

**ANALISIS PERSELISIHAN STATUS HUBUNGAN KERJA DAN  
PEMUTUSANNYA MELALUI Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri  
Bandung Nomor: 152/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn.Bdg. Jo. Putusan Mahkamah  
Agung Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024**

**Hollanda Yurist**  
**Universitas Indonesia**  
**Email: [hollandatobing@gmail.com](mailto:hollandatobing@gmail.com)**

**Abstrak**

Perselisihan status hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) kerap menimbulkan persoalan kepastian hukum dalam praktik hubungan industrial, khususnya ketika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) digunakan secara berulang dan berkepanjangan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Permasalahan ini tercermin dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024 antara Edison Manuputty dan PT Intinusa Selareksa, Tbk, yang mempersoalkan perubahan status PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) serta keabsahan PHK dengan alasan efisiensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian pertimbangan hakim dalam menentukan status hubungan kerja dan hak-hak normatif pekerja dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta prinsip kepastian hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadilan secara tepat menyatakan PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT karena tidak memenuhi syarat hukum, serta menilai alasan efisiensi tidak relevan secara waktu sehingga PHK dinyatakan berlaku sejak putusan dibacakan. Putusan ini mencerminkan penerapan prinsip kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch dan Jan M. Otto dalam penentuan status hubungan kerja dan kompensasi pekerja, meskipun perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja belum menjadi pertimbangan utama dalam amar putusan.

**Kata Kunci:** Kepastian Hukum, PKWT, PKWTT, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial.

**Abstract**

*Disputes over employment status and termination of employment (PHK) often raise issues of legal certainty in industrial relations practice, particularly when fixed-term employment agreements (PKWT) are used repeatedly and for extended periods for permanent work. This issue is reflected in the Decision of the Bandung District Court No. 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg juncto the Decision of the Supreme Court No. 453 K/ Pdt.Sus-Phi/2024 between Edison Manuputty and PT Intinusa Selareksa, Tbk, which questioned the change in status from PKWT to an indefinite-term employment agreement (PKWTT) and the validity of termination on the grounds of efficiency. The purpose of this study is to analyze the appropriateness of the judge's considerations in determining the status of employment relationships and the normative rights of workers with the provisions of labor laws and regulations and the principle of legal certainty. The research method used is normative legal research with a regulatory and case approach. The results of the study show that the court correctly ruled that the PKWT was legally converted to a PKWTT because it did not meet the legal requirements, and assessed that the reason of efficiency was not relevant at the time, so that the termination of employment was declared effective from the date the verdict was read out. This ruling reflects the application of the principle of legal certainty as stated by Gustav Radbruch and Jan M. Otto in determining the status of employment relationships and worker compensation, although protection for union officials was not a primary consideration in the ruling.*

**Keywords:** Legal Certainty, PKWT, PKWTT, Termination Of Employment, Industrial Relations Court.

## **PENDAHULUAN**

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terelakkan dalam dunia Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terelakkan dalam dunia ketenagakerjaan karena adanya perbedaan pandangan antara pengusaha dengan pekerja maupun serikat pekerja. Perselisihan ini umumnya berkaitan dengan persoalan hak normatif, perbedaan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun konflik internal antar serikat pekerja<sup>1</sup>

Status hubungan kerja, apakah bersifat PKWT atau PKWTT, akan menjadi faktor krusial dalam menentukan hak-hak yang melekat pada pekerja, terutama ketika perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha bermuara pada pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>2</sup>

Ketika perselisihan hubungan industrial berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), dampaknya dapat sangat signifikan, baik terhadap kelangsungan hidup pekerja maupun terhadap keberlanjutan usaha dari pihak pengusaha. Oleh karena itu, peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memberikan batasan tegas terhadap pelaksanaan PHK, agar tidak dilakukan secara sepihak. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, setiap PHK harus didasarkan pada alasan yang sah dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.<sup>3</sup>

Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu aspek penting yang sering menjadi sumber sengketa dalam kasus PHK adalah status hubungan kerja, khususnya apabila pekerja dipekerjakan dalam jangka waktu yang panjang namun tetap diberikan status sebagai pekerja kontrak. Dalam praktiknya, banyak pengusaha yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara berulang dan berkelanjutan, meskipun sifat pekerjaan yang dijalankan bersifat tetap. Hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 serta ketentuan Pasal 6 sampai Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman.<sup>4</sup>

Jika hubungan kerja berlangsung secara terus-menerus, melebihi batas waktu lima tahun dan tidak sesuai dengan karakteristik PKWT, maka demi hukum hubungan kerja tersebut harus dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam konteks ini, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak yang sebenarnya layak menjadi pekerja tetap dapat dianggap tidak sah, dan menimbulkan konsekuensi hukum bagi pengusaha, termasuk kewajiban untuk membayar kompensasi atau mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Mahkamah Agung dalam berbagai putusannya, dan juga dianalisis dalam berbagai studi ilmiah mengenai praktik penyalahgunaan PKWT<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Yunus, Yudin, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, dan Safrin Salam. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Kewarganegaraan*. Vol. 7 No. 1, Juni 2023. Hlm. 727-728

<sup>2</sup> Tim Hukumonline. "Hukumnya Jika Karyawan di-PHK dalam Masa Percobaan". 25 Mei 2018. Hukumonline.com. Tersedia pada <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-jika-karyawan-di-phk-dalam-masa-percobaan-1t5b07956e50b91/>. Diakses 25 Mei 2025.

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2020 No. 245, Pasal 151 ayat (1) jo. Pasal 154A

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 6-8.

<sup>5</sup> Triyono, "Kepastian Hukum Konversi PKWT ke PKWTT dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 5 No. 1 (2022): hlm. 45.

Permasalahan ini menjadi semakin kompleks ketika pekerja yang di-PHK juga menjabat sebagai pengurus serikat pekerja. Menurut ketentuan Pasal 28 dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat tanpa alasan yang sah dapat dianggap sebagai tindakan pidana, karena merupakan bentuk penghalangan terhadap kebebasan berserikat.<sup>6</sup> Maka dari itu, pengusaha tidak hanya perlu berhati-hati dalam menetapkan status hubungan kerja, tetapi juga dalam mengambil tindakan terhadap pekerja yang aktif dalam kegiatan serikat.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024 permasalahan terkait status hubungan kerja, PHK, dan perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja menjadi sorotan utama. Hubungan kerja antara Edison Manuputty (selaku penggugat) dengan PT Intinusa Selareksa, Tbk (selaku Tergugat) yang telah berlangsung lebih dari 11 (sebelas) tahun secara terus-menerus, sepatutnya tidak dapat lagi dianggap sebagai hubungan kerja berdasarkan PKWT. Edison Manuputty yang juga terbukti merupakan pengurus serikat pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang sah, menambah kompleksitas perkara ini dan menjadikannya menarik untuk dikaji lebih lanjut. Aspek keadilan, substansi hubungan kerja, dan perlindungan konstitusional terhadap hak berserikat akan menjadi indikator penting hakim dalam mempertimbangkan dan menentukan putusannya.

Oleh karena itu, tulisan ini akan membahas secara mendalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024 untuk menilai kesesuaiannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta implementasinya dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.<sup>7</sup>

K/Pdt.Sus-PHI/2024 untuk menilai kesesuaiannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta implementasinya dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan adalah data sekunder yang dihimpun dari studi kepustakaan, antara lain:

1. Sumber bahan hukum primer merupakan suatu bahan yang bersifat mengikat dan berlaku, antara lain yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (“UU Ketenagakerjaan”);
2. Sumber bahan hukum sekunder dalam memberikan penjelasan dan informasi terhadap sumber bahan hukum primer, antara lain buku-buku, tulisan-tulisan dari para ahli hukum, artikel, jurnal, makalah, tesis dan disertasi yang berkaitan dan membahas mengenai topik yang akan dibahas.
3. Sumber bahan hukum tersier dalam rangka digunakan dan menunjang sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder, seperti artikel-artikel internet, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum, serta buku-buku lainnya yang dapat dipergunakan sebagai referensi.

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, Lembaran Negara RI Tahun 2000 No. 131, Pasal 28 dan Pasal 43.

<sup>7</sup> Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, hlm. 4–12

Mengenai pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara pencatatan dan menginventarisasi dokumentasi bahan-bahan hukum primer (aturan hukum positif) yakni peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder (buku dan jurnal) dan bahan hukum tersier (kamus) untuk kemudian dianalisis dan dikaji guna menjawab rumusan masalah, sehingga memberikan kesimpulan dan saran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kasus Posisi Perkara Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024**

#### **1. Penyelesaian Perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung**

Edison Manuputty, seorang pekerja di PT Intinusa Selareksa Tbk yang juga menjabat sebagai pengurus Serikat Pekerja PPMI'98 di tingkat perusahaan, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. Gugatan ini diajukan menyusul pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan pada tanggal 30 November 2022. PHK tersebut didasarkan pada dalih bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara kedua pihak telah berakhir.

Namun, Edison menolak alasan tersebut. Ia menegaskan bahwa dirinya telah bekerja secara terus-menerus selama lebih dari 11 tahun sebagai operator forklift di bagian gudang. Ia juga menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat menunjukkan bukti sah adanya PKWT, sehingga menurut ketentuan perundang-undangan, hubungan kerja yang berjalan selama itu harus dikualifikasi sebagai hubungan kerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, PHK yang dilakukan oleh perusahaan dianggap tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam proses penyelesaian perselisihan ini, sebelumnya telah dilakukan upaya bipartit yang berujung pada kegagalan, lalu dilanjutkan ke mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Mediator mengeluarkan anjuran agar perusahaan membayarkan pesangon dan hak lainnya kepada Edison. Namun Edison menolak anjuran tersebut, karena ia menilai anjuran tersebut tidak mempertimbangkan dengan benar fakta bahwa perusahaan tidak berada dalam kondisi merugi dan hanya melakukan PHK terhadap dirinya seorang, bukan sebagai bagian dari efisiensi secara massal. Ia juga merasa keberatan karena anjuran tersebut tidak memperhitungkan posisi dirinya sebagai pengurus serikat pekerja, di mana PHK terhadap pengurus serikat merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Edison juga mendalilkan bahwa pengawas ketenagakerjaan melalui Nota Pemeriksaan Khusus telah menyatakan bahwa perusahaan melakukan pelanggaran dalam penggunaan PKWT dan seharusnya mengangkat dirinya sebagai karyawan tetap. Atas dasar itu, Edison menuntut agar pengadilan menyatakan PHK tersebut tidak sah, memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-haknya selama proses perselisihan, termasuk gaji selama 6 bulan, THR, dan cuti tahunan, serta memerintahkan agar ia dipekerjakan kembali sebagai karyawan tetap.

Di sisi lain, perusahaan (Tergugat) membantah seluruh dalil yang disampaikan Edison. Mereka menyatakan bahwa hubungan kerja antara Edison dan perusahaan memang didasarkan pada PKWT yang sah, dengan kontrak terakhir berlaku sejak 1 Desember 2021 hingga 30 November 2022. Tergugat juga mengklaim bahwa kondisi keuangan perusahaan tengah mengalami kerugian berdasarkan laporan audit eksternal, sehingga efisiensi menjadi alasan sah untuk tidak memperpanjang hubungan kerja Edison.

Persidangan kemudian berlangsung dengan masing-masing pihak mengajukan bukti dan saksi. Tergugat menilai gugatan Edison kabur (obscuur libel) karena tidak konsisten dalam menguraikan dasar gugatan sebagai perselisihan hak atau perselisihan PHK, serta menilai gugatan kurang pihak karena tidak melibatkan Dinas Tenaga Kerja sebagai turut tergugat, meski banyak keberatan dialamatkan ke instansi tersebut..

Majelis Hakim Pengadilan negeri Bandung dalam pertimbangannya terlebih dahulu menilai status hubungan kerja antara Edison Manuputty (Penggugat) dan PT Intinusa Selareksa, Tbk (Tergugat). Dari bukti dan fakta persidangan, diketahui bahwa Penggugat telah bekerja sejak 11 Desember 2011, dan secara terus-menerus menerima gaji bulanan. Meskipun Tergugat menyatakan hubungan kerja didasarkan pada PKWT, namun Majelis Hakim menyatakan bahwa PKWT tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 5-6 PP Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karenanya, PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Terkait dalih Tergugat yang menyebut perusahaan dalam kondisi merugi sebagai alasan efisiensi, Majelis menemukan bahwa laporan keuangan sebagai bukti kondisi merugi baru terbit pada Maret 2023, sedangkan PHK dilakukan sejak November 2022. Artinya, alasan kerugian tidak relevan dan harus dikesampingkan.

Majelis juga menilai bahwa hubungan kerja yang telah terjalin selama lebih dari 11 tahun dan diakhiri sepihak, tidak mencerminkan asas keadilan. Namun demikian, Majelis mempertimbangkan bahwa melanjutkan hubungan kerja tidak lagi membawa manfaat karena telah terjadi ketidakharmonisan. Oleh karena itu, Majelis menyatakan bahwa hubungan kerja dinyatakan putus sejak putusan dibacakan, bukan karena berakhirnya PKWT atau efisiensi seperti yang diklaim Tergugat, tetapi karena putusan pengadilan yang bersifat final demi kemanfaatan hukum.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas majelis hakim pada Pengadilan Negeri Bandung telah menjatuhkan putusan terhadap perkara Nomor 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg. dengan amar putusan sebagai berikut :

**Mengadili:**

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berubah demi hukum menjadi PKWTT;
- 3) Menyatakan hubungan kerja berakhir sejak putusan dibacakan (Desember 2023);
- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, yaitu:
  - Upah proses selama 6 bulan sebesar Rp 27.203.976;
  - Tunjangan Hari Raya (THR) 2023 sebesar Rp 4.533.996;
- 5) Menolak gugatan untuk selebihnya

**2. Upaya Hukum Kasasi yang Ddijukan oleh PT Intinusa Selareksa, Tbk selaku Pemohon Kasasi dahulu Tergugat.**

Setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg., PT Intinusa Selareksa, Tbk selaku Tergugat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Permohonan kasasi tersebut terdaftar dengan Nomor Perkara 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024.

Dalam amar putusannya yang dibacakan pada 2 Mei 2024, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari PT Intinusa Selareksa, Tbk. Namun, Mahkamah juga melakukan perbaikan amar putusan judex facti (PHI Bandung), khususnya dalam aspek besaran kompensasi.

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis hakim Agung menguraikan beberapa hal penting sebagai berikut :

- Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dijadikan dasar hubungan kerja oleh Tergugat terbukti bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, karena telah berlangsung lebih dari 5 tahun untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Oleh karena itu, PKWT demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak tanggal 11 Desember 2011.
- Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena efisiensi tidak dapat dibenarkan, sebab laporan kerugian keuangan baru dikeluarkan pada Maret 2023, sedangkan PHK terhadap Penggugat telah dilakukan sejak November 2022. Oleh karena itu, Mahkamah menyatakan bahwa PHK baru berlaku sejak tanggal putusan ini dibacakan, bukan sejak pemutusan sebelumnya.
- Majelis Hakim Agung tetap mengakui pemutusan hubungan kerja sebagai sah dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian, sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021.
- Mengenai hak-hak normatif, Mahkamah menyatakan bahwa Penggugat berhak atas kompensasi berupa:
  - Uang pesangon 1x ketentuan Pasal 40 ayat (2) sebesar Rp 40.805.964,-
  - Uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 40 ayat (3) sebesar Rp 18.135.984,-
  - Pengantian hak cuti tahunan Rp 3.022.664,-
  - THR tahun 2023 sebesar Rp 4.533.996,-

Sehingga total keseluruhan kompensasi yang harus dibayarkan oleh Tergugat berjumlah Rp 66.498.608,-.

- Namun, Majelis Hakim Agung menolak pemberian upah proses sebagaimana sebelumnya ditetapkan oleh PHI Bandung, dengan mengacu pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018, yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK dan hubungan kerja dinyatakan sebagai PKWTT, maka pekerja tidak berhak atas upah proses dan menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

#### **Mengadili:**

- 1) Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi (PT Intinusa Selareksa, Tbk);
- 2) Memperbaiki putusan PHI Bandung dalam hal perhitungan kompensasi;
- 3) Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWTT sejak awal;
- 4) Menyatakan PHK batal demi hukum, namun berakhir sejak putusan dibacakan karena efisiensi;
- 5) Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp 66.498.608,-;
- 6) Membebankan biaya perkara tingkat kasasi kepada negara.

Dengan demikian, Mahkamah Agung pada intinya menguatkan putusan PHI Bandung, namun melakukan koreksi terhadap unsur **upah proses**, serta secara lebih eksplisit mengafirmasi status hubungan kerja dan legalitas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

#### **B. Status hubungan kerja dan hak-hak yang semestinya diterima oleh Penggugat atas Pemutusan Hubungan kerja tersebut berdasarkan pertimbangan hakim pada Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024**

Perkara antara Edison Manuputty melawan PT Intinusa Selareksa, Tbk merupakan representasi penting atas perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status hubungan kerja jangka panjang yang dibungkus dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sengketa ini tidak hanya menyentuh aspek perjanjian kerja yang patut, tetapi juga menyentuh isu ketenagakerjaan yang lebih mendalam, yakni perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja dan keabsahan PHK karena efisiensi.

## **1. Status Hubungan Kerja: PKWT Berubah Menjadi PKWTT**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung dalam Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg dengan tegas menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum berubah dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak awal hubungan kerja pada tahun 2011. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja berlangsung lebih dari jangka waktu maksimal yang ditentukan oleh undang-undang, dan jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga tidak memenuhi syarat PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 5 dan 6 PP Nomor 35 Tahun 2021<sup>8</sup>

Mahkamah Agung memperkuat putusan tersebut dalam tingkat kasasi dengan menyatakan bahwa penggunaan PKWT selama lebih dari lima tahun untuk pekerjaan tetap merupakan pelanggaran hukum, dan oleh karenanya demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak 11 Desember 2011. Hal ini menunjukkan keberpihakan terhadap substansi hubungan kerja, bukan semata pada bentuk perjanjiannya.

## **2. HK dan Alasan Efisiensi: Ketepatan Waktu dan Validitas Alasan**

Selain perselisihan hak dan status hubungan kerja, dalam kasus ini juga terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>9</sup>

Ada tiga penyebab timbulnya perselisihan PHK yaitu:

- a) Alasan atau penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja;
- b) Kompensasi atas pemutusan hubungan kerja; atau
- c) Prosedur dan mekanisme pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan perundang-undangan baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 atau Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, ada beberapa permasalahan yang timbul dengan sebab atau alasan pemutusan hubungan kerja. PT Intinusa Selareksa, Tbk berdalih bahwa PHK terhadap Edison dilakukan karena berakhirnya PKWT dan kondisi keuangan perusahaan yang merugi. Namun, Majelis Hakim PHI Bandung menyatakan bahwa alasan tersebut tidak berdasar, sebab audit keuangan perusahaan sebagai dasar klaim kerugian baru terbit pada Maret 2023, sementara PHK dilakukan sejak November 2022.<sup>10</sup> Dengan demikian, PHK tersebut dianggap tidak sah secara waktu dan alasan.

Namun, untuk menjaga kemanfaatan hukum dan menghindari ketegangan hubungan industrial yang tidak produktif, pengadilan menetapkan bahwa hubungan kerja dianggap putus sejak putusan dibacakan, bukan sejak PHK dilakukan<sup>4</sup>. Pendekatan serupa juga diambil oleh Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa PHK sah dilakukan karena efisiensi, tetapi baru berlaku sejak tanggal putusan dibacakan, bukan sejak dikeluarkannya surat PHK pada 30 November 2022<sup>5</sup>. Pendekatan ini mencerminkan asas *ex aequo et bono* dan kepastian hukum, terutama ketika hubungan kerja telah benar-benar berakhir secara *de facto*.

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, hak yang didapatkan oleh pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang

---

<sup>8</sup> Putusan PHI Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-Phi/2023/PN.Bdg, Pertimbangan Hukum, hlm. 3–4.

<sup>9</sup> UUPPHI, Pasal 1 angka 4

<sup>10</sup> Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024, hlm. 5.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40
- c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Namun, penerapan alasan efisiensi sebagai dasar PHK harus dibuktikan secara objektif dan relevan secara waktu, yang biasanya berupa laporan keuangan audited oleh akuntan publik independen. Dalam perkara ini, baik PHI Bandung maupun Mahkamah Agung mengkritisi argumen efisiensi karena laporan kerugian baru terbit setelah PHK dilakukan. Oleh karena itu, meskipun efisiensi diakui, PHK dianggap sah baru sejak putusan dibacakan, bukan sejak surat PHK dibuat.<sup>11</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa pembuktian waktu dan sebab kerugian menjadi penting dalam validitas PHK karena efisiensi. Tanpa pembuktian yang tepat waktu, PHK dapat dianggap tidak sah atau setidaknya tidak efektif secara hukum pada waktu yang diklaim oleh pengusaha.

Dalam perkara ini, Edison juga merupakan pengurus serikat pekerja (PPMI'98). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja melarang pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pengurus serikat tanpa penetapan pengadilan<sup>7</sup>. Namun, meskipun Edison mengajukan dalil ini, baik PHI maupun Mahkamah Agung tidak mengabulkan permintaan agar PHK tersebut dinyatakan melanggar Pasal 28 UU Serikat Pekerja. Artinya, dalam pertimbangan putusan, alasan efisiensi lebih diprioritaskan sebagai dasar sah PHK dibandingkan aspek perlindungan status serikat, yang secara normatif seharusnya mendapat penguatan hukum.

Literatur akademik juga mencerminkan kehati-hatian terhadap PHK karena efisiensi. Halim (2020) menyatakan bahwa pengusaha kerap menyalahgunakan dalih efisiensi untuk melakukan PHK massal, padahal secara hukum harus ada pembuktian riil atas kerugian perusahaan<sup>12</sup>. Savitri (2021) menambahkan bahwa setelah UU Cipta Kerja, pengusaha mendapatkan lebih banyak fleksibilitas untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, namun penguatan hak pekerja atas kompensasi menjadi sangat penting untuk menjamin keadilan.<sup>13</sup>

Putusan Mahkamah Agung dalam perkara Edison Manuputty memberikan preseden penting bahwa alasan efisiensi harus dibuktikan secara objektif, dan waktu pemberlakuan tidak dapat diberlakukan secara surut. Selain itu, perkara ini juga menegaskan pentingnya konsistensi penerapan hukum ketenagakerjaan dan kehati-hatian dalam membatasi penggunaan PKWT untuk pekerjaan bersifat tetap dan jangka panjang. Namun demikian, perlindungan hukum terhadap pengurus serikat dalam konteks PHK karena efisiensi masih menjadi pekerjaan rumah dalam praktik peradilan hubungan industrial.

### **3. Perlindungan terhadap Pengurus Serikat Pekerja**

Perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja merupakan bagian dari prinsip dasar kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Prinsip ini tidak hanya dijamin secara nasional, tetapi juga merupakan bagian dari komitmen

<sup>11</sup> Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024, hlm. 5.

<sup>12</sup> Halim, A. (2020). *Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi*, *Jurnal Ius Quia Iustum*, Vol. 27 No. 1.

<sup>13</sup> Savitri, R. (2021). *Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi dalam UU Cipta Kerja*, *Jurnal Yustisia*, Vol. 15 No. 2.

internasional Indonesia sebagai anggota International Labour Organization (ILO), khususnya Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Dalam konteks nasional, perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja diatur secara tegas dalam:

**a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh**

**Pasal 28:**

*“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi terhadap pekerja/buruh karena yang bersangkutan menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja/serikat buruh atau melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di dalam atau di luar jam kerja berdasarkan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.”*

**Pasal 43 ayat (1):**

*“Setiap orang yang menghalangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja/serikat buruh, atau menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, dikenakan sanksi pidana.”*

Ketentuan ini bersifat imperatif dan memberikan perlindungan khusus terhadap pengurus serikat pekerja, termasuk dari tindakan PHK tanpa persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Meski tidak secara eksplisit mengatur soal larangan PHK terhadap pengurus serikat, UU ini menegaskan bahwa setiap perselisihan harus melalui tahapan bipartit, mediasi, atau pengadilan, sehingga pelanggaran terhadap hak pengurus serikat dapat diajukan sebagai perselisihan hak dan/atau PHK yang tidak sah.

Pratiwi Y. menekankan bahwa PHK terhadap pengurus serikat, meskipun berdilah efisiensi atau pelanggaran disiplin, harus dikaji secara ketat untuk menghindari bentuk pembungkaman hak berserikat.<sup>14</sup>

Edison merupakan pengurus serikat pekerja (PPMI'98), sehingga PHK terhadap dirinya seharusnya tunduk pada ketentuan Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Namun, baik PHI maupun Mahkamah Agung tidak secara eksplisit menjadikan status Edison sebagai pengurus serikat sebagai dasar untuk membatalkan PHK, melainkan lebih fokus pada ketidaksesuaian bentuk hubungan kerja dan alasan efisiensi. Meskipun demikian, dalam petitumnya, Edison mengajukan permohonan untuk dinyatakan bahwa PHK terhadap pengurus serikat merupakan perbuatan melanggar hukum, namun permintaan ini tidak dikabulkan secara eksplisit dalam amar putusan. Ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pengurus serikat dalam kasus ini belum menjadi pertimbangan utama dalam putusan akhir.

Dalam perkara Edison Manuputty, pihak Penggugat secara eksplisit menyatakan bahwa dirinya adalah pengurus Serikat Pekerja PPMI'98 di tingkat perusahaan, dan bahwa PHK yang dilakukan terhadapnya merupakan bentuk pembalasan dan pelanggaran terhadap Pasal 28 UU Serikat Pekerja. Meskipun dalil ini dikemukakan sejak awal, baik Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung tidak secara eksplisit mempertimbangkan status Edison sebagai pengurus serikat pekerja sebagai alasan untuk membatalkan PHK.

Pengadilan hanya menilai status PKWT yang tidak sah dan waktu pembuktian kerugian perusahaan sebagai dasar untuk menyatakan PHK baru berlaku sejak putusan

---

<sup>14</sup> Pratiwi, Y. (2020). *“Asas Non-Diskriminasi dalam Perlindungan Pengurus Serikat Pekerja”*, *Jurnal Hukum Lex Renaissance*, Vol. 5 No. 3.

dibacakan. Dengan demikian, meskipun secara substantif Edison sebagai pengurus serikat memiliki perlindungan hukum, perlindungan tersebut tidak diangkat secara eksplisit oleh pengadilan sebagai alasan hukum utama dalam amar putusan. Hal ini mencerminkan masih adanya kesenjangan antara pengaturan hukum normatif dengan praktik yudisial, khususnya dalam memastikan bahwa posisi pengurus serikat tidak dijadikan sasaran tindakan balasan oleh pengusaha.

Isnaini A. menyarankan pembentukan mekanisme khusus atau sanksi administratif tambahan untuk memastikan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tidak hanya berhenti pada sanksi pidana yang jarang diterapkan.<sup>15</sup>

#### **4. Kompensasi dan Hak Normatif**

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) — baik karena pelanggaran, efisiensi, maupun alasan sah lainnya — berhak memperoleh sejumlah kompensasi dan pemenuhan hak-hak normatif. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan keadilan terhadap pihak pekerja yang lebih lemah secara posisi tawar dalam hubungan industrial.

##### **1) Dasar Hukum Kompensasi PHK**

Ketentuan terkait pemberian kompensasi diatur dalam:

###### **a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

sebagaimana telah diubah oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU Nomor 6 Tahun 2023

Pasal 156 ayat (1):

*"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."*

###### **b. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021**

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 40:

- Ayat (2) mengatur skema penghitungan uang pesangon berdasarkan masa kerja;
- Ayat (3) mengatur skema uang penghargaan masa kerja;
- Ayat (4) mengatur uang penggantian hak, seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya pulang ke tempat kerja, dan hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Pasal 43 ayat (2):

*"Dalam hal PHK dilakukan karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian, maka pekerja berhak atas:*

- 1) *Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- 2) *Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- 3) *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."*

##### **2) Hak Normatif Lainnya: THR dan Upah Proses**

Selain kompensasi atas PHK, pekerja juga memiliki hak normatif lain yang harus dipenuhi oleh pengusaha, seperti:

- Tunjangan Hari Raya (THR): Diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, THR wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja minimal 1 bulan secara terus-menerus, paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan.
- Upah proses: Diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018, yang menyatakan bahwa pekerja yang di-PHK dan kemudian hubungan

---

<sup>15</sup> Isnaini, A. (2022). *"Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pengurus Serikat Pekerja dalam UU No. 21 Tahun 2000"*, *Jurnal Justisia*, Vol. 12 No. 1

kerjanya tidak dilanjutkan berdasarkan putusan pengadilan, tidak berhak atas upah proses. Sebaliknya, jika hubungan kerja dinyatakan tetap, maka pekerja berhak atas upah selama proses berlangsung maksimal 6 bulan.

### **3) Penerapan dalam Putusan Edison Manuputty**

Dalam perkara Edison Manuputty, Pengadilan Hubungan Industrial Bandung awalnya memutus bahwa Tergugat wajib membayar:

- Upah proses selama 6 bulan x Rp 4.898.966 = Rp 29.393.796
- THR tahun 2023 sebesar Rp 4.533.996
- Hak cuti tahunan dan hak lainnya
- Total kompensasi: Rp 93.702.584<sup>(1)</sup>

Namun, Mahkamah Agung dalam putusan kasasi Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024 memperbaiki amar tersebut. Mahkamah berpendapat bahwa Edison tidak berhak atas upah proses, mengacu pada ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2018. Sehingga, total kompensasi yang berhak diterima Edison dihitung sebagai berikut:

- Pesangon: 1 x 9 x Rp 4.533.996 = Rp 40.805.964
- Penghargaan masa kerja: 1 x 4 x Rp 4.533.996 = Rp 18.135.984
- Cuti tahunan (sisa 14 hari): Rp 3.022.664
- THR 2023: Rp 4.533.996
- Total kompensasi: Rp 66.498.608<sup>16</sup>

PHI Bandung semula memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi sebesar Rp 93.702.584, termasuk upah proses selama 6 bulan<sup>17</sup> Namun, Mahkamah Agung melakukan koreksi dan menyatakan bahwa Edison tidak berhak atas upah proses, merujuk pada SEMA No. 3 Tahun 2018. Dalam SEMA tersebut ditegaskan bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja PKWTT dan hubungan kerja tidak dilanjutkan, maka pekerja tidak berhak atas upah proses, tetapi hanya berhak atas kompensasi PHK (pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak)<sup>7</sup>. Total kompensasi akhirnya ditetapkan sebesar Rp 66.498.608.

Perhitungan kompensasi yang dilakukan oleh Mahkamah Agung memperlihatkan konsistensi penerapan hukum positif, khususnya Pasal 40 dan 43 PP Nomor 35 Tahun 2021. Putusan ini mencerminkan pentingnya pemisahan antara hak normatif (yang wajib dibayar) dan hak tambahan seperti upah proses, yang bergantung pada hasil putusan akhir.

Namun demikian, secara normatif, masih terdapat ruang kritik terhadap penghilangan hak atas upah proses, terutama bila pekerja diakui sebagai karyawan tetap (PKWTT) dan dipecat secara sepihak tanpa prosedur. Dalam banyak kasus, penghilangan upah proses dianggap mengurangi daya perlindungan pekerja dalam sistem hukum yang seharusnya berpihak pada pihak yang lebih lemah secara struktural.

### **5. Signifikansi Putusan**

Putusan ini menunjukkan bahwa:

- Pengusaha tidak dapat semena-mena menggunakan PKWT untuk pekerjaan tetap dalam jangka panjang;
- Alasan efisiensi harus dibuktikan secara objektif dan relevan secara waktu;
- Meski pekerja adalah pengurus serikat, perlindungan hukum terhadap mereka masih bergantung pada substansi alasan PHK;
- Mahkamah Agung tetap menjaga kehati-hatian dalam memberikan upah proses untuk mencegah penyalahgunaan atau ketidaktepatan alokasi kompensasi.

---

<sup>16</sup> Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024, hlm. 6.

<sup>17</sup> Putusan PHI Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg, Amar Putusan.

## **KESIMPULAN**

1. Perkara ini bermula dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Intinusa Selareksa, Tbk terhadap Edison Manuputty, seorang pekerja tetap yang telah bekerja lebih dari 11 tahun dan juga menjabat sebagai pengurus serikat pekerja. PHK dilakukan dengan alasan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan efisiensi perusahaan. Namun, dalam proses persidangan, terungkap bahwa hubungan kerja yang terjalin tidak layak dikategorikan sebagai PKWT karena telah melebihi batas waktu dan menyangkut pekerjaan tetap. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung memutus bahwa hubungan kerja antara para pihak demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan PHK yang dilakukan perusahaan dianggap batal demi hukum. Meski begitu, pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja dinyatakan putus sejak tanggal putusan dibacakan dengan alasan efisiensi. Putusan ini kemudian diperkuat oleh Mahkamah Agung melalui putusan kasasi Nomor 453 K/Pdt.Sus-Phi/2024, dengan perbaikan pada besaran kompensasi yang wajib dibayarkan oleh perusahaan dan penegasan bahwa pekerja tidak berhak atas upah proses.
2. Putusan PHI Bandung dan Mahkamah Agung telah sejalan dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal:
  - Status Hubungan Kerja: Sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. PP Nomor 35 Tahun 2021, pekerjaan yang bersifat tetap dan telah berjalan lebih dari lima tahun tidak dapat dikualifikasikan sebagai PKWT. Oleh karena itu, majelis hakim tepat dalam menyatakan bahwa hubungan kerja Edison berubah demi hukum menjadi PKWTT.
  - Hak atas Kompensasi: PHI Bandung dan Mahkamah Agung menerapkan Pasal 40 dan 43 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan benar, termasuk dalam hal penghitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan THR. Mahkamah Agung juga mengacu pada SEMA No. 3 Tahun 2018 dalam menyatakan bahwa Edison tidak berhak atas upah proses karena hubungan kerja tidak dipulihkan.
  - Aspek Perlindungan Serikat Pekerja: Meskipun Edison adalah pengurus serikat pekerja, baik PHI maupun Mahkamah Agung tidak menjadikan status tersebut sebagai alasan utama dalam pembatalan PHK. Hal ini menandakan bahwa perlindungan hukum terhadap pengurus serikat dalam praktik belum sepenuhnya menjadi fokus pertimbangan yudisial.

## **Saran**

1. Bagi Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, diharapkan agar ke depan dapat lebih memperkuat aspek perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Posisi strategis pengurus serikat harus diberi perhatian khusus untuk mencegah praktik union busting yang disamarkan dengan alasan efisiensi.
2. Bagi Pengusaha, hendaknya lebih berhati-hati dalam menetapkan bentuk hubungan kerja. Penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan tetap dapat merugikan perusahaan secara hukum dan finansial jika berujung pada gugatan PHI. Selain itu, alasan efisiensi harus dibuktikan secara objektif dan tepat waktu agar sah dijadikan dasar PHK.
3. Bagi Pekerja, penting untuk memahami hak-haknya berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan dan aktif mencatat masa kerja, bentuk kontrak, serta dokumen kerja lainnya. Posisi sebagai pengurus serikat juga sebaiknya diperkuat dengan pelaporan administratif dan dokumentasi yang rapi.
4. Bagi Pemerintah, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan, perlu dilakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap penggunaan PKWT dan prosedur PHK, termasuk terhadap potensi pelanggaran terhadap hak serikat pekerja. Nota pemeriksaan

pengawas harus menjadi bahan utama dalam sidang PHI untuk menjamin keadilan substansial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberian Upah Proses Bagi Pekerja/Buruh.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3989.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6856.

### **Buku**

- Gustav Radbruch, Legal Philosophy, ed. Kurt Wilk, Trans. Bond Harris and Bonnie Litschewski Paulson (Indianapolis: Hackett Publishing Company, 2006).
- Jan Michiel Otto, Law Making Processes in Developing Countries: A Comparative Study of the Role of National and International Actors, (Antwerpen: Intersentia, 2005).

### **Jurnal**

- Hadi, M. "Perlindungan Hukum Terhadap Pengurus Serikat Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha". Jurnal Hukum Prioris. Vol. 9 (2), Oktober 2019.
- Halim, A. "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". Jurnal Ius Quia Iustum. Vol. 27 (1), Maret 2020.
- Isnaini, A. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pengurus Serikat Pekerja dalam UU No. 21 Tahun 2000". Jurnal Justisia. Vol. 12 (1), Februari 2022.
- Mulyadi, L. "Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Jurnal Hukum dan Pembangunan. Vol. 49 (1), Januari 2019.
- Pratiwi, Y. "Asas Non-Diskriminasi dalam Perlindungan Pengurus Serikat Pekerja". Jurnal Hukum Lex Renaissance. Vol. 5 (3), September 2020.
- Rahayu, F. "Kebijakan Upah Proses dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Jurnal Yuridis. Vol. 8 (2), Oktober 2021.
- Savitri, R. "Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi dalam UU Cipta Kerja". Jurnal Yustisia. Vol. 15 (2), Desember 2021.

### **Website**

- Hukumonline.com. Tersedia pada <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-jika-karyawan-di-phk-dalam-masa-percobaan-lt5b07956e50b91/>. Diakses 25 Mei 2025.

### **Putusan**

- Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 453 K/Pdt.Sus-PHI/2024..