sebagai ketentuan khusus (lex specialis) melengkapi pengaturan mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

Keabsahan Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak adalah keseluruhan ketentuan hukum yang mengatur hubungan hukum antara subjek hukum dalam lingkup keperdataan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kontraktual, hak dan kewajiban para pihak, serta akibat hukum yang timbul dari suatu perjanjian. Dalam penelitian ini, hukum

perdata difokuskan pada ketentuan mengenai hukum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama mengenai syarat sah perjanjian, asas kebebasan berkontrak, kekuatan mengikat perjanjian, serta ketentuan mengenai pengakhiran atau pembatalan perjanjian yang relevan dengan klausul pemutusan hubungan kerja sepihak. Selain itu, pembahasan juga memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya ketentuan mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sebagai bagian dari kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

6. Alat Pengumpul Data

Sebagai penelitian hukum normatif yang berbasis *library research*, alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

a. Studi Kepustakaan (*Literature Review*)

Merupakan metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber hukum tertulis, seperti buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan putusan pengadilan.

b. Analisis Literatur Digital

Mengakses berbagai sumber hukum dan artikel melalui platform digital.

7. Analisis Data

Setelah data terkumpul, proses berikutnya adalah melakukan analisis data secara kualitatif dengan pendekatan hukum normatif.

a. Reduksi Data

Melakukan penyaringan dan penyederhanaan data dengan memilih bahan hukum yang relevan dan signifikan untuk menjawab rumusan masalah.

b. Klasifikasi Data

Mengelompokkan data berdasarkan kategori hukum tertentu, misalnya ketentuan yang mengatur klausul pemutusan sepihak, norma tentang perbuatan melawan hukum, serta ketentuan dalam KUHPerdata dan Undang-Undang Cipta Kerja.

c. Interpretasi Hukum (*Legal Interpretation*)

Melakukan tafsir terhadap norma hukum, baik yang tertulis (*textual interpretation*) maupun makna dan tujuan dibalik norma (*teleological and purposive interpretation*).

d. Analisis Komparatif

Apabila diperlukan, membandingkan ketentuan hukum di Indonesia dengan regulasi internasional atau yurisdiksi lain yang relevan sebagai bahan pertimbangan dan pelengkap argumentasi hukum.

e. Sintesis dan Kesimpulan

Mengintegrasikan bentuk klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan hukum perdata serta mekanisme pelindungan hukum yang ideal bagi pihak yang lemah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Syarat sah Perjanjian Dalam KUHPerdata dan Keabsahan Klausul

Syarat sah perjanjian dalam KUHPerdata merupakan dasar utama dalam menentukan keabsahan suatu perjanjian maupun klausul yang terdapat di dalamnya, termasuk klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja. Pasal 1320 KUHPerdata menetapkan empat syarat sah perjanjian, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan causa yang halal. Keempat unsur ini bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dinyatakan batal atau batal demi hukum. Setiap klausul dalam perjanjian kerja harus tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat.[17]

Secara sistematis, empat syarat sah perjanjian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Kesepakatan para pihak (consensus)

Kesepakatan merupakan inti dari lahirnya perjanjian. Kesepakatan harus terbentuk dari kehendak bebas tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Dalam praktik, cacat kehendak menjadi faktor yang sering muncul, terutama dalam perjanjian baku yang disusun sepihak. Hal ini dapat berdampak pada klausul pemutusan sepihak yang tidak benar-benar disetujui secara bebas oleh

[17] Salim. (2021). *Hukum Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 33.

pihak yang lemah sehingga kesepakatan tidak cukup dilihat secara-formal, tetapi harus diuji secara substansial.

b) Kecakapan para pihak (capacity)

Kecakapan hukum mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan perbuatan hukum. Pihak yang tidak cakap tidak dapat mengikatkan diri secara sah dalam perjanjian. Dalam konteks perjanjian kerja, isu kecakapan sering berkaitan dengan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Kondisi ini dapat memengaruhi validitas klausul tertentu, termasuk klausul pemutusan sepihak yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berkaitan dengan kondisi riil para pihak.[18]

c) Suatu hal tertentu (object)

Objek perjanjian harus jelas, spesifik, dan dapat ditentukan. Objek yang tidak jelas akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi menimbulkan sengketa. Dalam klausul pemutusan sepihak, objek sering berkaitan dengan penghentian hak dan kewajiban secara sepihak dan ditegaskan kejelasan objek menjadi penting agar tidak terjadi penafsiran yang merugikan salah satu pihak.

d) Sebab yang halal (lawful cause)

Sebab yang halal mengandung arti bahwa tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.

[18] Komang dkk. (2021). "New Clause in Bank Credit Agreement in Relation to Consumer Protection Act (Study on PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Denpasar Branch)". *Jurnal Hukum Prasada*, Vol. 8 No. 1, halaman 33–36.

> Klausul yang memberikan kewenangan sepihak tanpa batas dapat dianggap melanggar prinsip ini karena berpotensi menciptakan ketidakadilan dan melanggaran prinsip pelindungan hukum serta-keseimbangan kontraktual.[19]

Keempat syarat tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dalam menentukan keabsahan perjanjian. Dalam konteks penelitian ini, analisis terhadap klausul pemutusan sepihak harus mengacu pada terpenuhi atau tidaknya keempat syarat tersebut. Jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka klausul tersebut dapat dinyatakan tidak sah atau tidak memiliki kekuatan mengikat. Selain itu, perkembangan praktik perjanjian modern seperti kontrak elektronik dan perjanjian baku memperkuat pentingnya pengujian syarat sah perjanjian secara lebih kritis. Ketidakseimbangan informasi dan dominasi satu pihak dapat memengaruhi terpenuhinya unsur kesepakatan dan sebab yang halal. Pasal 1320 KUH Perdata relevan sebagai instrumen utama dalam menilai validitas perjanjian, termasuk dalam konteks klausul pemutusan sepihak.

B. Asas Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian

Asas itikad baik merupakan prinsip fundamental dalam hukum perjanjian yang mengatur bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan jujur dan adil. Prinsip ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata dan berlaku sejak perjanjian dibuat secara sah dan mengikat bagi mereka yang membuatnya. Itikad baik berfungsi sebagai standar perilaku dalam hubungan kontraktual. Dalam

[19] Ibid., halaman 12.

praktik, itikad baik tidak hanya berarti kejujuran, tetapi juga mencakup kepatutan dan kewajaran. Para pihak harus mempertimbangkan kepentingan satu sama lain dalam melaksanakan perjanjian. Pelanggaran terhadap prinsip ini dapat menyebabkan perjanjian menjadi tidak adil.[20]

Dalam konteks klausul pemutusan sepihak, asas itikad baik menjadi alat untuk menilai apakah tindakan tersebut dilakukan secara wajar. Pemutusan yang dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tanpa memberikan kesempatan kepada pihak lain dapat dianggap melanggar itikad baik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua hak kontraktual dapat digunakan secara bebas. Pada prinsipnya, pelaksanaan suatu kontrak tidak hanya bergantung pada ketentuan yang secara tegas tertulis dalam perjanjian, tetapi juga harus dilandasi oleh asas itikad baik. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para pihak menjalankan isi kontrak, mereka tidak cukup hanya berpegang pada klausul-klausul yang telah disepakati, melainkan juga wajib memperhatikan norma-norma tidak tertulis yang hidup dalam praktik hukum, yaitu kejujuran, kepatutan, dan kewajaran. Itikad baik memiliki fungsi penting sebagai pelengkap (*aanvullend*) terhadap ketentuan perjanjian, karena dapat mengisi kekosongan atau menyempurnakan hal-hal yang belum diatur secara rinci oleh para pihak. Keberadaan asas itikad baik menjadi faktor yang menentukan dalam memastikan bahwa pelaksanaan kontrak berlangsung secara adil, seimbang, dan tidak merugikan salah satu pihak.[21]

Dalam praktiknya, penerapan klausul pemutusan sepihak seringkali

[20] Koesparmono Irsan dan Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga, halaman 61.

[21] Abd Thalib dan Nur Aisyah. (2024). *Hukum Perjanjian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, halaman 45–46.

menimbulkan permasalahan karena adanya ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak. Beberapa kajian menunjukkan bahwa klausul baku yang disusun secara sepihak dapat mengandung ketentuan yang merugikan pekerja, sehingga berpotensi melanggar prinsip itikad baik. Oleh karena itu, penting untuk menilai apakah klausul tersebut dibuat dan dilaksanakan dengan memperhatikan kepatutan dan keadilan. Selain itu, konsep penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) juga relevan dalam konteks ini, terutama ketika salah satu pihak memanfaatkan kondisi lemah pihak lain untuk memperoleh keuntungan yang tidak seimbang.[22]

Selain itu, klausul pemutusan sepihak juga harus dilihat dalam konteks perkembangan hubungan kerja modern yang semakin kompleks. Perubahan bentuk hubungan kerja, seperti *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu, telah meningkatkan penggunaan klausul baku dalam perjanjian kerja. Kondisi ini memperkuat potensi terjadinya ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual, terutama jika pekerja tidak memiliki kesempatan untuk melakukan negosiasi. Literatur menunjukkan bahwa dalam situasi seperti ini, penerapan prinsip itikad baik menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa klausul yang digunakan tidak melanggar hak-hak pekerja.[23]

Secara keseluruhan, asas itikad baik menjadi landasan moral dan hukum dalam pelaksanaan perjanjian. Prinsip ini memastikan bahwa perjanjian

---

[22] Muhammad A Utomo dan Tundjung H Sitabuana, "Penyalahgunaan Keadaan Pada Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Sama Bagi Hasil," *Jurnal Supremasi*, 13.2 (2023), halaman 50-59

[23] Chamdani dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir," *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan,* 4.1 (2022), halaman 1

tidak hanya sah secara formal, tetapi juga adil secara substansial. Dalam analisis klausul pemutusan sepihak, asas ini menjadi parameter utama untuk menilai keabsahan dan keadilan.

Sebagai penguatan normatif, prinsip keadilan dan amanah dalam perjanjian juga ditegaskan dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisaa' [4]: 58:

۵۸ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ ۝

yang berbunyi : *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.",* memerintahkan agar para pihak yang melakukan akad haruslah beritikad baik dalam perjanjian dan tidak dibenarkan menyalahgunakan ketidaktahuan orang lain untuk kepentingan tertentu. Prinsip ini sejalan dengan asas itikad baik dalam hukum perdata.[24]

C. Akibat Hukum dan Pelindungan Hukum Terhadap Klausul Pemutusan Sepihak

Perbuatan Klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja memiliki implikasi hukum yang signifikan, terutama terkait dengan akibat hukum yang timbul bagi para pihak. Dalam hukum perdata, pemutusan perjanjian yang

[24] Nur Wahid. (2020). *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 38–39.

dilakukan secara sepihak dapat dikategorikan sebagai wanprestasi apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Wanprestasi terjadi ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam perjanjian, baik karena tidak melaksanakan prestasi, terlambat melaksanakan, maupun melaksanakan tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Dalam konteks ini, pihak yang dirugikan berhak untuk menuntut ganti rugi sebagai bentuk pertanggungjawaban hukum. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas dapat menimbulkan kewajiban ganti rugi bagi pihak yang melakukan pemutusan.[25]

Selain wanprestasi, klausul pemutusan sepihak juga dapat dikaitkan dengan perbuatan melawan hukum apabila memenuhi unsur-unsur sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata. Dalam hal ini, tindakan pemutusan sepihak yang merugikan pihak lain dapat dianggap sebagai perbuatan yang melanggar hukum apabila terdapat unsur kesalahan, kerugian, dan hubungan kausal antara keduanya. Analisis terhadap akibat hukum klausul pemutusan sepihak tidak hanya terbatas pada aspek kontraktual, tetapi juga dapat mencakup aspek deliktual. Hal ini menunjukkan bahwa hukum perdata memberikan berbagai mekanisme pelindungan bagi pihak yang dirugikan akibat pelaksanaan klausul tersebut.[26]

Pelindungan hukum terhadap pihak yang dirugikan juga dapat dilakukan

[25] Diva dan Marthana. (2022). "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19". *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 3, halaman 497

[26] Shanti Riskawati. (2022). "Pemutusan Perjanjian Sepihak Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Pasca Yurisprudensi Nomor 4/Yur/PDT/2018". *Arena Hukum*, Vol. 15 No. 3, halaman 517.

melalui mekanisme penyelesaian sengketa, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sering dilakukan melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam perspektif KUHPerdata, penyelesaian sengketa juga dapat dilakukan melalui pengadilan umum dengan menggunakan dasar wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Beberapa kajian menunjukkan bahwa pengadilan memiliki peran penting dalam menilai keabsahan klausul pemutusan sepihak dan menentukan akibat hukum yang timbul.[27]

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan batasan yang tegas terhadap pelaksanaan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 151 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus diupayakan untuk dihindari dan apabila tidak dapat dihindari wajib dilakukan melalui perundingan antara para pihak. Sementara itu, Pasal 154A mengatur alasan-alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, keberadaan klausul pemutusan sepihak tidak dapat dilepaskan dari ketentuan normatif yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian kerja tetap dibatasi oleh ketentuan hukum yang berlaku.[28]

---

[27] Hakim dan Haryanto. (2023). "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan *Perjanjian Kerja* Waktu Tertentu". *Jurnal USM Law Review*, Vol. 6 No. 2, halaman 812.

[28] Renita dkk. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan *Perjanjian Kerja* Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru". *Mizan Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 2, halaman 232.

Berdasarkan ketentuan tersebut, klausul pemutusan sepihak tidak dapat diberlakukan secara bebas apabila bertentangan dengan prosedur dan alasan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Implikasi hukumnya adalah bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa memenuhi ketentuan tersebut dapat dianggap tidak sah serta menimbulkan kewajiban bagi pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk kompensasi berupa pesangon dan hak lainnya. Ketentuan ini menunjukkan adanya pelindungan hukum yang bersifat preventif maupun represif terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, analisis terhadap klausul pemutusan sepihak tidak hanya didasarkan pada hukum perdata, tetapi juga harus mempertimbangkan ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari sistem hukum yang memberikan pelindungan terhadap pekerja.[29]

[29] Khoirul Hidayat dan Suwarno Abadi. (2024). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu *Perjanjian Kerja* Berakhir". *Gorontalo Law Review*, Vol. 7 No. 1, halaman 58.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja berdasarkan Hukum Perdata

Klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja pada dasarnya merupakan produk dari kebebasan berkontrak yang dijamin hukum perdata, namun kebebasan tersebut tidak berarti bebas tanpa batas. Pada dasarnya merupakan ketentuan yang memberikan kemungkinan kepada salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan hukum tanpa adanya persetujuan lebih lanjut dari pihak lainnya. Dalam penelitian ini, keberadaan klausul tersebut tidak dapat langsung dinilai sah hanya karena telah dicantumkan dan ditandatangani oleh para pihak. Analisis terhadap klausul pemutusan sepihak harus ditempatkan dalam kerangka hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPerdata.[30]

Perjanjian kerja memang lahir dari adanya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal balik. Oleh karena itu, klausul yang menjadi bagian dari perjanjian kerja juga harus memenuhi prinsip-prinsip hukum perjanjian yang berlaku.

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320

Kedudukan perjanjian sebagai hukum yang mengikat para pihak berdasarkan asas *pacta sunt servanda* tidak berarti bahwa seluruh ketentuan yang tercantum di dalamnya dapat diberlakukan tanpa batas. Meskipun suatu

[30] Joni Emirzon dan Muhamad Sadi Is. (2021). *Hukum Kontrak*: Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana, halaman 25.

perjanjian kerja telah memenuhi persyaratan keabsahan dan memiliki kekuatan mengikat, pelaksanaannya tetap harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila pelaksanaan perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku, maka kekuatan mengikat perjanjian tersebut dapat dipersoalkan. Pencantuman klausul dalam perjanjian kerja tidak serta-merta memberikan kewenangan mutlak kepada pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memperhatikan batasan dan prosedur yang ditentukan oleh hukum ketenagakerjaan.[31]

klausul ini harus diuji terlebih dahulu terhadap empat syarat sah perjanjian sebagaimana diatur Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan causa yang halal. Syarat kesepakatan menjadi titik paling rawan dalam praktik, sebab klausul pemutusan sepihak umumnya sudah tercantum dalam perjanjian kerja baku yang disusun terlebih dahulu oleh pemberi kerja, sehingga pekerja pada posisi menerima atau menolak keseluruhan isi perjanjian tanpa ruang negosiasi yang berarti. Ketimpangan posisi tawar dalam hubungan kerja modern dapat mencederai unsur kebebasan kehendak sebagai inti lahirnya kesepakatan, sehingga kesepakatan yang tampak sah secara formal belum tentu sah secara substansial.[32]

Syarat kecakapan relatif tidak menjadi persoalan pokok karena kedua pihak dalam hubungan kerja pada umumnya telah cakap hukum, sehingga

[31] Ida Hanifah dan Ismail Koto. (2025). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan *Perjanjian Kerja* Jangka Tetap Sebelum dan Setelah Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja". *Kosmik Hukum*, Vol. 25 No. 2, halaman 247.

[32] Aloysius Uwiyono, dkk (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 55.

perhatian analisis lebih diarahkan pada objek tertentu dan causa yang halal. Objek klausul, yaitu pengakhiran hubungan kerja tanpa persetujuan pihak lain, secara redaksional cukup jelas, tetapi causa-nya harus diuji lebih jauh karena tujuan pemberian kewenangan sepihak berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan yang bertentangan dengan asas keseimbangan para pihak apabila digunakan tanpa alasan yang jelas.[33]

a. Kesepakatan Para Pihak

Dalam hubungan kerja, persoalan kesepakatan menjadi penting karena secara faktual terdapat kemungkinan adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja pada umumnya memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menentukan bentuk dan isi perjanjian kerja, terutama apabila perjanjian tersebut menggunakan bentuk klausul baku yang telah disusun terlebih dahulu. Sementara itu, pekerja sering berada pada posisi menerima atau menolak keseluruhan perjanjian tanpa memiliki kesempatan yang cukup untuk melakukan negosiasi terhadap klausul tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya tanda tangan dalam perjanjian belum tentu selalu mencerminkan adanya kebebasan kehendak secara substantif. Kesepakatan terhadap klausul pemutusan sepihak harus diuji lebih lanjut untuk mengetahui apakah klausul tersebut benar-benar dipahami dan disetujui oleh pekerja tanpa adanya tekanan atau penyalahgunaan keadaan.[34]

---

[33] Ibid, halaman 56.

[34] Jeanette A. Medahalyusa dan Achmad Busro. (2022). "Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian Yang Dibuat Atas Dasar Penyalahgunaan Keadaan". *Notarius*, Vol. 16 No. 2, halaman 632.

Apabila suatu klausul dibuat dengan memanfaatkan keadaan lemah salah satu pihak, maka keabsahan kesepakatan tersebut dapat dipersoalkan dalam perspektif hukum perdata. Dengan demikian, unsur kesepakatan tidak hanya bersifat formal, melainkan harus mencerminkan adanya persetujuan yang lahir dari kehendak yang bebas dan tidak bertentangan dengan prinsip keadilan.

b. Kecakapan Para Pihak

Dalam konteks perjanjian kerja, pekerja dan pemberi kerja pada dasarnya harus merupakan subjek hukum yang memiliki kemampuan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum. Namun, analisis terhadap kecakapan tidak dapat dilepaskan dari persoalan keseimbangan dalam hubungan kontraktual. Kecakapan secara hukum memang berbeda dengan kekuatan posisi tawar, tetapi dalam pembentukan perjanjian kerja kedua hal tersebut dapat saling berkaitan dalam menentukan apakah suatu klausul dibuat secara wajar. Seorang pekerja dapat saja secara formal memiliki kecakapan untuk menandatangani perjanjian, tetapi berada dalam kondisi ekonomi atau sosial yang menyebabkan dirinya tidak memiliki pilihan yang seimbang untuk menolak isi kontrak.[35]

Dalam kondisi demikian, keberadaan konsep penyalahgunaan keadaan menjadi relevan untuk dianalisis. Penyalahgunaan keadaan dapat terjadi ketika pihak yang memiliki posisi lebih kuat memanfaatkan kondisi

[35] Noviana dkk. (2022). "Asas Keseimbangan dalam *Perjanjian Kerja* antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak". *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6 No. 1, halaman 92–93.

pihak lain untuk memperoleh keuntungan yang tidak seimbang. Oleh karena itu, kecakapan para pihak harus dipahami bersama dengan prinsip itikad baik dan keseimbangan agar keberadaan klausul pemutusan sepihak tidak menjadi sarana bagi salah satu pihak untuk menggunakan kekuatan kontraktual secara berlebihan.[36]

c. Suatu Hal Tertentu

yang menjadi objek perjanjian. Dalam klausul pemutusan sepihak, kejelasan mengenai objek berkaitan dengan keadaan atau alasan yang memungkinkan berakhirnya hubungan kerja. Klausul yang hanya memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja "kapan saja" atau "atas pertimbangan perusahaan" tanpa batasan yang jelas berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Pekerja tidak memperoleh kepastian mengenai kondisi apa yang dapat menyebabkan hubungan kerjanya berakhir. Sebaliknya, klausul yang secara jelas mengatur alasan, prosedur, serta akibat dari pengakhiran hubungan kerja memberikan ukuran yang lebih jelas bagi para pihak dalam melaksanakan perjanjian. Kejelasan tersebut penting karena pemutusan hubungan kerja bukan hanya berkaitan dengan berakhirnya prestasi pekerja, tetapi juga menyangkut hak atas upah, kompensasi, dan hak-hak lainnya. Oleh sebab itu, suatu klausul pemutusan tidak seharusnya memberikan kewenangan tanpa batas kepada salah satu pihak. Semakin

[36] Putri Purbasari. (2018). "Kajian Perlindungan Employee Invention terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) dalam *Perjanjian Kerja*". *Jurnal Meta-Yuridis*, Vol. 1 No. 2, halaman 36–37.

tidak jelas dasar dan batasan penggunaan klausul tersebut, semakin besar pula kemungkinan terjadinya penafsiran sepihak yang merugikan salah satu pihak. Dengan demikian, unsur suatu hal tertentu dalam Pasal 1320 KUHPerdata memiliki fungsi untuk menciptakan kepastian terhadap substansi klausul pemutusan hubungan kerja.[37]

d. Sebab yang Halal

Syarat ini memiliki arti bahwa isi dan tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam konteks klausul pemutusan sepihak, suatu klausul tidak dapat dibenarkan apabila substansinya memberikan kewenangan kepada salah satu pihak untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat mengikat. Kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian tidak berarti bahwa mereka dapat mengesampingkan ketentuan hukum yang mengatur perlindungan terhadap pihak tertentu.[38]

Hal tersebut penting dalam perjanjian kerja karena hubungan kerja tidak hanya berada dalam ruang hukum perdata, tetapi juga tunduk pada ketentuan khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Pemutusan sepihak yang bertentangan dengan prosedur atau alasan pemutusan hubungan kerja yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat dipandang sebagai klausul yang sepenuhnya bebas dari pengujian hukum.

---

[37] Dennis Atallah dan Suherman. (2025). "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja". *Jurnal USM Law Review*, Vol. 8 No. 3, halaman 2235.

[38] Taun Taun. (2020). "Asas Kebebasan Berkontrak dalam *Perjanjian Kerja* Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal de Jure*, Vol. 12 No. 2, halaman 8–9.

Sebab yang halal harus dipahami sebagai batas terhadap kebebasan para pihak dalam menentukan isi kontrak. Dengan demikian, suatu klausul yang secara substansial bertentangan dengan norma hukum tidak dapat memperoleh kekuatan mengikat hanya karena klausul tersebut telah dicantumkan dalam perjanjian.[39]

2. Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata

Pengujian terhadap asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata memperlihatkan bahwa klausul pemutusan sepihak memperoleh dasar keberlakuannya dari asas kebebasan berkontrak, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan prinsip itikad baik. Dalam praktiknya, klausul ini kerap digunakan untuk memberikan keleluasaan berlebihan kepada satu pihak sehingga menggeser keseimbangan hak dan kewajiban yang seharusnya menjadi ciri khas perjanjian yang adil. Namun, apabila klausul tersebut digunakan untuk memberikan kewenangan mutlak kepada salah satu pihak dalam mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan dan prosedur yang jelas, maka kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan sebagai alasan untuk membenarkan tindakan tersebut.[40]

Kebebasan berkontrak tidak pernah bersifat mutlak, melainkan senantiasa dibatasi oleh fungsi sosial hukum perjanjian yang bertujuan menjaga keseimbangan kepentingan para pihak. Pengujian lebih lanjut terhadap Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang mengatur mengenai asas

[39] Ibid, hlm. 14–15

[40] Santoso Buid dan Dheviana Ratih. (2012). "Asas Kebebasan Berkontrak dalam *Perjanjian Kerja*". *Arena Hukum*, Vol. 5 No. 3, halaman 201–209.

itikad baik yang menjadi dasar penting dalam menilai pelaksanaan klausul pemutusan sepihak. asas itikad baik menunjukkan bahwa keberadaan klausul semata tidak cukup untuk menyatakan suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang sah, sebab pelaksanaannya juga harus dinilai dari sisi kejujuran dan kepatutan. Apabila klausul dilaksanakan tanpa memberi kesempatan yang wajar kepada pihak lain, atau digunakan untuk memanfaatkan kondisi lemah pekerja, tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan keadaan atau *misbruik van omstandigheden* sebagaimana telah diuraikan pada tinjauan pustaka.[41]

3. Analisis Putusan Kasasi MA No. 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Perkara ini merupakan perselisihan hubungan industrial antara Surianto sebagai pekerja (Pemohon Kasasi) melawan PT Syukur Indah Mulia sebagai pengusaha (Termohon Kasasi). Surianto bekerja sebagai Chief Security dengan upah terakhir sebesar Rp6.275.000,00 per bulan. Hubungan kerja berakhir berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 21 Maret 2023 karena pekerja dianggap melakukan pelanggaran berupa kelalaian dan ketidaksiagaan dalam menangani peristiwa kebakaran di hotel, sehingga menghambat koordinasi petugas keamanan. Sebelum PHK dilakukan, perusahaan telah memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP-3). Dalam gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan, Penggugat meminta pembayaran hak-hak PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan

[41] Munir Fuady. (2015). *Konsep Hukum Perdata*, Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 71.

total Rp104.311.250,00.

PHI mengabulkan gugatan sebagian dengan menyatakan hubungan kerja putus sejak 21 Maret 2023 karena pelanggaran pekerja dan menghukum perusahaan membayar kompensasi sebesar Rp28.237.500,00. Tidak puas dengan putusan tersebut, pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan alasan bahwa hak-hak PHK yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Mahkamah Agung berpendapat bahwa PHI telah tepat dalam menerapkan hukum karena PHK dilakukan akibat pelanggaran pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, yang memberikan hak kepada pekerja berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan normal dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, Mahkamah Agung menemukan kekeliruan dalam penentuan masa kerja pekerja. PHI menghitung masa kerja sejak 1 Mei 2018, padahal berdasarkan bukti perjanjian kerja dan kartu identitas karyawan, pekerja telah bekerja sejak Januari 2014. Oleh karena itu, masa kerja yang benar adalah sekitar 9 tahun. Secara singkat dalam putusannya, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Pemohon Kasasi, tetapi memperbaiki amar putusan PHI terkait jumlah kompensasi PHK.

Jika dianalisis dari perspektif hukum perjanjian, persoalan utama dalam perkara ini tidak hanya terletak pada ada atau tidaknya pelanggaran yang dilakukan pekerja, tetapi juga pada kesesuaian alasan PHK dengan klausul yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dalam PKWT antara para pihak

terdapat klausul yang menyatakan bahwa "Penggugat tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya". Klausul tersebut menjadi penting karena dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana tanggung jawab Surianto sebagai pekerja dapat dibebankan kepadanya. [42] Oleh karena itu, alasan perusahaan yang menyatakan bahwa Surianto tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya harus diuji secara konkret berdasarkan ruang lingkup pekerjaan, waktu pelaksanaan pekerjaan, serta keadaan yang melatarbelakangi peristiwa yang dijadikan dasar PHK.

Alasan PHK yang diberikan oleh PT Syukur Indah Mulia terhadap Surianto patut dipersoalkan apabila peristiwa kebakaran yang dijadikan dasar PHK terjadi di luar jam kerja Surianto. Tanggung jawab seorang pekerja pada dasarnya harus dikaitkan dengan kewajiban yang memang berada dalam lingkup hubungan kerja dan waktu kerja yang telah ditentukan. Apabila pada saat peristiwa tersebut terjadi Surianto sedang berada di luar jam kerjanya, maka pembebanan tanggung jawab secara langsung kepada Surianto perlu dibuktikan secara lebih kuat. Dengan demikian, pemberian SP-3 dan PHK tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa alasan PHK telah sesuai dengan isi perjanjian kerja. Perusahaan seharusnya dapat menunjukkan hubungan yang jelas antara tindakan atau kelalaian Surianto dengan kewajiban pekerjaannya pada saat peristiwa tersebut terjadi.

Klausul pemutusan hubungan kerja sepihak dapat dilakukan dengan

[42] Winda Kusumawati dan Elfrida Ratnawati, "Konstruksi Hukum Klausula Baku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Ensiklopedia of Journal*, Vol. 6 No. 4, 2024, halaman

salah satu point nya “Penggugat tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya” juga perlu dilihat secara hati-hati karena tidak dapat ditafsirkan secara sepihak oleh pengusaha untuk memperluas tanggung jawab pekerja. Apabila klausul tersebut memang terdapat dalam PKWT, maka penafsiran terhadap klausul harus memperhatikan keseluruhan isi perjanjian dan keadaan pelaksanaannya. Pengusaha tidak seharusnya menggunakan alasan ketidakbertanggungjawaban pekerja secara umum untuk membenarkan PHK apabila tidak terdapat bukti yang cukup bahwa pekerja telah melanggar kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. [43] Dalam hal ini, keberadaan klausul dalam perjanjian kerja justru harus menjadi dasar untuk menilai batas tanggung jawab para pihak, bukan semata-mata menjadi dasar untuk membebankan kesalahan kepada pekerja.

Fakta bahwa perusahaan telah memberikan SP-3 juga tidak secara otomatis menunjukkan bahwa PHK tersebut telah dilakukan secara adil dan sesuai dengan asas itikad baik. SP-3 memang dapat menjadi bagian dari proses pembinaan terhadap pekerja, tetapi substansi pelanggaran yang menjadi dasar pemberian peringatan tetap harus dapat dibuktikan. Apabila pelanggaran yang dituduhkan berkaitan dengan peristiwa yang terjadi di luar jam kerja pekerja dan berada di luar kendali atau tanggung jawabnya, maka pemberian SP-3 perlu dipertanyakan dasar dan relevansinya. Dengan demikian, penilaian terhadap PHK tidak cukup hanya melihat bahwa

[43] Made Nindya Sari Devi dan I Ketut Westra, “Pengaturan Bentuk Asas Itikad Baik dalam Klausul Non-Kompetisi pada Kontrak Kerja,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 12 No. 2, 2024, halaman 156.

perusahaan telah memberikan peringatan secara bertahap, tetapi juga harus melihat apakah pelanggaran yang dijadikan dasar PHK benar-benar dapat dibebankan kepada pekerja.[44]

Dalam pertimbangannya, hakim kasasi tidak hanya menilai keberadaan klausul dalam perjanjian, tetapi juga mempertimbangkan terpenuhinya alasan yang sah dan prosedur yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap PHK tidak hanya didasarkan pada bentuk atau isi perjanjian, tetapi juga pada pelaksanaannya secara nyata. Namun, menurut penulis, penerapan pendekatan tersebut seharusnya juga diikuti dengan pemeriksaan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara klausul dalam PKWT dengan alasan PHK yang diberikan perusahaan. Hal ini penting agar keberadaan klausul dalam perjanjian tidak hanya dipandang sebagai dasar formal, tetapi benar-benar diuji apakah penggunaannya sesuai dengan maksud perjanjian dan keadaan konkret yang dialami pekerja.[45]

Selanjutnya, meskipun Mahkamah Agung menyatakan bahwa PHK dilakukan karena pelanggaran pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan tersebut tetap harus diterapkan berdasarkan fakta dan pembuktian yang konkret. Menurut penulis, penerapan Pasal 52 ayat (1) tidak seharusnya hanya didasarkan pada adanya tuduhan kelalaian dan pemberian SP-3, tetapi harus mempertimbangkan apakah

[44] Puti Mayang Seruni, "Kedudukan Perjanjian Kerja dengan Klausula Baku Ditinjau dari Asas Proporsionalitas", *DIVERSI: Jurnal Hukum*, Vol. 11 No. 1, 2025, halaman 36.

[45] Danny H. Simanjuntak. (2007). "PHK dan Pesangon Karyawan", Cet. I. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, halaman 18–19.

perbuatan yang dituduhkan benar-benar merupakan pelanggaran terhadap kewajiban pekerja. Dalam konteks ini, waktu terjadinya peristiwa, kedudukan Surianto sebagai *Chief Security*, ruang lingkup tugasnya, serta isi PKWT menjadi bagian penting untuk menentukan ada atau tidaknya tanggung jawab pekerja. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja tetap diperlukan agar ketentuan mengenai PHK karena pelanggaran tidak digunakan secara berlebihan oleh pengusaha.

Meskipun klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja dapat memperoleh dasar dari asas kebebasan berkontrak, keberadaannya tidak dapat mengesampingkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa. Pasal 151 UU Cipta Kerja mewajibkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dihindari, sedangkan Pasal 154A membatasi alasan-alasan yang dibenarkan untuk melakukan PHK. Oleh karena itu, kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja tidak dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara bebas tanpa memperhatikan alasan yang sah dan keadaan konkret yang melatarbelakanginya.[46]

Hubungan antara kedua aturan tersebut mencerminkan asas *lex specialis derogat legi generali*, yaitu hukum perdata sebagai aturan umum mengenai keabsahan perjanjian, sedangkan hukum ketenagakerjaan sebagai aturan khusus yang membatasi penerapannya untuk melindungi pihak yang secara sosial dan ekonomi berada dalam posisi lebih lemah. Perjanjian kerja

[46] Endah Pujiastuti. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, halaman 47.

memiliki karakter campuran antara hukum privat dan hukum publik, sehingga tidak dapat dinilai hanya berdasarkan KUHPerdata.[47]

Berdasarkan analisis tersebut, penulis berpendapat bahwa PHK terhadap Surianto seharusnya tidak hanya dinilai dari adanya SP-3 dan alasan pelanggaran sebagaimana dinyatakan perusahaan. Perlu dipertimbangkan apakah tindakan atau kelalaian yang dituduhkan benar-benar dilakukan dalam waktu dan ruang lingkup pekerjaan Surianto. Apabila peristiwa kebakaran terjadi di luar jam kerja Surianto dan tidak terdapat bukti yang menunjukkan bahwa pada saat tersebut Surianto memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab, maka pembebanan kesalahan kepadanya menjadi tidak tepat. Terlebih lagi, adanya klausul dalam PKWT yang menyatakan bahwa "Penggugat tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya" menunjukkan bahwa batas tanggung jawab pekerja harus ditafsirkan secara hati-hati dan tidak boleh diperluas secara sepihak oleh pengusaha. Dengan demikian, alasan PHK yang hanya didasarkan pada anggapan bahwa Surianto tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya dapat dinilai terlalu mengada-ada apabila tidak didukung oleh hubungan yang jelas antara perbuatan pekerja dan kewajiban yang harus dilaksanakannya.

Dengan demikian, Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 menunjukkan bahwa penerapan ketentuan PHK karena pelanggaran pekerja masih perlu dianalisis dari sisi hukum perjanjian, khususnya mengenai klausul yang mengatur tanggung jawab pekerja.

[47] F.X. Djumialdji. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 22–23.

Menurut penulis, perlindungan terhadap Surianto tidak berarti mengabaikan hak perusahaan untuk melakukan PHK apabila pekerja benar-benar melakukan pelanggaran, tetapi menuntut agar alasan PHK didasarkan pada pelanggaran yang nyata, berada dalam lingkup tanggung jawab pekerja, dan dapat dibuktikan secara hukum. Oleh karena itu, keberadaan SP-3 dan klausul pemutusan dalam perjanjian kerja tidak dapat dijadikan dasar mutlak untuk membenarkan PHK apabila penerapannya tidak sesuai dengan keadaan konkret dan batas tanggung jawab pekerja.

Analisis kasus keabsahan klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja harus dinilai berdasarkan empat syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata, batas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata, pelaksanaan dengan itikad baik, serta kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. [48] Dalam perkara Surianto, keberadaan klausul dalam PKWT tidak dapat dipisahkan dari penilaian mengenai alasan PHK dan batas tanggung jawab pekerja. Apabila alasan PHK didasarkan pada suatu peristiwa yang berada di luar jam kerja pekerja dan tidak terbukti menjadi tanggung jawabnya, maka penerapan klausul tersebut perlu dipertanyakan. Hal ini menunjukkan bahwa klausul pemutusan sepihak tidak boleh menjadi sarana bagi pengusaha untuk memperluas tanggung jawab pekerja atau melakukan PHK berdasarkan alasan yang tidak memiliki hubungan yang cukup dengan kewajiban pekerja.

[48] Ery Agus Priyono dan Katya Nabila Saka Birauti, "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan," *Law, Development and Justice Review*, Vol. 5 No. 1, 2022, halaman 27.

B. Akibat Hukum Klausul Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja berdasarkan klausul pemutusan sepihak harus dianalisis berdasarkan keabsahan klausul dan cara klausul tersebut diterapkan. Persoalan akibat hukum klausul pemutusan sepihak tidak dapat dilepaskan dari kesimpulan pada sub-bab sebelumnya mengenai keabsahannya, Apabila klausul dibuat secara sah dan diterapkan sesuai dengan alasan serta prosedur hukum yang berlaku, maka pengakhiran hubungan kerja dapat menimbulkan akibat sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, apabila klausul bertentangan dengan hukum atau digunakan secara tidak sesuai dengan prosedur, maka pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan sengketa dan kewajiban hukum bagi pihak yang melakukan tindakan tersebut.[49]

Alasan dilakukannya PHK juga berpengaruh penting pada akibat hukum yang akan timbul. Selain berasal dari pihak pekerja/buruh, berakhirnya hubungan kerja juga dapat disebabkan oleh kondisi atau alasan yang berasal dari pihak pengusaha/perusahaan, diantaranya;

a. Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan

   PHK dapat terjadi apabila perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan. Dalam kondisi tersebut, hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia mempekerjakan

[49] Hasnati, Sandra Dewi, dan Andrew Shandy Utama. (2023). "Pelaksanaan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *ANDREW Law Journal*, Vol. 2 No. 2, halaman 63–67.

pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan mengenai kondisi tersebut merupakan salah satu alasan PHK yang diakui dalam peraturan ketenagakerjaan.

b. Perusahaan mengalami penutupan secara permanen

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila mengalami penutupan secara permanen. Penutupan tersebut dapat disebabkan oleh kondisi perusahaan yang mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau lebih. Selain itu, PHK juga dapat dilakukan apabila perusahaan melakukan efisiensi sebagai upaya untuk mengatasi atau mencegah terjadinya kerugian.

c. Perusahaan dinyatakan pailit

Keadaan pailit juga dapat menjadi salah satu alasan terjadinya PHK. Perusahaan yang dinyatakan pailit tidak lagi memiliki kewenangan penuh untuk melakukan pengurusan dan pemberesan terhadap harta kekayaannya karena proses tersebut dilakukan melalui mekanisme kepailitan oleh kurator. Dalam keadaan demikian, pemenuhan hak pekerja/buruh yang timbul akibat PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan mengenai kepailitan dan hak-hak pekerja.[50]

d. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran disiplin

PHK juga dapat dilakukan apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap tata tertib atau ketentuan disiplin yang berlaku di perusahaan. Ketentuan mengenai tata tertib tersebut pada umumnya diatur dalam perjanjian kerja,

[50] Rudiyanto dkk. (2023). "Analisis Yuridis Variasi Perusahaan dalam Implementasi Pembayaran Pesangon Karyawan bagi Perusahaan yang Mengalami Kepailitan di Kota Batam". *Jurnal Dimensi*, Vol. 12 No. 1, halaman 1–10.

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Apabila pekerja melakukan pelanggaran secara berulang atau melakukan pelanggaran yang tergolong serius, pengusaha dapat melakukan PHK setelah memberikan surat peringatan secara bertahap, yaitu **SP-1, SP-2, dan SP-3** sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[51]

Tidak hanya berupa berakhirnya hubungan kerja, akibat hukum juga berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban yang masih melekat setelah hubungan kerja berakhir. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tidak hanya tata cara PHK, tetapi juga konsekuensi berupa hak pekerja, termasuk pengaturan mengenai pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan kondisi yang menjadi dasar PHK. Oleh sebab itu, penerapan klausul pemutusan sepihak tidak dapat dipisahkan dari akibat hukum yang telah ditentukan oleh hukum positif.

Apabila klausul tidak memenuhi syarat objektif, yaitu objek tertentu dan causa yang halal, maka perjanjian atau klausul tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum (*nietig*) atau seolah-olah tidak pernah ada. Sebaliknya, apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat subjektif, yaitu kesepakatan dan kecakapan, maka klausul tersebut hanya dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atas permintaan pihak yang dirugikan. Perbedaan ini penting secara praktis karena kebatalan mutlak dapat diajukan oleh siapa pun yang berkepentingan tanpa batas waktu, sedangkan kebatalan relatif hanya dapat dimintakan oleh pihak yang dirugikan dalam jangka waktu tertentu. Perbedaan konsekuensi ini menegaskan bahwa penilaian keabsahan

[51] Farida Ike dan Arinanto Stya. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 173.

klausul, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bukan hanya tahap awal yang berdiri sendiri, melainkan menjadi penentu jalur hukum yang akan ditempuh pihak yang dirugikan nantinya.[52]

Dalam perkara Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025, akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja terhadap Surianto perlu dianalisis tidak hanya dari terpenuhinya prosedur pemberian surat peringatan, tetapi juga dari alasan yang mendasari perusahaan melakukan PHK. Meskipun Surianto telah menerima SP-1, SP-2, dan SP-3, keberadaan surat peringatan tersebut tidak serta-merta menghilangkan kewajiban perusahaan untuk menunjukkan bahwa pelanggaran yang dilakukan benar-benar berkaitan dengan tanggung jawab dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, alasan perusahaan yang menyatakan bahwa Surianto tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya perlu diuji secara objektif dengan memperhatikan kondisi dan waktu ketika peristiwa kebakaran terjadi.

Apabila peristiwa tersebut terjadi pada saat Surianto tidak sedang menjalankan waktu kerja, maka perlu dipertimbangkan sejauh mana keadaan tersebut dapat dibebankan sebagai bentuk kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. Terlebih, keadaan kebakaran yang terjadi secara tidak terduga dapat menimbulkan situasi yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali pekerja, sehingga penilaian terhadap tanggung jawab Surianto seharusnya tidak hanya didasarkan pada akibat yang terjadi, tetapi juga pada kondisi konkret ketika peristiwa tersebut berlangsung. Dengan demikian, sekalipun perusahaan memiliki dasar untuk memberikan sanksi

[52] Munir Fuady. (2015). *Konsep Hukum Perdata*, Cet. ke-2. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 186–187.

terhadap pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran, alasan PHK tetap harus memiliki hubungan yang jelas dengan kewajiban kerja dan tidak boleh semata-mata didasarkan pada ketidaksenangan atau penilaian subjektif terhadap pekerja.

Dari perspektif klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja, keadaan tersebut menunjukkan bahwa kewenangan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja tidak dapat dipahami sebagai kewenangan yang bersifat mutlak. Klausul dalam perjanjian kerja yang memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk melakukan PHK tetap harus dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai ketentuan yang bersifat khusus serta prinsip perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, meskipun Mahkamah Agung menyatakan PHK terhadap Surianto sah karena adanya pelanggaran yang menjadi dasar pemberian surat peringatan, masih terdapat ruang untuk menguji lebih lanjut apakah alasan PHK tersebut benar-benar proporsional dengan perbuatan yang dilakukan dan apakah peristiwa kebakaran tersebut dapat secara langsung dibebankan kepada Surianto sebagai bentuk ketidakbertanggungjawaban terhadap pekerjaan.

Apabila hubungan antara perbuatan pekerja dan alasan PHK tidak dijelaskan secara memadai, penggunaan kewenangan pemutusan hubungan kerja dapat berpotensi berubah menjadi pemutusan yang bersifat sepihak dan merugikan pekerja. Dalam konteks ini, perlindungan terhadap Surianto tidak berarti mengabaikan pelanggaran yang telah dinilai terbukti oleh pengadilan, melainkan menempatkan PHK dalam kerangka hukum yang mengharuskan adanya alasan yang jelas, objektif, dan berkaitan dengan hubungan kerja. Dengan demikian, akibat hukum bagi pekerja tidak hanya berupa berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga

timbulnya hak atas kompensasi sesuai ketentuan hukum apabila PHK tetap dinyatakan sah, sebagaimana dalam perkara ini Mahkamah Agung menetapkan hak Surianto sebesar Rp53.337.500.

Kewajiban pemberi kerja pascaterjadinya PHK tidak berhenti pada pembayaran pesangon semata. Pasal 151 dan Pasal 154A UU Cipta Kerja menegaskan bahwa hak-hak normatif pekerja, termasuk uang penggantian hak dan kompensasi lain, harus dipenuhi sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan kewajiban ini tetap melekat pada pengusaha selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung. Kewajiban tersebut bersifat mutlak dan tidak dapat dihapuskan sekalipun PHK dilakukan karena kesalahan pekerja, kecuali dalam kondisi tertentu yang secara tegas dikecualikan undang-undang.[53]

Ketentuan tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak pernah membiarkan pekerja kehilangan haknya secara total, sekalipun tindakan pemutusan hubungan kerja itu sendiri telah dinyatakan sah oleh pengadilan. Perbandingan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian ini mempertemukan keterkaitan maupun perbedaan. Penelitian Diva dan Marthana (2022) mengkaji pemutusan hubungan kerja sepihak sebagai bentuk wanprestasi dan menegaskan bahwa PHK tanpa dasar hukum jelas dapat menimbulkan kewajiban ganti rugi bagi pihak yang melakukan pemutusan.

Kajian ini memperluas pembahasan tersebut dengan memetakan tiga skenario akibat hukum secara lebih terstruktur kebatalan, wanprestasi, dan

[53] Asri Wijayanti. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan* Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 3. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 162–163.

perbuatan melawan hukum, serta mengujinya terhadap fakta dalam putusan yang menjadi objek kajian. Dinamika yang muncul dalam perkembangan penelitian hukum normatif pada penelitian ini adalah bergesernya fokus kajian dari yang hanya mengidentifikasi jenis pelanggaran menuju pemetaan konsekuensi hukum yang terukur dan dapat diverifikasi melalui yurisprudensi, sehingga hasil penelitian tidak berhenti hanya pada teori normatif.

C. Pelindungan Hukum bagi Pihak yang Dirugikan Akibat Dilakukannya Klausul Pemutusan Sepihak dalam Perjanjian Kerja

Pelindungan hukum terhadap pihak yang dirugikan akibat penggunaan klausul pemutusan sepihak merupakan konsekuensi dari adanya kemungkinan ketidaksesuaian antara isi perjanjian dan pelaksanaan hubungan kerja dengan ketentuan hukum. Pembahasan mengenai pelindungan hukum berkaitan langsung dengan hasil analisis sebelumnya. Apabila klausul memenuhi syarat hukum dan digunakan sesuai prosedur, maka tidak terdapat pelanggaran yang memerlukan pemulihan secara khusus. Namun, apabila klausul digunakan secara bertentangan dengan hukum dan menimbulkan kerugian, maka pihak yang dirugikan membutuhkan instrumen untuk mempertahankan dan memulihkan haknya. Dalam konteks hubungan kerja, kebutuhan tersebut menjadi penting karena hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dapat mengandung perbedaan posisi tawar.[54]

Tak hanya dalam perjanjian kerja, pelindungan hukum terhadap pekerja

[54] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati. (2021). "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No. 1, halaman 109.

dalam pelaksanaan hubungan industrial pada Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, negara tidak hanya bertanggung jawab dalam menyediakan kesempatan kerja, tetapi juga berkewajiban menjamin agar setiap hubungan kerja memberikan perlindungan, perlakuan yang adil, dan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.[55]

Perlindungan terhadap pekerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk kebutuhan keluarganya. Perlindungan ini juga mencakup keadaan ketika pekerja tidak dapat bekerja karena faktor di luar kehendaknya dan pada umumnya dikenal sebagai jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengembangkan kehidupannya sebagai manusia, baik dalam lingkungan kerja maupun sebagai anggota masyarakat dan keluarga. Perlindungan ini berkaitan dengan aspek kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang bertujuan menjaga pekerja

[55] Oktafian Bagus. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Kencana, halaman 165.

dari risiko kecelakaan yang dapat timbul akibat penggunaan alat kerja, bahan yang digunakan, maupun proses pekerjaan dalam perusahaan. Perlindungan ini dikenal sebagai keselamatan kerja.[56]

Saat terjadi perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa pada dasarnya harus terlebih dahulu ditempuh melalui mekanisme non-litigasi. Perundingan bipartit merupakan tahapan awal yang wajib diupayakan oleh pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, perselisihan dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial lainnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan PHK tidak semestinya langsung dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, melainkan harus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan keberatan dan memperjuangkan hak-haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang telah ditentukan oleh hukum.[57]

1. Pelindungan Hukum Bagi Pekerja

Pelindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu bentuk pelaksanaan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di

[56] Lalu Husni. (2008). "*Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*". Dalam Zainal Asikin (Ed.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 95.

[57] Hanifah, Ida. (2024). "Non-Litigation Dispute Resolution Based on Labor Law in Indonesia". *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 9 No. 1, halaman 55–64.

hadapan hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan tersebut bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menciptakan kesejahteraan, serta mencegah terjadinya perlakuan diskriminatif dalam hubungan kerja. Meskipun pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang dapat terjadi dalam hubungan industrial, pelaksanaannya harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha.[58]

Hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja yang mengalami PHK, baik sebelum maupun setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (ultimum remedium), sehingga pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari. Selain itu, pengusaha wajib mengikuti prosedur yang telah ditentukan, seperti pemberian pemberitahuan tertulis, pelaksanaan perundingan bipartit apabila terjadi penolakan, serta penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial apabila tidak tercapai kesepakatan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan terhadap alasan-alasan tertentu yang dilarang untuk dijadikan dasar PHK, seperti karena pekerja sedang sakit, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, menyusui, menjadi anggota serikat pekerja, atau karena

[58] Mario Lawendatu. (2021). "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Lex Et Societatis*, Vol. 9 No. 1, halaman 78–79.

perbedaan agama, suku, jenis kelamin, dan kondisi fisik. Apabila PHK tetap dilakukan secara sah, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, pekerja yang kehilangan pekerjaan juga memperoleh perlindungan melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Dalam hal terjadi perselisihan akibat PHK, pekerja memperoleh perlindungan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan perlindungan hukum yang berlapis bagi pekerja terhadap tindakan PHK sepihak, baik dalam bentuk perlindungan preventif, prosedural, ekonomis, maupun melalui mekanisme penyelesaian sengketa guna menjamin terwujudnya keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.[59]

2. Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Pelindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja setelah hubungan kerja

[59] Sri Anggita Senggi. (2025). "Perlindungan dan Upaya Hukum bagi Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak". *Ganec Swara*, Vol. 19 No. 1, halaman 43–48.

berakhir, tetapi juga berkaitan dengan keabsahan alasan dan penggunaan kewenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut menjadi penting apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan suatu klausul dalam perjanjian kerja yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Keberadaan klausul tersebut tidak dapat dimaknai sebagai kewenangan mutlak bagi pengusaha, karena pelaksanaannya tetap dibatasi oleh ketentuan hukum perdata khususnya asas itikad baik dan kepatutan, serta ketentuan khusus dalam hukum ketenagakerjaan.

Permasalahan tersebut dapat dilihat dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang melibatkan Surianto sebagai pekerja melawan PT Syukur Indah Mulia sebagai pengusaha. Surianto bekerja sebagai Chief Security dengan upah terakhir sebesar Rp6.275.000,00 per bulan. Hubungan kerja kemudian diputus oleh perusahaan melalui Surat PHK Nomor P-03.1/SS-HRD/3/23/001 tanggal 21 Maret 2023. PHK tersebut didasarkan pada alasan bahwa Surianto dianggap lalai dan tidak siaga dalam menangani peristiwa kebakaran di hotel sehingga mengakibatkan kesulitan dalam melakukan koordinasi petugas keamanan. Sebelum dilakukan PHK, perusahaan juga telah memberikan Surat Peringatan sampai dengan SP-3. Fakta tersebut menjadi dasar bagi Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung untuk menilai bahwa terdapat pelanggaran yang dapat dijadikan alasan dilakukannya PHK.

Berdasarkan pertimbangan Mahkamah Agung, PHK terhadap Surianto

dinyatakan sah karena pekerja dianggap melakukan pelanggaran sebagaimana yang menjadi dasar pemberian surat peringatan. Mahkamah Agung kemudian menerapkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam menentukan hak pekerja akibat PHK, yaitu uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan normal dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, Mahkamah Agung menemukan adanya kekeliruan mengenai masa kerja Surianto sehingga masa kerja yang semula dihitung sejak 1 Mei 2018 dikoreksi menjadi sejak Januari 2014 berdasarkan bukti perjanjian kerja dan kartu identitas karyawan. Atas dasar tersebut, jumlah hak pekerja diperbaiki menjadi Rp53.337.500,00.

Meskipun demikian, penulis menganalisis dari sisi yang lainnya pada bagian perlindungan hukum terhadap Surianto dalam perkara tersebut seharusnya tidak hanya diletakkan pada persoalan besarnya kompensasi yang diterima setelah PHK. Persoalan yang lebih mendasar adalah apakah kewenangan perusahaan untuk melakukan PHK telah digunakan berdasarkan alasan yang benar-benar berkaitan dengan kewajiban pekerjaan Surianto dan apakah alasan tersebut cukup objektif untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja. Pemberian SP-1, SP-2, dan SP-3 memang dapat menjadi bagian dari prosedur pembinaan pekerja, tetapi keberadaan surat peringatan tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa alasan PHK telah memenuhi substansi pelanggaran yang dapat dibenarkan menurut hukum.[60]

[60] S. Putri, G. Lie, dan M. P., "Penyelesaian Perselisihan Para Buruh Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Tandan Sawita Papua," *Jurnal Ilmiah Wahana*

Dengan demikian, antara prosedur pemberian peringatan dan substansi kesalahan pekerja tetap harus dibedakan.

Dalam perkara ini, perusahaan mendasarkan PHK terhadap Surianto pada anggapan bahwa Surianto tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya karena dinilai lalai dan tidak siaga ketika terjadi kebakaran. Menurut penulis, alasan tersebut perlu diuji secara lebih objektif dengan melihat keadaan konkret pada saat peristiwa terjadi. Apabila kebakaran tersebut terjadi pada waktu Surianto tidak sedang menjalankan jam kerjanya, maka perlu terlebih dahulu dibuktikan apakah pada saat tersebut Surianto memang mempunyai kewajiban kontraktual untuk tetap berada dalam keadaan siaga, menerima panggilan, atau melakukan tindakan tertentu di luar waktu kerja. Apabila kewajiban tersebut tidak secara jelas diperjanjikan atau tidak terdapat ketentuan perusahaan yang secara tegas membebankan tanggung jawab tersebut kepada Surianto di luar waktu kerjanya, maka tidak tepat apabila keadaan tersebut secara langsung dikategorikan sebagai kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan.

Keadaan tersebut menjadi semakin penting karena peristiwa kebakaran merupakan kejadian yang bersifat tidak terduga dan dapat menimbulkan keadaan panik atau keadaan darurat. Ketika seseorang memperoleh kabar mengenai kebakaran secara tiba-tiba, terlebih pada saat tidak sedang menjalankan pekerjaan, reaksi terkejut atau keterlambatan dalam memberikan respons tidak dapat serta-merta dianggap sebagai bentuk

Pendidikan, Vol. 10 No. 11, 2024, halaman 723.

ketidakbertanggungjawaban terhadap pekerjaan. Penilaian mengenai kelalaian harus memperhatikan apakah terdapat kewajiban yang dilanggar, apakah pekerja berada dalam kondisi yang memungkinkan untuk memenuhi kewajiban tersebut, serta apakah terdapat hubungan yang nyata antara tindakan atau kelalaian pekerja dengan akibat yang dijadikan dasar PHK.

Dapat ditarik hasil analisis alasan PHK terhadap Surianto seharusnya tidak cukup hanya didasarkan pada pernyataan bahwa pekerja tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perusahaan seharusnya dapat menunjukkan secara jelas ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang telah dilanggar oleh Surianto, termasuk kewajiban apa yang seharusnya dilakukan pada saat terjadinya kebakaran. Hal tersebut diperlukan karena klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja tidak dapat dipahami sebagai pemberian kewenangan tanpa batas kepada perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja. Klausul tersebut tetap harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang jelas, objektif, proporsional, dan mempunyai hubungan langsung dengan kewajiban pekerja.

Apabila kewenangan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja digunakan hanya berdasarkan penilaian sepihak pengusaha tanpa pembuktian yang memadai mengenai pelanggaran pekerja, maka penggunaan klausul tersebut berpotensi bertentangan dengan asas itikad baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Asas itikad baik menghendaki agar suatu perjanjian tidak hanya dilaksanakan berdasarkan bunyi formal perjanjian, tetapi juga berdasarkan kepatutan, kejujuran, dan

keseimbangan kepentingan para pihak. Dalam hubungan kerja, penerapan asas tersebut menjadi penting karena terdapat ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, kewenangan yang diberikan melalui klausul perjanjian tidak seharusnya digunakan sebagai sarana untuk melakukan PHK berdasarkan ketidaksenangan subjektif terhadap pekerja.

Tindakan PT Syukur Indah Mulia yang menjadikan peristiwa kebakaran sebagai dasar untuk menyatakan Surianto tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya perlu dilihat secara lebih kritis. Hal tersebut bukan berarti perusahaan tidak memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada pekerja apabila terbukti melakukan pelanggaran. Namun, sanksi sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja harus mempunyai dasar yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila peristiwa yang dijadikan dasar PHK berada di luar waktu kerja Surianto dan tidak terdapat bukti yang cukup mengenai adanya kewajiban yang tetap melekat kepadanya pada waktu tersebut, maka hubungan antara peristiwa kebakaran dengan kesalahan Surianto menjadi tidak jelas. Dalam kondisi demikian, PHK berpotensi menjadi tindakan yang terlalu berat dan tidak proporsional dibandingkan dengan perbuatan yang dituduhkan kepada pekerja.

Dari perspektif klausul pemutusan sepihak, keadaan tersebut menunjukkan bahwa suatu klausul yang memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja tidak dapat diberlakukan secara otomatis hanya karena perusahaan menganggap telah terjadi pelanggaran. Klausul tersebut tetap harus tunduk pada ketentuan hukum yang bersifat

memaksa dalam hukum ketenagakerjaan. Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan PHK sebagai tindakan yang harus diupayakan untuk dihindari, sedangkan Pasal 154A mengatur alasan-alasan yang dapat menjadi dasar dilakukannya PHK. Dengan demikian, klausul dalam perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan ketentuan tersebut. Keberadaan klausul hanya memberikan dasar kontraktual sepanjang pelaksanaannya tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Selanjutnya, apabila perusahaan menggunakan alasan pelanggaran sebagai dasar PHK, maka pelanggaran tersebut harus benar-benar dapat dibuktikan dan mempunyai hubungan dengan kewajiban pekerja. Surat peringatan tidak seharusnya hanya dipandang dari jumlah atau tingkatannya, tetapi juga dari substansi perbuatan yang menjadi dasar diterbitkannya surat tersebut. Dengan kata lain, SP-1 sampai dengan SP-3 bukanlah dasar yang berdiri sendiri untuk membenarkan PHK, melainkan merupakan bagian dari rangkaian pembinaan terhadap pekerja yang harus didasarkan pada pelanggaran yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, sekalipun Surianto telah menerima SP-3, menurut penulis masih terdapat persoalan hukum mengenai apakah pelanggaran yang menjadi dasar surat peringatan tersebut benar-benar cukup untuk membenarkan PHK.

Dalam konteks perlindungan hukum, penulis berpendapat bahwa pekerja harus diberikan kesempatan untuk memperoleh pemeriksaan yang objektif mengenai tuduhan pelanggaran yang menjadi dasar PHK. Hal tersebut merupakan bentuk perlindungan preventif sekaligus represif

terhadap pekerja. Perlindungan preventif diperlukan agar pengusaha tidak menggunakan klausul pemutusan sepihak secara sewenang-wenang, sedangkan perlindungan represif diberikan apabila PHK telah terjadi dan pekerja mengalami kerugian. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya berbicara mengenai pemberian pesangon setelah PHK, tetapi juga mengenai perlindungan terhadap pekerja dari penggunaan kewenangan PHK yang tidak didasarkan pada alasan yang jelas dan objektif.

Berdasarkan analisis tersebut, menurut penulis, Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 memang memberikan perlindungan kepada Surianto dalam hal pemenuhan hak ekonominya. Mahkamah Agung telah mengoreksi masa kerja Surianto berdasarkan bukti perjanjian kerja dan kartu identitas karyawan serta meningkatkan jumlah kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan dari Rp28.237.500,00 menjadi Rp53.337.500,00. Koreksi tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum karena pengadilan memastikan bahwa hak pekerja dihitung berdasarkan masa kerja yang dapat dibuktikan.

a. Pelindungan terhadap pekerja dari penggunaan klausul pemutusan sepihak secara sewenang-wenang

Pelindungan pertama yang seharusnya diberikan kepada Surianto adalah pelindungan dari penggunaan kewenangan PHK secara sewenang-wenang. Klausul pemutusan sepihak dalam perjanjian kerja tidak dapat memberikan kewenangan mutlak kepada perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja berdasarkan kehendak sepihak.

Penggunaannya harus tetap dibatasi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan, asas itikad baik, serta alasan yang dapat dibuktikan secara objektif.

Dalam perkara Surianto, perusahaan mendasarkan PHK pada anggapan bahwa pekerja tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya karena tidak siaga dalam menghadapi peristiwa kebakaran. Menurut penulis, alasan tersebut seharusnya diuji dengan memperhatikan apakah pada saat kebakaran terjadi Surianto sedang berada dalam waktu kerja dan apakah terdapat kewajiban yang secara jelas mengharuskannya untuk tetap bertanggung jawab di luar waktu kerja. Apabila kewajiban tersebut tidak dapat dibuktikan, maka penggunaan kewenangan PHK berdasarkan alasan tersebut berpotensi menjadi bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak yang merugikan pekerja.

b. Pelindungan melalui pengujian terhadap alasan PHK

Pelindungan selanjutnya diberikan melalui keharusan untuk menguji alasan PHK secara objektif. Alasan bahwa pekerja tidak bertanggung jawab atas pekerjaan tidak dapat hanya didasarkan pada penilaian subjektif perusahaan. Harus terdapat hubungan yang jelas antara perbuatan pekerja, kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja atau ketentuan perusahaan, dan akibat yang ditimbulkan. Dalam perkara Surianto, peristiwa kebakaran yang terjadi secara tidak terduga harus dilihat bersama dengan keadaan bahwa apabila peristiwa tersebut terjadi di luar waktu kerja, maka kemampuan pekerja untuk memberikan

respons tidak dapat dipersamakan dengan keadaan ketika pekerja sedang menjalankan tugas. Perusahaan seharusnya membuktikan terlebih dahulu adanya kewajiban konkret yang dilanggar oleh Surianto sebelum menjadikan peristiwa tersebut sebagai dasar PHK.

c. Pelindungan melalui penerapan asas itikad baik dan kepatutan

Pelindungan terhadap pekerja juga dapat diberikan melalui penerapan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang mengharuskan perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Asas tersebut menjadi batas terhadap penggunaan klausul pemutusan sepihak karena pengusaha tidak dapat menggunakan isi perjanjian hanya untuk kepentingannya sendiri tanpa memperhatikan keadaan dan kepentingan pekerja. Dalam perkara ini, apabila PHK dilakukan karena ketidaksenangan terhadap Surianto dan kemudian peristiwa kebakaran digunakan sebagai alasan untuk membenarkan tindakan tersebut, maka keadaan tersebut perlu diuji berdasarkan kepatutan dan itikad baik. Penggunaan klausul pemutusan sepihak yang tidak didasarkan pada alasan yang objektif dapat menunjukkan adanya penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan demikian, keberadaan klausul tidak boleh menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

d. Pelindungan melalui pemeriksaan terhadap bukti dan hubungan antara pelanggaran dengan PHK

Pelindungan hukum juga dapat dilakukan melalui pemeriksaan

terhadap bukti yang berkaitan dengan alasan PHK. Bukti mengenai perjanjian kerja, waktu kerja, ketentuan tugas dan tanggung jawab pekerja, surat peringatan, serta keadaan pada saat terjadinya peristiwa kebakaran menjadi penting untuk menentukan apakah benar terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Surianto. Dalam perkara ini, pemeriksaan tidak seharusnya hanya berhenti pada keberadaan SP-3, tetapi juga harus melihat perbuatan apa yang menjadi dasar penerbitan SP-3 dan apakah perbuatan tersebut memang dilakukan dalam hubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Apabila tidak terdapat hubungan yang cukup antara peristiwa kebakaran dan kewajiban kerja Surianto, maka dasar PHK menjadi lemah untuk dikategorikan sebagai pelanggaran yang membenarkan pemutusan hubungan kerja.Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja tidak cukup hanya dilihat dari keberadaan aturan yang memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga harus dilihat dari pelaksanaannya. Pelindungan pertama terlihat dari tetap diberikannya hak kompensasi kepada pekerja meskipun PHK dilakukan karena adanya pelanggaran.

e. Pelindungan terhadap hak kompensasi akibat PHK

Mahkamah Agung menyatakan bahwa PHK karena pelanggaran sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tetap menimbulkan hak tertentu bagi pekerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam perkara ini, hak tersebut berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan normal

dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pelindungan hukum diberikan dengan memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan seluruh hak ekonominya hanya karena hubungan kerja berakhir akibat pelanggaran.

Penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja tidak cukup hanya dilihat dari adanya aturan yang memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga harus dilihat dari bagaimana aturan tersebut diterapkan dalam keadaan konkret. Dalam perkara Surianto, perlindungan hukum tidak hanya berkaitan dengan tetap diberikannya hak kompensasi setelah PHK, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap penggunaan kewenangan pengusaha dalam menentukan alasan dan dasar pemutusan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara norma hukum (das sollen) dan praktik (das sein), terutama ketika posisi tawar pekerja lebih lemah dan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja tidak berjalan secara efektif. Dalam konteks klausul pemutusan hubungan kerja sepihak, prinsip keadilan menghendaki agar kewenangan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tidak digunakan secara sewenang-wenang, melainkan tetap memperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban serta perlindungan terhadap pekerja. [61] Pelindungan terhadap Surianto seharusnya tidak berhenti pada pemenuhan hak kompensasi setelah PHK, tetapi juga mencakup pengujian terhadap alasan PHK, penerapan klausul

[61] Ida Hanifah. (2026). "Penerapan Prinsip Keadilan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya". *Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1, halaman 777.

dalam perjanjian kerja, serta hubungan antara pelanggaran yang dituduhkan dengan kewajiban pekerja yang sebenarnya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ketentuan klausul pemutusan hubungan kerja sepihak dalam perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak, tetapi kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak. Klausul tersebut harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdata dan dilaksanakan berdasarkan asas itikad baik sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Selain itu, penerapannya harus memperhatikan ketentuan khusus mengenai PHK dalam Pasal 151 dan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga klausul tidak dapat digunakan sebagai kewenangan mutlak untuk melakukan PHK.
2. Akibat hukum dari penerapan klausul pemutusan hubungan kerja sepihak adalah bahwa pengusaha tidak dapat mengakhiri hubungan kerja hanya berdasarkan klausul atau kehendaknya sendiri. Dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025, PHK terhadap Surianto dinyatakan sah berdasarkan pelanggaran sebagaimana Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Bagi pekerja yang dirugikan, pelindungan hukum diberikan melalui Pasal 151 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur upaya pencegahan PHK dan pemberitahuan serta penyelesaian PHK, Pasal 154A mengenai alasan yang dapat menjadi dasar PHK, dan Pasal 156 mengenai hak

pekerja atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dengan demikian, klausul pemutusan sepihak tetap harus dilaksanakan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan dan tidak menghilangkan hak pekerja atas pelindungan serta hak-haknya akibat PHK.

3. Pelindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan akibat klausul pemutusan hubungan kerja sepihak dapat diberikan melalui penerapan asas itikad baik, kepatutan, dan keseimbangan berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata serta ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi perselisihan PHK, pekerja juga berhak memperoleh pemenuhan hak-haknya dan menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pelindungan tersebut penting agar klausul pemutusan sepihak tidak digunakan untuk membebankan tanggung jawab kepada pekerja atas peristiwa yang berada di luar kewajibannya.

B. Saran

Berdasarkan tiga poin rumusan masalah dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan Penyusunan klausul pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja secara jelas, terbatas, dan tidak memberikan kewenangan pemutusan secara mutlak. Klausul tersebut hendaknya memuat alasan dan batasan yang jelas serta tetap memperhatikan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata dan ketentuan PHK dalam Pasal 151 dan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
2. Sebaiknya penerapkan PHK secara objektif dan proporsional harus terlebih dahulu dipastikan apakah adanya pelanggaran yang benar-benar menjadi tanggung jawab pekerja. Penilaian tersebut perlu mempertimbangkan tugas, waktu kerja, kondisi terjadinya peristiwa, dan hubungan antara perbuatan pekerja dengan kewajibannya sebagaimana prinsip PHK karena pelanggaran dalam Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam perkara Surianto, penilaian terhadap tanggung jawab pekerja seharusnya dilakukan secara menyeluruh agar pekerja tidak dibebani tanggung jawab atas peristiwa yang terjadi di luar jam kerjanya.
3. Pekerja yang mengalami kerugian akibat PHK hendaknya menggunakan haknya untuk memperoleh pelindungan hukum dan pemenuhan hak-hak akibat PHK. Apabila terjadi perselisihan, pekerja dapat menempuh penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, sampai dengan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan demikian, pekerja tetap memperoleh kesempatan untuk menguji alasan dan penerapan klausul pemutusan hubungan kerja yang dianggap merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bagus, Oktafian. (2024). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Jakarta: Kencana.

Djumialdji, F.X. (2005). Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.

Emirzon, Joni, dan Muhamad Sadi Is. (2021). Hukum Kontrak: Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana.

Fuady, Munir. (2015). Konsep Hukum Perdata. Cet. ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.

Husni, Lalu. (2008). "Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)." Dalam Zainal Asikin (Ed.), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Ike, Farida, dan Arinanto Stya. (2025). Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika.

Irsan, Koesparmono, dan Armansyah. (2016). Hukum Tenaga Kerja. Jakarta: Erlangga.

Kusuma, Mahendra, dkk. (2024). Hukum Kontrak Indonesia. Palembang: Noerfikri Offset.

Miru, Ahmadi. (2024). Hukum Perjanjian: Penjelasan Makna Pasal-Pasal Perjanjian dalam KUHPerdata. Jakarta: Sinar Grafika.

Muskibah. (2022). Hukum Perjanjian di Indonesia. Yogyakarta: Deepublish.

Nurhilmiyah. (2020). Hukum Perdata. Medan: CV Multi Global Makmur.

Salim. (2021). Hukum Kontrak. Jakarta: Sinar Grafika.

Simanjuntak, D. Danny H. (2007). PHK dan Pesangon Karyawan. Cet. I. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Thalib, Abd, dan Nur Aisyah. (2024). Hukum Perjanjian. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. (2014). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahid, Nur. (2020). Hukum Perikatan Islam di Indonesia. Jakarta: Kencana.

Wijayanti, Asri. (2013). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Ed. 1, Cet. 3. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Artikel, Makalah, Jurnal dan Karya Ilmiah

Atallah, Dennis, dan Suherman. (2025). "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja." Jurnal USM Law Review, Vol. 8, No. 3.

Chamdani, dkk. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 1.

Deva, Adam, dan Rosmidah. (2023). "Asas Proporsional dan Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Waralaba." Wajah Hukum, Vol. 7, No. 2.

Diva, dan Marthana. (2022). "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19." Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum, Vol. 10, No. 3.

Ghassani, dkk. (2023). "Penerapan Klausula Baku Oleh Endorsee Dalam Perjanjian Endorsement Dikaitkan Dengan Asas Kepatutan." Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, Vol. 17, No. 6.

Haikal Sudjudiman, dan Fatma U. Najicha. (2020). "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura." UIR Law Review, Vol. 4, No. 2.

Hanifah, Ida. (2024). "Non-Litigation Dispute Resolution Based on Labor Law in Indonesia." De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9, No. 1.

Hanifah, Ida. (2026). "Penerapan Prinsip Keadilan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya." Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi, Vol. 5, No. 1.

Hasnati, Sandra Dewi, dan Andrew Shandy Utama. (2023). "Pelaksanaan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." ANDREW Law Journal, Vol. 2, No. 2.

Hidayat, Khoirul, dan Suwarno Abadi. (2024). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir." Gorontalo Law Review, Vol. 7, No. 1.

Komang, dkk. (2021). "New Clause in Bank Credit Agreement in Relation to Consumer Protection Act (Study on PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Denpasar Branch)." Jurnal Hukum Prasada, Vol. 8, No. 1.

Lawendatu, Mario. (2021). “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.” Lex Et Societatis, Vol. 9, No. 1.

Medahalyusa, Jeanette A., dan Achmad Busro. (2022). “Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian Yang Dibuat Atas Dasar Penyalahgunaan Keadaan.” Notarius, Vol. 16, No. 2.

Noviana, dkk. (2022). “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak.” Jurnal Wawasan Yuridika, Vol. 6, No. 1.

Patricia Khairani, dan Masidin. (2022). “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin Sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.” National Journal of Law, Vol. 6, No. 1.

Purbasari, Putri. (2018). “Kajian Perlindungan Employee Invention terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) dalam Perjanjian Kerja.” Jurnal Meta-Yuridis, Vol. 1, No. 2.

Renita, dkk. (2021). “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru.” Mizan Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10, No. 2.

Riskawati, Shanti. (2022). “Pemutusan Perjanjian Sepihak Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Pasca Yurisprudensi Nomor 4/Yur/PDT/2018.” Arena Hukum, Vol. 15, No. 3.

Rudiyanto dkk. (2023). “Analisis Yuridis Variasi Perusahaan dalam Implementasi Pembayaran Pesangon Karyawan bagi Perusahaan yang Mengalami Kepailitan di Kota Batam”. Jurnal Dimensi, Vol. 12 No. 1.

Santoso Buid, dan Dheviana Ratih. (2012). “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja.” Arena Hukum, Vol. 5, No. 3.

Senggi, Sri Anggita. (2025). “Perlindungan dan Upaya Hukum bagi Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak.” Ganec Swara, Vol. 19, No. 1.

Simanjuntak, D. Danny H. [sebagaimana digunakan dalam footnote skripsi].

Taun. (2020). “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan." Jurnal de Jure, Vol. 12, No. 2.

Utomo, Muhammad A., dan Tundjung H. Sitabuana. (2023). "Penyalahgunaan Keadaan Pada Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Sama Bagi Hasil." Jurnal Supremasi, Vol. 13, No. 2.

Wibowo, 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.

C. Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Pengadilan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025.