



Analisis Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Panca Mitra Multi Perdana

Arifan Oktafianto, Eka Nur Toyyiba, Moh. Tegar Prasetya

Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt. Sus-PHI/2025/PN Sby terkait pemutusan hubungan kerja sepihak akibat rasionalisasi yang dilakukan oleh PT Panca Mitra Multi Perdana. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya pemutusan hubungan kerja terhadap 17 pekerja tanpa sosialisasi terlebih dahulu serta belum dipenuhinya pembayaran upah dan hak pesangon pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus terhadap putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial terjadi karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi namun belum memenuhi kewajiban pembayaran upah dan kompensasi pekerja sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam gugatan tersebut, para pekerja menuntut agar hubungan kerja dinyatakan putus dan perusahaan dihukum membayar hak pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sengketa pemutusan hubungan kerja tidak hanya ditentukan oleh mekanisme litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan hak-hak pekerja setelah putusan dijatuhkan.

Abstract

This study aims to analyze the legal consequences for workers in the Industrial Relations Court Decision Number 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby regarding unilateral termination of employment due to rationalization carried out by PT Panca Mitra Multi Perdana. This research is motivated by the termination of employment of 17 workers without prior socialization and the non-fulfillment of wages and severance pay rights. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and a case approach to the court decision that is the object of the study. The results show that the industrial relations dispute occurred because the company terminated employment for efficiency reasons but had not fulfilled the obligation to pay wages and workers' compensation in accordance with the provisions of Government Regulation Number 35 of 2021. In the lawsuit, the workers demanded that the employment relationship be declared terminated and the company be punished to pay severance pay, long service

Kata kunci:

Buruh, Pengadilan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Article Histori:

Received : 10-05-2026

Received in Revised Form : 29-05-2026

Accepted : 30-05-2026

Publish : 10-06-2026

Keywords:

Workers, Industrial Relations Court, layoff

awards, and replacement rights. This study shows that legal protection for workers in employment termination disputes is not only determined by the litigation mechanism in the Industrial Relations Court, but also by the effectiveness of the implementation of workers' rights after the decision is rendered.

Koresponden Penulis;
Arifan Oktafianto
E-mail: arifan_oktafianto@unars.id

1. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang maupun jasa yang sering kali menimbulkan perselisihan akibat perbedaan kepentingan. Perselisihan hubungan industrial umumnya terjadi karena adanya ketidaksesuaian dalam pemenuhan hak pekerja, pelaksanaan perjanjian kerja, maupun kebijakan perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja (Aisha, 2019). Dalam praktiknya, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan. Negara melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (Daulay, 2021). Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak terjadi sengketa ketenagakerjaan yang berujung pada gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial akibat tidak tercapainya kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.

Perlindungan hukum bagi buruh merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan. Dalam hubungan industrial, buruh seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi, akses terhadap informasi, maupun kekuatan tawar (*bargaining position*). Oleh karena itu, negara melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak buruh, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, kondisi kerja yang aman, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Perlindungan hukum ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan secara efektif dalam praktik hubungan kerja (Gunadi, 2021).

Salah satu kasus perselisihan hubungan industrial yang menarik untuk dikaji terjadi pada PT Panca Mitra Multi Perdana yang berlokasi di Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Sengketa ini bermula ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sejumlah pekerja dengan alasan rasionalisasi atau efisiensi perusahaan. Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, para pekerja menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak tanpa sosialisasi terlebih dahulu dan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan juga didalilkan belum membayarkan upah pekerja selama beberapa bulan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Meskipun telah terdapat berbagai instrumen hukum yang mengatur hubungan industrial, dalam kenyataannya perselisihan antara buruh dan pengusaha tetap sering terjadi. Munculnya perselisihan hubungan industrial pada umumnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dengan ketentuan yang berlaku, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun dari perjanjian kerja. Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja

dalam satu perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial masih rentan terhadap konflik, terutama ketika kepentingan ekonomi pengusaha berbenturan dengan hak-hak normatif buruh (Gunawan & Lie, 2026).

Sebagai bentuk perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa, negara membentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial. PHI merupakan peradilan khusus yang diharapkan mampu memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi para pihak (Hasta & Lie, 2026). Namun demikian, dalam praktiknya, efektivitas PHI masih menghadapi berbagai tantangan, seperti lamanya proses penyelesaian perkara, kompleksitas pembuktian, serta kendala dalam pelaksanaan putusan. Hal ini berdampak pada belum optimalnya perlindungan hukum yang dirasakan oleh buruh, terutama dalam memperoleh hak-haknya secara cepat dan tepat.

Fenomena gugatan buruh terhadap PT Panca Multi Mitra Perdana merupakan salah satu manifestasi nyata dari terjadinya perselisihan hubungan industrial. Gugatan tersebut pada umumnya dilatarbelakangi oleh adanya dugaan pelanggaran hak buruh, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tidak dibayarkannya hak-hak normatif, atau tidak dilaksanakannya ketentuan dalam perjanjian kerja. Dalam situasi tersebut, buruh menempuh jalur litigasi melalui PHI sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum. Fenomena ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian di luar pengadilan belum sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Dalam perkara tersebut, para pekerja sebelumnya telah melakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tripartit bersama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Pada perundingan tersebut perusahaan menyatakan kesanggupan untuk membayar upah yang tertunda serta memenuhi hak pekerja yang terkena rasionalisasi sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Akan tetapi, kesepakatan tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan sehingga mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Karena anjuran mediator tidak dijalankan, para pekerja kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya guna memperoleh kepastian hukum terhadap hak-hak mereka.

Namun demikian, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya memberikan peluang bagi buruh untuk memperoleh hak-haknya, tetapi juga menimbulkan berbagai akibat hukum yang perlu dikaji secara mendalam. Akibat hukum tersebut mencakup kemungkinan dikabulkannya gugatan yang berimplikasi pada pemulihan hak buruh, maupun kemungkinan ditolaknya gugatan yang berdampak pada hilangnya hak yang diperjuangkan. Selain itu, buruh juga menghadapi konsekuensi lain, seperti ketidakpastian status hubungan kerja selama proses persidangan, beban ekonomi akibat lamanya proses peradilan, serta potensi kesulitan dalam pelaksanaan putusan pengadilan.

Permasalahan hukum dalam perkara ini terletak pada legalitas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan serta pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Para pekerja menilai bahwa tindakan perusahaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja karena pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa prosedur penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja juga menuntut pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kasus ini penting untuk diteliti karena menunjukkan adanya persoalan implementasi perlindungan hukum pekerja dalam praktik hubungan industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan. Selain menyangkut perlindungan hak normatif pekerja, perkara ini juga memperlihatkan bagaimana efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Penelitian terhadap putusan ini menjadi relevan untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam memutus sengketa hubungan industrial serta menilai sejauh mana putusan pengadilan mampu memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak.

Penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja dalam sengketa hubungan industrial telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada kajian normatif terhadap peraturan ketenagakerjaan secara umum. Penelitian yang secara khusus menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby terkait pemutusan hubungan kerja karena rasionalisasi perusahaan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena secara spesifik mengkaji akibat hukum terhadap pekerja serta efektivitas perlindungan hukum dalam kasus PHK sepihak pada PT Panca Mitra Multi Perdana.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap pekerja yang mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial terhadap PT Panca Mitra Multi Perdana serta menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan melalui putusan pengadilan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak. Kajian ini tidak hanya penting dari sisi akademis, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam memberikan gambaran mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem peradilan hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta menjadi bahan evaluasi bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kualitas perlindungan hukum bagi buruh di Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku serta asas-asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap buruh yang mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta doktrin hukum yang relevan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, serta ketentuan lain yang relevan. Sementara itu, pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis fenomena gugatan buruh terhadap PT Panca Multi Mitra Perdana sebagai objek kajian untuk memahami penerapan norma hukum dalam praktik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Dasar Hukum Gugatan Buruh di Pengadilan Hubungan Industrial

Pengajuan gugatan oleh buruh di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan bentuk perlindungan hukum yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Secara normatif, dasar hukum utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mustakim & Syafrida, 2020). Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui mekanisme non-litigasi, yaitu perundingan bipartit antara buruh dan pengusaha.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase (Pradinata & Lie, 2026). Gugatan ke PHI hanya dapat diajukan apabila upaya-upaya tersebut tidak berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa litigasi di PHI merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Selain itu, dasar hukum gugatan buruh juga dapat bersumber dari: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja, Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya terkait wanprestasi (Purnomo, 2019). Dalam konteks gugatan terhadap PT Panca Mitra Multi Perdana, dasar hukum tersebut menjadi landasan bagi buruh untuk menuntut haknya apabila terjadi pelanggaran, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tidak dipenuhinya hak normatif, atau pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Dengan demikian, gugatan buruh memiliki legitimasi hukum sepanjang didasarkan pada norma yang berlaku dan didukung oleh alat bukti yang sah.

Perselisihan hubungan industrial merupakan konsekuensi hukum yang dapat timbul dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat adanya perbedaan kepentingan maupun pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki fungsi penting sebagai sarana perlindungan hukum bagi pekerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha (Randi, 2020). Dalam praktiknya, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial umumnya diajukan ketika upaya penyelesaian non litigasi tidak mencapai kesepakatan atau tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Oleh karena itu, gugatan pekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk upaya hukum untuk memperoleh kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan (Rohma & Lie, 2026).

Dalam perkara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, dasar hukum gugatan diajukan oleh para pekerja karena adanya tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Panca Mitra Multi Perdana secara sepihak dengan alasan rasionalisasi atau efisiensi perusahaan. Para pekerja mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga belum membayarkan upah pekerja sejak beberapa bulan sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan

para pekerja mengalami kerugian secara ekonomi maupun hukum karena kehilangan pekerjaan tanpa memperoleh hak-hak kompensasi yang seharusnya diterima.

Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pekerja terlebih dahulu telah menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan tripartit sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam proses tersebut, perusahaan sempat menyatakan kesanggupan untuk membayarkan upah pekerja yang tertunda serta memenuhi hak pekerja yang terkena rasionalisasi sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Akan tetapi, kesepakatan tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan sehingga mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Karena anjuran mediator juga tidak dijalankan, para pekerja kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya guna memperoleh perlindungan hukum dan kepastian terhadap hak-hak normatif mereka.

Dasar hukum gugatan para pekerja dalam perkara ini juga berkaitan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang pada prinsipnya mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja harus diupayakan untuk dihindari dan apabila tidak dapat dihindari maka wajib dilakukan sesuai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam gugatan tersebut, para pekerja menilai bahwa tindakan perusahaan bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan karena pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Para pekerja juga mendalilkan bahwa tindakan perusahaan yang tidak membayarkan pesangon dan hak-hak lainnya merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan gugatan yang diajukan, para pekerja meminta agar Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan PT Panca Mitra Multi Perdana putus karena alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, para pekerja juga menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak dengan total nilai sebesar Rp537.915.000,00. Gugatan tersebut menunjukkan bahwa para pekerja menggunakan mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial sebagai sarana memperoleh pemulihan hak-hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan prosedur hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, dasar hukum gugatan dalam perkara ini tidak hanya berkaitan dengan legalitas pemutusan hubungan kerja, tetapi juga menyangkut perlindungan terhadap hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK.

Berdasarkan perkara tersebut dapat dianalisis bahwa gugatan pekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang diberikan oleh negara kepada pekerja yang mengalami pelanggaran hak dalam hubungan kerja. Dalam konteks perkara PT Panca Mitra Multi Perdana, gugatan diajukan bukan semata-mata untuk mempersoalkan pemutusan hubungan kerja, tetapi juga untuk memperoleh kepastian hukum terhadap pembayaran hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Kasus ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha serta memberikan akses keadilan bagi pekerja yang berada pada posisi lebih lemah dalam hubungan industrial.

3.2. Akibat Hukum terhadap Buruh yang Mengajukan Gugatan

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk upaya hukum yang dilakukan pekerja untuk memperoleh perlindungan terhadap hak-hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan, gugatan yang diajukan pekerja tidak hanya bertujuan memperoleh kepastian hukum mengenai status hubungan kerja, tetapi juga untuk menuntut pemenuhan hak-hak pekerja akibat terjadinya perselisihan hubungan industrial (Santoso, 2014). Akibat hukum dari pengajuan gugatan tersebut dapat berupa pengakuan terhadap hak pekerja, penetapan status pemutusan hubungan kerja, hingga kewajiban perusahaan untuk membayar kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, proses penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum dan sosial bagi pekerja, terutama berkaitan dengan ketidakpastian pekerjaan dan lamanya proses penyelesaian perkara (Sonhaji, 2019).

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, akibat hukum yang dialami para pekerja bermula dari tindakan PT Panca Mitra Multi Perdana yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan terhadap 17 pekerja tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu serta tanpa pemenuhan hak pekerja secara penuh. Selain kehilangan pekerjaan, para pekerja juga mengalami kerugian berupa tidak dibayarkannya upah kerja dan hak pesangon sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan. Kondisi tersebut mengakibatkan para pekerja berada dalam posisi yang rentan secara ekonomi maupun hukum karena kehilangan sumber penghasilan dan kepastian kerja dalam waktu yang bersamaan.

Akibat hukum lain dari pengajuan gugatan tersebut adalah terbukanya mekanisme penyelesaian sengketa secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam perkara ini, para pekerja meminta agar hubungan kerja dinyatakan putus karena alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta meminta perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak dengan total nilai sebesar Rp537.915.000,00. Tuntutan tersebut menunjukkan bahwa gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh pemulihan hak-hak normatif yang sebelumnya tidak dipenuhi oleh perusahaan. Dengan adanya gugatan tersebut, pekerja memperoleh akses terhadap proses pembuktian dan pemeriksaan hukum guna menentukan apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan atau justru melanggar hak-hak pekerja.

Selain memberikan akses terhadap perlindungan hukum, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial juga menimbulkan akibat hukum berupa berubahnya status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan (Sugiarti & Wijayanti, 2020). Dalam perkara *a quo*, para pekerja meminta agar hubungan kerja dinyatakan putus dengan kategori pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan. Permohonan tersebut menunjukkan bahwa gugatan yang diajukan pekerja tidak hanya bertujuan mempertahankan hubungan kerja, tetapi juga untuk memperoleh kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (Syafriada et al., 2020). Dengan demikian, proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi sarana hukum untuk menentukan legalitas PHK sekaligus menetapkan kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja.

Dalam perkara ini, para pekerja juga meminta penerapan uang paksa (*dwangsom*) apabila perusahaan tidak melaksanakan putusan pengadilan setelah putusan memperoleh kekuatan hukum

tetap. Permintaan tersebut menunjukkan adanya kekhawatiran pekerja terhadap efektivitas pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam praktik (Wibowo & Herawati, 2021). Secara hukum, permintaan uang paksa merupakan bentuk perlindungan terhadap kemungkinan tidak dipatuhinya putusan pengadilan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja memiliki hak untuk menggugat dan memperoleh putusan pengadilan, pelaksanaan putusan masih menjadi persoalan penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan kata lain, akibat hukum dari gugatan pekerja tidak berhenti pada putusan hakim semata, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan hak-hak pekerja setelah putusan dijatuhkan.

Di sisi lain, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial juga menimbulkan konsekuensi berupa lamanya proses penyelesaian perkara dan ketidakpastian hukum selama proses persidangan berlangsung. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja yang mengajukan gugatan sering kali harus menghadapi kondisi kehilangan pekerjaan tanpa adanya kepastian kapan hak-hak mereka akan dipenuhi oleh perusahaan. Proses penyelesaian sengketa yang panjang juga dapat menimbulkan tekanan ekonomi dan psikologis bagi pekerja, terutama ketika perusahaan tidak segera melaksanakan kewajibannya meskipun telah dilakukan mediasi maupun proses litigasi. Oleh karena itu, keberhasilan pekerja memperoleh perlindungan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya ditentukan oleh adanya putusan yang menguntungkan pekerja, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan putusan tersebut dalam praktik.

Berdasarkan analisis terhadap perkara PT Panca Mitra Multi Perdana, dapat dipahami bahwa pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial memberikan akibat hukum yang bersifat ganda bagi pekerja. Di satu sisi, gugatan memberikan akses terhadap perlindungan hukum dan peluang memperoleh pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Akan tetapi, di sisi lain proses litigasi juga menimbulkan konsekuensi berupa ketidakpastian ekonomi, lamanya proses penyelesaian sengketa, dan potensi hambatan dalam pelaksanaan putusan pengadilan. Dengan demikian, perkara ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum pekerja tidak hanya bergantung pada mekanisme gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi juga pada kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya terhadap pekerja.

3.3 Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Proses Gugatan

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hubungan kerja, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha sehingga negara memberikan perlindungan melalui berbagai ketentuan hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Perlindungan hukum tersebut dapat bersifat preventif maupun represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan hak dan kewajiban para pihak dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sedangkan perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketika terjadi pelanggaran hak pekerja. Salah satu bentuk perlindungan represif tersebut adalah pemberian hak kepada pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh kepastian hukum terhadap hak-hak yang dilanggar oleh perusahaan.

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, perlindungan hukum terhadap pekerja terlihat sejak adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang harus ditempuh sebelum perkara diajukan ke pengadilan. Para pekerja terlebih dahulu melakukan

perundingan bipartit dengan PT Panca Mitra Multi Perdana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat rasionalisasi perusahaan. Akan tetapi, perundingan tersebut tidak menghasilkan penyelesaian yang memberikan kepastian terhadap hak-hak pekerja. Selanjutnya para pekerja menempuh penyelesaian melalui mediasi hubungan industrial bersama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Dalam proses tersebut perusahaan sempat menyatakan kesediaan untuk membayarkan upah yang tertunda dan memenuhi hak pekerja yang terkena rasionalisasi sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, kesepakatan tersebut tidak dilaksanakan sehingga para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bentuk perlindungan hukum represif terhadap hak-hak mereka.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perkara ini juga berkaitan dengan legalitas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan. Para pekerja mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diwajibkan dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga tidak membayarkan hak-hak pekerja berupa upah dan pesangon setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, para pekerja menganggap tindakan perusahaan bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang pada prinsipnya mewajibkan setiap pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai prosedur hukum dan disertai pemenuhan hak-hak pekerja.

Dalam gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pekerja meminta agar hubungan kerja dinyatakan putus karena efisiensi perusahaan dan perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan total nilai sebesar Rp537.915.000,00. Tuntutan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses gugatan tidak hanya berkaitan dengan pengakuan bahwa PHK dilakukan secara tidak tepat, tetapi juga menyangkut pemulihan hak-hak ekonomi pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya gugatan tersebut, pekerja memperoleh akses terhadap mekanisme pembuktian dan pemeriksaan hukum untuk menilai apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan atau justru merugikan pekerja secara hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perkara ini juga terlihat dari adanya permohonan uang paksa (*dwangsom*) yang diajukan para pekerja kepada majelis hakim. Para pekerja meminta agar perusahaan dikenakan uang paksa sebesar Rp1.000.000,00 per hari apabila tidak melaksanakan putusan pengadilan setelah berkekuatan hukum tetap. Permohonan tersebut diajukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan mencegah perusahaan mengabaikan kewajiban hukumnya terhadap pekerja. Secara hukum, permintaan uang paksa menunjukkan adanya upaya pekerja memperoleh perlindungan tidak hanya pada tahap pemeriksaan perkara, tetapi juga pada tahap pelaksanaan putusan pengadilan. Hal ini penting karena dalam praktik hubungan industrial sering ditemukan kendala pelaksanaan putusan meskipun pekerja telah memenangkan perkara di pengadilan.

Meskipun hukum memberikan perlindungan melalui mekanisme gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, perkara PT Panca Mitra Multi Perdana menunjukkan bahwa pekerja masih menghadapi berbagai kendala dalam memperoleh perlindungan hukum yang efektif. Proses penyelesaian sengketa yang memerlukan waktu cukup panjang menyebabkan pekerja berada dalam kondisi ketidakpastian

ekonomi akibat kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Selain itu, pelaksanaan hak pekerja juga sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan dalam menjalankan putusan pengadilan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses gugatan tidak hanya ditentukan oleh adanya akses terhadap pengadilan, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan putusan dan kepastian pemenuhan hak-hak pekerja setelah putusan dijatuhkan.

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, dapat dipahami bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran penting sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Melalui mekanisme gugatan, pekerja memperoleh sarana hukum untuk menuntut pemenuhan hak-hak normatif yang dilanggar oleh perusahaan. Akan tetapi, perkara ini juga menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya efektif apabila tidak disertai kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya dan efektivitas mekanisme eksekusi putusan pengadilan terhadap hak-hak pekerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, dapat disimpulkan bahwa dasar hukum gugatan yang diajukan para pekerja terhadap PT Panca Mitra Multi Perdana berawal dari adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan rasionalisasi atau efisiensi perusahaan tanpa diikuti pemenuhan hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pekerja telah menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan mediasi hubungan industrial, namun penyelesaian tersebut tidak menghasilkan pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Oleh karena itu, para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bentuk perlindungan hukum represif guna memperoleh kepastian hukum atas hak-hak mereka, khususnya terkait pembayaran upah, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Akibat hukum yang timbul terhadap pekerja akibat pengajuan gugatan tersebut adalah terbukanya mekanisme perlindungan hukum melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial untuk menentukan legalitas pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja pasca PHK. Dalam perkara ini, para pekerja menuntut agar hubungan kerja dinyatakan putus karena efisiensi perusahaan dan perusahaan diwajibkan membayar hak pekerja dengan total nilai sebesar Rp537.915.000,00. Gugatan tersebut memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh pemulihan hak-hak normatif yang sebelumnya tidak dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi, proses penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial juga menimbulkan konsekuensi berupa ketidakpastian ekonomi bagi pekerja akibat kehilangan pekerjaan, lamanya proses penyelesaian perkara, dan potensi kendala dalam pelaksanaan putusan pengadilan. Bahkan dalam perkara ini para pekerja meminta penerapan uang paksa (dwangsom) untuk menjamin pelaksanaan putusan apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya setelah putusan berkekuatan hukum tetap.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses gugatan pada dasarnya telah diberikan melalui mekanisme hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan ketentuan hukum ketenagakerjaan lainnya. Dalam perkara PT Panca Mitra Multi Perdana, perlindungan hukum tersebut terlihat dari adanya akses bagi pekerja

untuk menempuh perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Akan tetapi, penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya efektif apabila pelaksanaan putusan pengadilan masih menghadapi hambatan dan ketidakpatuhan dari pihak perusahaan. Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya ditentukan oleh adanya putusan pengadilan yang mengakui hak-hak pekerja, tetapi juga oleh kepastian pelaksanaan putusan dan kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja.

Daftar Pustaka

- Aisha, B. D. (2019). Pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada pelanggaran perjanjian kerja bersama. *Jurist-Diction*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098>
- Daulay, N. K. (2021). Penerapan metode WaSPAS untuk efektifitas pengambilan keputusan pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 2(2), 196–201. <https://doi.org/10.30865/json.v2i2.2773>
- Gunadi, F. (2021). UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>
- Gunawan, G., & Lie, G. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Pesangon: Studi Kasus Studi Kasus Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 2(1), 119–124. <https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8294>
- Hasta, B. J. H., & Lie, G. (2026). Disrupsi Tanpa Perlindungan: Kegagalan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Merespons Ambiguitas Status Pekerja Platform Digital – Studi Kritis atas Relasi Kuasa antara Korporasi Teknologi dan Tenaga Kerja Informal di Abad ke-21. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 2(1), 202–213. <https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8528>
- Mustakim, M., & Syafrida, S. (2020). Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *SALAM Jurnal Sosial Dan Budaya Syar I*, 7(8), 695–706. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i8.16552>
- Pradinata, C. A., & Lie, G. (2026). Legalitas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 2(1), 88–93. <https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8266>
- Purnomo, S. H. (2019). PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30996/jhbbs.v2i2.2493>
- Randi, Y. (2020). PANDEMICORONASEBAGIALASANPEMUTUSANHUBUNGANKERJAPEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Rohma, I. A., & Lie, G. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Disabilitas sebagai Wujud Kesetaraan dalam Dunia Kerja di Indonesia. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8254>

- Santoso, B. (2014). JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 25(3), 402. <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>
- Sonhaji, S. (2019). Analisis yuridis Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1), 60-78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan pemutusan hubungan kerja karena force majeure di masa pandemi Covid-19. *JUSTITIA JURNAL HUKUM*, 4(2). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/download/6187/3387>
- Syafrida, S., Safrizal, S., & Suryani, R. (2020). Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6532>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>