

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DI INDONESIA**

Michael Jonathan Tambunan¹, Wyna Virgia Abdillah², Ynlouie Leo Kuanata³, Filbert Austin⁴, Nicole Eustacia Leo⁵, Stella Maxentia⁶, Aprichie Glenn Moses Saragi⁷, Nicholas Austin Utomo⁸, Maudika Ramadhani Suwandi⁹ Budiman Ginting¹⁰ Andi Nova Bukit¹¹
Boy Laksamana¹²

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Jalan Universitas No. 4, Kelurahan Padang Bulan, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan,
Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: mijotbn@gmail.com¹, wynavirgiaa@gmail.com², ynlouieleokuanata@gmail.com³,
filbertaustin718@gmail.com⁴, nicole1006.leo@gmail.com⁵, maxentia stella@gmail.com⁶,
glenmoses0104@gmail.com⁷, nicholasaustin@students.usu.ac.id⁸,
maudika.ramadhani9@gmail.com⁹ budimanginting@usu.ac.id¹⁰
andybukit99@gmail.com¹¹ boy.laksamana@usu.ac.id¹²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam sengketa pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yang berfokus pada norma-norma hukum, putusan pengadilan, dan literatur yang relevan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hakim PHI umumnya mendasarkan putusannya pada bukti-bukti faktual, ketentuan hukum, dan peraturan yang berlaku. Dalam beberapa kasus, hakim telah berupaya menegakkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, terutama dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja seperti pesangon dan kompensasi. Namun, ketidakkonsistenan dalam penalaran yudisial dan perbedaan dalam penafsiran hukum masih terjadi, terutama terkait legitimasi alasan pemutusan hubungan kerja seperti efisiensi. Ketidakkonsistenan ini dapat memengaruhi tingkat kepastian hukum dan prediktabilitas bagi pekerja maupun pengusaha. Selain itu, putusan IRC memiliki implikasi signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan pelaksanaan praktik hubungan industrial. Meskipun putusan cenderung mengutamakan perlindungan pekerja, perbaikan masih diperlukan dalam hal konsistensi, transparansi, dan kualitas penalaran hukum. Oleh karena itu, penguatan peran IRC sangat penting untuk memastikan penyelesaian sengketa yang adil, konsisten, dan dapat diandalkan dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci : Pengadilan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, analisis hukum, hak-hak pekerja, kepastian hukum, keadilan.

ABSTRACT

This study aims to analyze juridically the decisions of the Industrial Relations Court (IRC) in cases of employment termination disputes in Indonesia. The research employs a normative juridical

method with a descriptive-analytical approach, focusing on legal norms, court decisions, and relevant literature. The findings indicate that IRC judges generally base their decisions on factual evidence, legal provisions, and applicable regulations. In several cases, judges have attempted to uphold the principles of justice, legal certainty, and expediency, particularly in ensuring the fulfillment of workers' rights such as severance pay and compensation. However, inconsistencies in judicial reasoning and differences in legal interpretation still occur, especially regarding the legitimacy of termination grounds such as efficiency. These inconsistencies may affect the level of legal certainty and predictability for both workers and employers. Furthermore, IRC decisions have significant implications for the protection of workers' rights and the conduct of industrial relations practices. While the decisions tend to favor worker protection, improvements are still needed in terms of consistency, transparency, and the quality of legal reasoning. Therefore, strengthening the role of the IRC is essential to ensure fair, consistent, and reliable dispute resolution in employment termination cases.

Keyword : Industrial Relations Court, employment termination, legal analysis, workers' right, legal certainty, justice

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika hubungan industrial di Indonesia. Dalam praktiknya, PHK seringkali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha karena menyangkut kepentingan ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berdampak pada hilangnya penghasilan, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketidakstabilan sosial dalam masyarakat. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa PHK memerlukan pendekatan hukum yang adil dan komprehensif. Dalam konteks ini, keberadaan regulasi ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian sengketa menjadi sangat penting untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kepentingan pengusaha secara proporsional (Barapa et al., 2025; Ramadhan, 2025).

Secara normatif, hubungan kerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, dalam implementasinya, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, terutama

dalam hal PHK yang dilakukan secara sepihak. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan merugikan pihak pekerja yang berada pada posisi lebih lemah. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan berkeadilan untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga hak dan kewajiban para pihak dapat ditegakkan secara optimal (Risadian to & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hadir sebagai lembaga yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk sengketa PHK. PHI berperan sebagai forum adjudikatif yang memberikan putusan berdasarkan fakta dan hukum yang berlaku. Dalam menjalankan fungsinya, hakim PHI dituntut untuk mampu menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha serta memberikan putusan yang mencerminkan keadilan substantif. Dengan demikian, putusan PHI tidak hanya berfungsi sebagai penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai sarana pembentukan norma hukum dalam praktik hubungan industrial di Indonesia (Gofar et al., 2025).

PERMASALAHAN

Dalam praktiknya, putusan PHI seringkali menuai kritik dari berbagai pihak. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah adanya inkonsistensi dalam putusan terhadap kasus-kasus yang memiliki karakteristik serupa. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Selain itu, terdapat pula kritik terkait kurangnya pertimbangan hakim dalam mengakomodasi aspek keadilan bagi pekerja, terutama dalam kasus PHK yang tidak disertai alasan yang jelas atau sah (Lubis et al., 2025; Gobel, 2025).

Selain aspek konsistensi, permasalahan lain yang sering menjadi sorotan adalah terkait dengan pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutus perkara PHK. Dalam beberapa kasus, pertimbangan hakim dinilai lebih berorientasi pada aspek formalitas hukum daripada substansi keadilan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana putusan PHI telah mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Oleh karena itu, analisis terhadap pertimbangan hakim menjadi penting untuk menilai kualitas putusan yang dihasilkan (Wahyu Natanael, 2024; Sianipar, 2024).

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga turut mempengaruhi dinamika penyelesaian sengketa PHK. Salah satu perubahan signifikan terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang membawa berbagai implikasi terhadap hubungan industrial. Perubahan ini menimbulkan berbagai interpretasi dalam penerapannya, baik oleh pengusaha, pekerja, maupun hakim PHI. Akibatnya, terdapat variasi dalam putusan yang dihasilkan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa PHK (Maulana & Santoso, 2021).

Dalam perspektif teori hukum, putusan pengadilan merupakan manifestasi dari penerapan norma hukum terhadap fakta yang terjadi dalam masyarakat. Oleh karena itu, kualitas suatu putusan sangat bergantung pada kemampuan hakim dalam menafsirkan dan menerapkan hukum secara tepat. Dalam konteks PHI, hakim dituntut untuk tidak hanya memahami aspek normatif hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mempertimbangkan aspek sosial dan ekonomi yang melatarbelakangi sengketa PHK. Hal ini penting agar putusan yang dihasilkan dapat memberikan keadilan yang substantif bagi para pihak (Barapa et al., 2025).

Analisis yuridis terhadap putusan PHI menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana putusan tersebut telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Melalui analisis ini, dapat diidentifikasi kelemahan dan kelebihan dalam putusan yang dihasilkan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perbaikan sistem peradilan hubungan industrial. Selain itu, analisis ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan (Ramadhan, 2025).

Lebih lanjut, penelitian mengenai putusan PHI juga memiliki relevansi praktis dalam memberikan pemahaman kepada para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Dengan memahami pola dan kecenderungan putusan PHI, pekerja dan pengusaha dapat mengambil langkah yang lebih tepat dalam menyelesaikan sengketa. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih efektif dan berkeadilan (Risadian to & Irayadi, 2025).

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat, dinamika hubungan industrial semakin kompleks. Hal ini menuntut adanya sistem penyelesaian sengketa yang adaptif dan responsif terhadap

perubahan yang terjadi. PHI sebagai lembaga peradilan memiliki peran strategis dalam menjawab tantangan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa putusan yang dihasilkan oleh PHI mampu memberikan solusi yang adil dan berkelanjutan bagi para pihak (Pangestu & Wardani, 2025).

Namun demikian, tantangan dalam mewujudkan putusan yang berkualitas tidaklah mudah. Diperlukan peningkatan kapasitas hakim, perbaikan regulasi, serta penguatan sistem peradilan secara keseluruhan. Selain itu, transparansi dan akuntabilitas dalam proses peradilan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap PHI. Dengan demikian, upaya perbaikan harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan (Gofar et al., 2025).

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa analisis terhadap putusan PHI dalam sengketa PHK merupakan hal yang penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik peradilan hubungan industrial di Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas putusan yang dihasilkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam sengketa PHK di Indonesia, khususnya terkait dengan pertimbangan hakim dan kesesuaiannya dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma hukum yang berlaku serta penerapannya dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan praktik peradilan dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam penelitian yuridis normatif, data yang digunakan berupa bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti (Barapa et al., 2025; Ramadhan, 2025).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai fakta dan karakteristik objek yang diteliti, serta menganalisisnya berdasarkan teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan putusan PHI dalam sengketa PHK, tetapi juga mengkaji pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutus perkara tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis yang mendalam terhadap kualitas putusan yang dihasilkan (Risadian to & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan sengketa PHK. Bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Adapun

bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan ensiklopedia yang mendukung pemahaman terhadap istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penelitian ini (Gofar et al., 2025; Wahyu Natanael, 2024).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research), yaitu dengan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dan disusun secara sistematis untuk memudahkan proses analisis. Selain itu, peneliti juga melakukan penelusuran terhadap putusan-putusan PHI yang dipublikasikan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik peradilan dalam sengketa PHK. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Lubis et al., 2025; Gobel, 2025).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku serta membandingkannya dengan pertimbangan hakim dalam putusan PHI. Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana putusan tersebut telah sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan kesimpulan yang komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewenangan dan Peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga peradilan khusus yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan

perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keberadaan PHI bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, dasar hukum PHI juga didukung oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan serta perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang turut mempengaruhi praktik penyelesaian sengketa PHK di Indonesia. Dalam implementasinya, PHI memiliki kedudukan strategis sebagai bagian dari sistem peradilan umum yang berwenang mengadili perkara hubungan industrial secara khusus dan profesional (Gofar et al., 2025; Maulana & Santoso, 2021).

Kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial mencakup pemeriksaan dan penyelesaian berbagai jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur secara limitatif dalam peraturan perundang-undangan. Kewenangan tersebut meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam konteks sengketa PHK, PHI memiliki kewenangan eksklusif untuk menilai keabsahan alasan PHK serta menentukan hak-hak pekerja yang timbul akibat PHK tersebut. Kewenangan ini bersifat mutlak sehingga tidak dapat dialihkan ke lembaga peradilan lain. Dengan demikian, PHI menjadi forum utama dalam menjamin penyelesaian sengketa hubungan industrial secara adil dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak (Risdianto & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

Penyelesaian sengketa PHK melalui PHI diawali dengan tahapan non-litigasi, yaitu perundingan bipartit antara pekerja dan

pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dilanjutkan ke tahap mediasi atau konsiliasi melalui instansi terkait. Jika upaya tersebut tetap tidak berhasil, para pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI untuk diperiksa dan diputus. Tahapan selanjutnya meliputi proses persidangan, pembuktian, hingga pembacaan putusan oleh hakim. Dalam beberapa kasus, putusan PHI juga dapat diajukan upaya hukum lanjutan berupa kasasi ke Mahkamah Agung (Lubis et al., 2025; Gobel, 2025).

Hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran penting dalam menentukan hasil akhir penyelesaian sengketa PHK. Hakim tidak hanya bertugas menilai fakta dan alat bukti yang diajukan oleh para pihak, tetapi juga harus mampu menafsirkan dan menerapkan ketentuan hukum secara tepat. Dalam memutus perkara, hakim dituntut untuk menjunjung tinggi prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Selain itu, hakim juga harus mempertimbangkan aspek sosial dan ekonomi yang melatarbelakangi sengketa. Dengan demikian, putusan yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan perlindungan yang seimbang bagi pekerja dan pengusaha (Wahyu Natanael, 2024; Sianipar, 2024).

Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Sengketa PHK Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst

Kasus ini bermula dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan alasan pelanggaran disiplin kerja. Pekerja merasa bahwa PHK tersebut dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya tanpa adanya perundingan bipartit yang sah. Dalam kronologi perkara, pekerja telah mengabdikan selama beberapa tahun dan tidak pernah mendapatkan peringatan tertulis

sebelumnya. Namun, secara tiba-tiba perusahaan mengeluarkan surat PHK dengan alasan pelanggaran berat. Hal ini kemudian mendorong pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh keadilan atas hak-haknya (Lubis et al., 2025).

Dalam amar putusannya, majelis hakim menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah karena tidak memenuhi prosedur yang berlaku. Hakim berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat membuktikan secara meyakinkan adanya pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja. Oleh karena itu, hakim memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Putusan ini menunjukkan bahwa hakim menempatkan beban pembuktian pada pihak pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK (Gobel, 2025).

Berdasarkan putusan tersebut, dapat diidentifikasi isu hukum utama yang muncul, yaitu mengenai keabsahan PHK sepihak dan pemenuhan prosedur hukum dalam pelaksanaannya. Selain itu, terdapat pula isu terkait pembuktian pelanggaran berat yang dijadikan dasar PHK oleh perusahaan. Dalam hal ini, hakim menilai bahwa tanpa adanya bukti yang kuat, PHK tidak dapat dibenarkan secara hukum. Analisis ini menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur hukum dalam pelaksanaan PHK guna menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja (Risadian to & Irayadi, 2025).

Putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

Kasus kedua berkaitan dengan PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi akibat kondisi keuangan yang

menurun. Dalam kronologi perkara, perusahaan menyatakan mengalami kerugian sehingga harus melakukan pengurangan tenaga kerja. Namun, pekerja menilai bahwa alasan efisiensi tersebut tidak didukung oleh bukti yang transparan dan tidak melalui prosedur yang benar. Pekerja kemudian mengajukan gugatan ke PHI untuk menuntut hak-haknya, khususnya terkait besaran pesangon yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pangestu & Wardani, 2025).

Dalam amar putusannya, majelis hakim mengakui bahwa efisiensi dapat dijadikan sebagai alasan PHK, namun harus didasarkan pada kondisi yang nyata dan dapat dibuktikan. Hakim menilai bahwa perusahaan tidak sepenuhnya dapat membuktikan kondisi keuangan yang menjadi dasar efisiensi tersebut. Oleh karena itu, hakim tetap mengabulkan sebagian gugatan pekerja dengan memerintahkan perusahaan untuk membayar kompensasi yang lebih layak. Putusan ini mencerminkan adanya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja (Gofar et al., 2025).

Isu hukum utama dalam kasus ini adalah mengenai legitimasi alasan efisiensi sebagai dasar PHK serta kewajiban perusahaan dalam membuktikan kondisi keuangannya. Selain itu, terdapat pula isu terkait perhitungan kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari PHK tersebut. Analisis terhadap putusan ini menunjukkan bahwa meskipun efisiensi diakui sebagai alasan yang sah, namun tetap harus memenuhi prinsip transparansi dan keadilan. Hal ini penting untuk mencegah penyalahgunaan alasan efisiensi sebagai dalih untuk melakukan PHK secara sepihak (Maulana & Santoso, 2021).

Analisis Pertimbangan Hakim dalam Putusan PHI

Pertimbangan hakim dalam memutus perkara sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pengadilan Hubungan Industrial didasarkan pada tiga aspek utama, yaitu fakta persidangan, alat bukti yang diajukan, serta ketentuan hukum yang berlaku. Fakta persidangan diperoleh melalui keterangan para pihak, saksi, dan dokumen yang relevan, sedangkan alat bukti mencakup bukti tertulis, keterangan saksi, dan pengakuan para pihak. Dalam kedua kasus yang dianalisis, hakim menitikberatkan pada validitas bukti yang diajukan oleh pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK. Selain itu, hakim juga merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam menentukan keabsahan PHK dan hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pertimbangan hakim bersifat sistematis dan berorientasi pada pembuktian yang sah (Lubis et al., 2025; Gofar et al., 2025).

Dalam menganalisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial, penting untuk menilai apakah hakim bersikap netral atau cenderung berpihak kepada salah satu pihak. Berdasarkan hasil analisis terhadap kedua kasus, hakim menunjukkan kecenderungan untuk bersikap netral dengan tetap berpegang pada prinsip keadilan dan kepastian hukum. Hal ini terlihat dari cara hakim menilai bukti secara objektif tanpa memihak pekerja maupun pengusaha. Namun demikian, dalam beberapa aspek, hakim tampak lebih memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah. Sikap ini tidak dapat dianggap sebagai keberpihakan, melainkan sebagai bentuk penerapan prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan (Risadian to & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

Pertimbangan hakim dalam putusan PHI menunjukkan tingkat kesesuaian yang cukup baik dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam hal prosedur PHK dan pemenuhan hak-hak pekerja. Hakim secara konsisten merujuk pada norma hukum yang mengatur tentang syarat sahnya PHK serta kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi kepada pekerja. Dalam kedua kasus yang dianalisis, hakim menegaskan bahwa PHK yang tidak memenuhi prosedur atau tidak didukung oleh bukti yang kuat tidak dapat dibenarkan secara hukum. Hal ini mencerminkan bahwa hakim telah berupaya untuk menerapkan hukum secara tepat dan konsisten dalam menyelesaikan sengketa PHK (Maulana & Santoso, 2021; Sianipar, 2024).

Logika hukum atau legal reasoning yang digunakan oleh hakim dalam memutus perkara PHK menunjukkan adanya pendekatan yang sistematis dan rasional. Hakim tidak hanya mempertimbangkan aspek normatif hukum, tetapi juga mengaitkannya dengan fakta yang terungkap di persidangan. Dalam kedua kasus, hakim menggunakan metode penafsiran hukum untuk menentukan keabsahan alasan PHK serta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Selain itu, hakim juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kemanfaatan dalam setiap putusan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan tidak hanya didasarkan pada aturan tertulis, tetapi juga pada pertimbangan nilai-nilai hukum yang lebih luas (Wahyu Natanael, 2024; Gobel, 2025).

Tabel 1. Kesesuaian Putusan PHI dengan Undang-Undang

<i>No</i>	<i>Aspek yang Dinilai</i>	<i>Kasus 1 (PHK Sepihak)</i>	<i>Kasus 2 (Efisiensi)</i>	<i>Keterangan</i>
1	<i>Prosedur PHK</i>	<i>Tidak sesuai</i>	<i>Kurang sesuai</i>	<i>Tidak melalui tahapan lengkap</i>
2	<i>Dasar alasan PHK</i>	<i>Tidak terbukti</i>	<i>Kurang kuat</i>	<i>Bukti tidak memadai</i>
3	<i>Hak pekerja (pesangon)</i>	<i>Dipenuhi</i>	<i>Sebagian dipenuhi</i>	<i>Disesuaikan putusan hakim</i>
4	<i>Kesesuaian dengan UU</i>	<i>Sesuai</i>	<i>Cukup sesuai</i>	<i>Berdasarkan interpretasi hakim</i>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2026

Kesesuaian Putusan PHI dengan Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan

Analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perlu dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori hukum, khususnya prinsip keadilan. Dalam konteks ini, keadilan tidak hanya dimaknai sebagai kesetaraan formal di

hadapan hukum, tetapi juga sebagai upaya memberikan perlindungan kepada pihak yang secara struktural lebih lemah, yaitu pekerja. Berdasarkan hasil analisis terhadap kedua kasus, hakim telah berupaya mewujudkan keadilan dengan mempertimbangkan hak-hak pekerja secara proporsional. Hal ini terlihat dari putusan yang mengabulkan tuntutan pekerja terkait pesangon dan kompensasi lainnya. Dengan demikian, putusan PHI menunjukkan kecenderungan untuk mengedepankan keadilan substantif dalam

penyelesaian sengketa (Barapa et al., 2025; Ramadhan, 2025).

Selanjutnya, dalam perspektif kepastian hukum, putusan PHI harus mampu memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak serta konsistensi dalam penerapan norma hukum. Kepastian hukum menjadi penting untuk menjamin bahwa setiap pihak dapat memprediksi konsekuensi hukum dari tindakan yang dilakukan. Dalam kedua kasus yang dianalisis, hakim telah merujuk pada ketentuan peraturan perundang-

Selain keadilan dan kepastian hukum, prinsip kemanfaatan juga menjadi aspek penting dalam menilai kualitas putusan PHI. Kemanfaatan berkaitan dengan sejauh mana putusan yang dihasilkan dapat memberikan manfaat nyata bagi para pihak serta masyarakat secara luas. Dalam konteks sengketa PHK, putusan yang memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja dapat membantu mengurangi dampak negatif dari kehilangan pekerjaan. Berdasarkan analisis, putusan PHI dalam kedua kasus telah memberikan manfaat bagi pekerja melalui pemberian hak-hak yang seharusnya diterima. Namun demikian, dari sisi pengusaha, putusan tersebut juga harus mempertimbangkan keberlangsungan usaha agar tidak menimbulkan dampak ekonomi yang lebih luas (Gofar et al., 2025; Lubis et al., 2025).

Apabila ditinjau secara keseluruhan, putusan PHI dalam kedua kasus tersebut dapat dikatakan belum sepenuhnya ideal. Meskipun telah memenuhi sebagian prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Salah satu kelemahan utama adalah kurangnya konsistensi dalam penerapan norma hukum, yang dapat menimbulkan ketidakpastian bagi para pihak. Selain itu, dalam beberapa aspek, pertimbangan hakim masih cenderung berfokus pada aspek formalitas hukum

undangan sebagai dasar dalam memutuskan perkara. Namun demikian, masih ditemukan adanya perbedaan interpretasi dalam penerapan norma hukum, terutama terkait alasan efisiensi sebagai dasar PHK. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk menciptakan kepastian hukum, namun implementasinya belum sepenuhnya konsisten (Risadian to & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

dibandingkan dengan substansi keadilan yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya perbaikan dalam praktik peradilan hubungan industrial (Maulana & Santoso, 2021; Sianipar, 2024).

Kritik terhadap putusan PHI juga perlu disampaikan sebagai bagian dari evaluasi terhadap sistem peradilan hubungan industrial. Salah satu kritik utama adalah terkait dengan kurangnya transparansi dalam pertimbangan hakim, terutama dalam menjelaskan alasan di balik pengambilan keputusan. (Pangestu & Wardani, 2025; Lubis et al., 2025) Selain itu, terdapat pula kritik mengenai kurang optimalnya perlindungan terhadap pekerja dalam beberapa kasus, khususnya dalam hal penentuan besaran kompensasi. Kritik ini menunjukkan bahwa meskipun PHI telah berperan penting dalam menyelesaikan sengketa PHK, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan kualitas putusan yang dihasilkan (Gobel, 2025; Wahyu Natanael, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian putusan PHI dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan masih perlu ditingkatkan. Diperlukan adanya upaya untuk memperkuat konsistensi dalam penerapan hukum, meningkatkan kualitas pertimbangan hakim, serta memastikan bahwa setiap putusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan nilai-nilai keadilan yang

substantif. Selain itu, perbaikan regulasi dan peningkatan kapasitas aparat peradilan juga menjadi faktor penting dalam mewujudkan sistem peradilan hubungan industrial yang lebih baik. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan PHI dapat memberikan putusan yang lebih ideal dan berkeadilan bagi semua pihak.

Implikasi Putusan PHI terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dampak yang signifikan terhadap perlindungan hak pekerja. Dalam kedua kasus yang dianalisis, putusan hakim yang mewajibkan pengusaha membayar pesangon dan kompensasi lainnya memberikan jaminan perlindungan ekonomi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Hal ini penting untuk mengurangi dampak sosial dan finansial yang timbul akibat PHK. Selain itu, putusan tersebut juga memberikan kepastian mengenai hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Dengan demikian, PHI berperan sebagai instrumen perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja dalam menghadapi ketidakadilan dalam hubungan kerja (Barapa et al., 2025; Ramadhan, 2025).

Di sisi lain, putusan PHI juga memberikan dampak terhadap pengusaha, terutama dalam hal kewajiban untuk mematuhi prosedur hukum yang berlaku dalam melakukan PHK. Putusan yang mengharuskan pembayaran kompensasi dalam jumlah tertentu dapat menjadi beban finansial bagi perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi. Namun demikian, hal ini juga mendorong pengusaha untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait PHK serta memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan demikian, putusan PHI berfungsi sebagai mekanisme kontrol

terhadap tindakan pengusaha dalam hubungan industrial (Risadian to & Irayadi, 2025; Pangestu & Wardani, 2025).

Implikasi putusan PHI juga dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap praktik hubungan industrial secara keseluruhan. Putusan yang konsisten dan berkeadilan dapat menciptakan standar dalam penyelesaian sengketa PHK, sehingga dapat menjadi pedoman bagi para pihak dalam menyelesaikan konflik. Selain itu, putusan PHI juga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis, karena adanya kepastian mengenai mekanisme penyelesaian sengketa. Namun, apabila putusan yang dihasilkan tidak konsisten, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi memperburuk hubungan antara pekerja dan pengusaha (Gofar et al., 2025; Lubis et al., 2025).

Relevansi putusan PHI dengan kondisi saat ini semakin meningkat seiring dengan dinamika ekonomi dan perubahan regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam situasi ekonomi yang tidak stabil, potensi terjadinya PHK semakin tinggi, sehingga peran PHI menjadi semakin penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Selain itu, putusan PHI juga harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan adanya peningkatan kualitas putusan agar dapat menjawab tantangan yang dihadapi dalam praktik hubungan industrial saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja menunjukkan adanya upaya hakim dalam menerapkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Hakim mempertimbangkan fakta, alat bukti, dan

ketentuan hukum secara sistematis, meskipun masih terdapat ketidakkonsistenan dalam beberapa putusan yang mempengaruhi tingkat kepastian hukum bagi para pihak.

Selain itu, putusan PHI memberikan implikasi signifikan terhadap perlindungan hak pekerja dan pengusaha serta praktik hubungan industrial. Meskipun telah memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja, kualitas putusan masih perlu ditingkatkan melalui konsistensi penerapan hukum dan penguatan pertimbangan hakim. Dengan demikian, perbaikan sistem peradilan hubungan industrial menjadi penting guna mewujudkan keadilan yang lebih optimal..

DAFTAR PUSTAKA

- Barapa, M. F., Dapu, F. M., & Lawotjo, S. (2025). ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANGUNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Sam Ratulangi*, 13(4), 306–312.
- Gobel, A. P. A. (2025). Hambatan Eksekusi Putusan PHI terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Gorontalo. *Judge : Jurnal Hukum*, 6(03), 615–630. <https://doi.org/10.54209/judge.v6i03.1595>
- Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989–4004.
- Lubis, A. H., Suartini, & Rifai, A. (2025). ANALISIS PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PENGESEHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 229K/PDT.SUSPHI/2022). *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5), 1–15.
- Maulana, R. A., & Santoso, I. B. (2021). Analisis Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dikarenakan Alasan Usia. *Perspektif Hukum*, 21(2), 306–321. <https://doi.org/10.30649/ph.v21i2.73>
- Pangestu, G. R. R. I., & Wardani, S. (2025). Analisis Yuridis Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Masal Pada Pekerja Perusahaan Rambut. *Collegium Studiosum Journal*, 8(1), 357–365. <https://doi.org/10.56301/csj.v8i1.1698>
- Ramadhan, N. I. (2025). Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2025/PN.SRG Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Karyawan (PHK). *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2885>
- Risdianto, E., & Irayadi, M. (2025). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja yang Diputus Daluarsa oleh Pengadilan Hubungan Industrial (Study Kasus Putusan Nomor : 26/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG).

*Journal Humaniora: Jurnal Hukum
Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 16–26.

Sianipar, J. J. (2024). Penyelesaian Perselisihan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Oleh Pt Hung a Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(6), 440–447.
<https://doi.org/10.61722/jmia.v1i6.3072>

Wahyu Natanael, D. (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum To-Ra*, 10, 342–354.