

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (STUDI PUTUSAN NOMOR 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024)

Oleh

Freddy Yosia¹, Aarce Tehupeiori², Ani Wijayati³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia

E-mail: ¹freddyuosia@gmail.com

Article History:

Received: 20-11-2025

Revised: 06-12-2025

Accepted: 23-12-2025

Keywords:

PHK; Good Corporate Governance ; Kepastian Hukum; Keadilan

Abstract: Penelitian ini menganalisis putusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn juncto Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024 ditinjau dari aspek keadilan dan kepastian hukum, serta menguraikan peran prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam perlindungan hak pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus, didukung studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Analisis dilakukan secara kualitatif menggunakan kerangka teori keadilan dan kepastian hukum. Studi kasus pada PT Cita Sumatera Agung digunakan untuk menilai penerapan ketentuan PHK dalam praktik hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan hukum dan amar putusan pada prinsipnya telah menegaskan pemenuhan hak pekerja dan mencerminkan rasa keadilan. Penerapan prinsip GCG berkontribusi memperkuat kepastian hukum melalui tata kelola yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen, dan berkeadilan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepatuhan pengusaha dan pengawasan ketenagakerjaan agar PHK dilakukan sesuai mekanisme hukum serta hak pekerja terlindungi secara efektif.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar. Berdasarkan proyeksi penduduk (pertengahan tahun/Juni), total penduduk Indonesia tahun 2025 tercatat sekitar 284,44 juta jiwa. Besarnya jumlah penduduk berimplikasi pada tingginya jumlah angkatan kerja serta semakin pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. (BPS, 2025). Dalam konteks ketatanegaraan, peningkatan kesejahteraan masyarakat merupakan tujuan fundamental penyelenggaraan negara. Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 menegaskan tujuan pembentukan pemerintah negara Indonesia, antara lain untuk melindungi segenap bangsa serta memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. (UUD NRI 1945).

Pekerja memiliki posisi strategis dalam menopang pembangunan nasional melalui kontribusi pada produktivitas, keberlangsungan operasional perusahaan, dan pertumbuhan ekonomi. Karena itu, jaminan perlindungan hukum bagi pekerja bukan hanya isu hubungan privat pekerja–pengusaha, tetapi juga bagian dari mandat konstitusional untuk mewujudkan kesejahteraan. (UUD NRI 1945). Perlindungan konstitusional terhadap pekerja secara tegas dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Norma ini menjadi dasar bahwa kebijakan ketenagakerjaan, termasuk pengakhiran hubungan kerja, harus diletakkan pada kerangka keadilan dan kepastian hukum. (UUD NRI 1945).

Secara regulatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia antara lain bertumpu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta perubahan dan pengaturan lanjutan dalam rezim UU No. 6 Tahun 2023 (penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi UU) dan peraturan pelaksana terkait hubungan kerja serta tata cara pemutusan hubungan kerja, termasuk PP No. 35 Tahun 2021. Rangkaian regulasi ini membangun kerangka hak–kewajiban para pihak sebelum, selama, dan setelah hubungan kerja berakhir. (Kemnaker; JDIH BPK, 2003/2021/2023). Salah satu persoalan paling sensitif dalam hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena berpotensi langsung menghilangkan sumber penghidupan pekerja dan berdampak pada keberlanjutan ekonomi keluarga. Karena dampaknya besar, pengaturan PHK menuntut adanya prosedur yang tertib, alasan yang sah, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (JDIH BPK, 2021).

Persoalan PHK menjadi semakin problematik ketika dilakukan secara sepihak dan/atau tanpa pemenuhan hak-hak pekerja. Fenomena ini dapat dilihat dalam sengketa hubungan industrial yang tercermin pada Putusan PN Medan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn dengan pihak Mulyono sebagai penggugat melawan PT Cita Sumatera Agung sebagai tergugat. Putusan tingkat pertama tersebut, antara lain, menilai ketidakpenuhan hak pensiun/PHK melanggar ketentuan hukum yang dirujuk (termasuk rujukan pada UU 6/2023 dan PP 35/2021) dan mengabulkan gugatan untuk sebagian. (Putusan PN Medan, 2024). Putusan tingkat pertama itu kemudian berlanjut pada pemeriksaan kasasi, yang tercatat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dengan para pihak PT Cita Sumatera Agung melawan Mulyono. Rangkaian putusan tersebut penting dikaji untuk menilai bagaimana pertimbangan hakim memaknai keadilan dan kepastian hukum dalam sengketa PHK yang dipersoalkan sebagai tindakan sepihak. (Direktori Putusan MA, 2024). Di sisi lain, kebijakan perusahaan dalam mengelola hubungan kerja tidak dapat dilepaskan dari prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance* /GCG). Secara global, OECD menerbitkan OECD Principles of Corporate Governance (1999) sebagai rujukan utama tata kelola, sedangkan di Indonesia terdapat pedoman nasional seperti Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (KNKG) 2006 yang memuat asas/prinsip utama GCG seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan. (OECD, 1999; KNKG, 2006).

Dalam praktik, PHK yang dipersoalkan sebagai sepihak berpotensi menunjukkan adanya deviasi dari tata kelola yang baik, khususnya ketika transparansi keputusan, akuntabilitas pengambilan kebijakan, serta prinsip fairness terhadap pekerja tidak

dijalankan secara memadai. Oleh karena itu, menempatkan kasus PHK dalam bingkai GCG menjadi relevan untuk menguji tidak hanya aspek “kepatuhan hukum” (legal compliance), tetapi juga kualitas tata kelola dan etika bisnis korporasi dalam memutus relasi kerja. (KNKG, 2006; PP 35/2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dituangkan dalam tesis berjudul: **Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Prinsip *Good Corporate Governance* (Studi Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024)**. Fokus penelitian diarahkan untuk menilai pemenuhan rasa keadilan bagi pekerja serta peran prinsip GCG dalam menjamin kepastian hukum dalam peristiwa PHK yang dipersoalkan. (Putusan PN Medan, 2024; Direktori Putusan MA, 2024; KNKG, 2006).

LANDASAN TEORI

1. Teori Keadilan John Rawls

John Rawls adalah filsuf politik yang sangat berpengaruh dalam tradisi kontrak sosial modern. Gagasan besarnya tentang “justice as fairness” dipopulerkan melalui karya *A Theory of Justice* (Rawls, 1971) yang menempatkan keadilan sebagai prinsip normatif untuk mengatur institusi sosial dan distribusi hak-kewajiban dalam masyarakat. (Rawls, 1971). Konsep kunci Rawls adalah *original position* (posisi asali), yaitu situasi hipotetik di mana pihak-pihak yang rasional bertindak sebagai wakil/trustee kepentingan warga dan memilih prinsip-prinsip dasar kehidupan bersama. *Original position* dirancang agar prinsip yang dipilih tidak dipengaruhi kepentingan personal yang bias, sehingga dapat menjadi fondasi teori keadilan sosial. (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2004).

Agar pilihan prinsip benar-benar imparisial, Rawls memperkenalkan *veil of ignorance* (selubung ketidaktahuan), yakni kondisi ketika para pihak tidak mengetahui posisi sosial, kelas ekonomi, bakat alamiah, atau identitas spesifik mereka. Dengan menghilangkan informasi yang dapat memicu keberpihakan, perangkat ini mendorong lahirnya prinsip yang rasional dan adil bagi semua pihak, termasuk kelompok yang paling rentan. (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2004). Rawls menegaskan bahwa subjek utama keadilan adalah *basic structure* (struktur dasar), yaitu jaringan institusi sosial utama yang “menetapkan hak dan kewajiban fundamental” serta “membentuk pembagian keuntungan” dari kerja sama sosial. Karena itu, analisis keadilan menurut Rawls relevan untuk menilai praktik kelembagaan termasuk kebijakan yang berdampak besar pada hidup warga/pekerja bukan hanya menilai tindakan individual. (JSTOR, n.d.).

Dalam kerangka *justice as fairness*, Rawls merumuskan dua prinsip keadilan: (1) setiap orang memiliki hak yang sama atas skema kebebasan dasar yang paling luas dan kompatibel bagi semua; dan (2) ketimpangan sosial-ekonomi harus diatur agar menguntungkan pihak paling tidak beruntung (*difference principle*) serta terkait dengan posisi/jabatan yang terbuka secara adil (*fair equality of opportunity*). Dua prinsip ini menjadi parameter untuk menilai apakah suatu kebijakan memperkuat perlindungan hak dan kesempatan, atau justru memperparah ketimpangan terhadap pihak rentan. (Rawls, 1971). Dalam penelitian ini, teori Rawls dipakai sebagai alat uji “rasa keadilan” dalam kebijakan korporasi yang berdampak pada pekerja (misalnya PHK), dengan menilai apakah prosesnya *fair* (tidak bias, tidak sewenang-wenang) dan apakah dampaknya mempertimbangkan perlindungan pihak yang lebih rentan dalam relasi sosial-ekonomi. (Rawls, 1971; Stanford Encyclopedia of Philosophy,

2004).

2. Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch

Gustav Radbruch mengembangkan pandangan bahwa hukum adalah “realitas yang maknanya melayani nilai hukum (idea of law)”. Dalam kerangka tersebut, Radbruch menempatkan tiga nilai dasar tujuan hukum, yaitu keadilan (justice), kemanfaatan/purposefulness (purposiveness), dan kepastian hukum (legal certainty) sebagai elemen yang harus dipertimbangkan dalam menilai kualitas hukum dan penerapannya. (Radbruch, 1999). Dalam praktik penegakan hukum, ketiga nilai Radbruch dapat berada dalam keadaan harmonis, tetapi juga dapat saling berketegangan. Ketegangan itu terlihat ketika suatu aturan/putusan menekankan kepastian hukum tetapi dipandang kurang adil, atau ketika tujuan kemanfaatan sosial “bertabrakan” dengan perlindungan hak individual. Karena itu, teori Radbruch relevan untuk menguji bagaimana hukum/putusan menyeimbangkan kepastian–keadilan–kemanfaatan. (Radbruch, 1945).

Radbruch juga dikenal luas melalui diskursus Radbruch Formula, yang dalam pembacaan modern sering dikaitkan dengan gagasan bahwa hukum positif yang mencapai derajat ketidakadilan ekstrem dapat kehilangan legitimasi moralnya. Posisi ini menegaskan bahwa keadilan bukan sekadar aksesori, melainkan komponen esensial dalam evaluasi norma dan putusan. (Springer, 2023). Dalam penelitian ini, teori Radbruch digunakan sebagai kerangka evaluasi untuk menilai penyelesaian sengketa PHK sepihak: (i) apakah putusan/hasilnya memenuhi keadilan bagi pekerja; (ii) apakah proses dan dasar normatifnya memenuhi kepastian hukum; dan (iii) apakah penyelesaiannya menghasilkan kemanfaatan bagi tatanan hubungan industrial secara lebih luas. (Radbruch, 1945; Springer, 2023).

3. Prinsip *Good Corporate Governance* sebagai Landasan Normatif-Etis

Good Corporate Governance (GCG) pada dasarnya merupakan seperangkat prinsip tata kelola yang mendorong perusahaan dikelola secara etis, terkendali, dan dapat dipertanggungjawabkan. Di Indonesia, rujukan penting adalah Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (KNKG, 2006) yang menegaskan bahwa pedoman GCG berisi prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan praktik perusahaan untuk menjaga kesinambungan usaha dalam koridor etika bisnis. (KNKG, 2006). KNKG (2006) merumuskan prinsip-prinsip pokok GCG, yakni transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan (fairness). Prinsip-prinsip ini dapat dipakai sebagai standar untuk menilai keputusan manajemen yang berdampak pada stakeholder, termasuk keputusan ketenagakerjaan seperti pengakhiran hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja. (KNKG, 2006). Pada level global, G20/OECD Principles of Corporate Governance (2023) menegaskan bahwa prinsip-prinsip ini membantu pembuat kebijakan mengevaluasi dan memperbaiki kerangka hukum, regulasi, dan kelembagaan corporate governance, sekaligus memberi panduan bagi bursa, investor, dan korporasi untuk membangun tata kelola yang baik. Prinsip OECD memperkuat pendekatan bahwa keputusan korporasi tidak hanya dinilai dari kepatuhan formal, tetapi juga dari kualitas tata kelola dan akuntabilitasnya. (OECD, 2023).

Di Indonesia, pembaruan pedoman tata kelola juga tercermin dalam PUGKI 2021 yang menyatakan prinsip-prinsip governansi korporat dijiwai oleh empat pilar: perilaku beretika, akuntabilitas, transparansi, dan keberlanjutan. Pilar-pilar ini mempertegas bahwa tata kelola

merupakan sistem nilai dan praktik untuk memastikan keputusan perusahaan selaras dengan tanggung jawab hukum dan sosial. (KNKG, 2021). Dalam penelitian PHK sepihak, prinsip GCG diposisikan sebagai lensa etik-normatif untuk menguji kualitas keputusan perusahaan: transparansi diuji melalui keterbukaan alasan dan prosedur; akuntabilitas melalui pertanggungjawaban dasar kebijakan dan konsekuensinya; responsibilitas melalui kepatuhan pada hukum ketenagakerjaan dan pemenuhan hak; independensi melalui bebasnya proses dari konflik kepentingan; serta fairness melalui perlakuan yang patut dan proporsional bagi pekerja sebagai stakeholder utama. (KNKG, 2006; OECD, 2023; KNKG, 2021).

4. Relevansi Teori terhadap Rumusan Masalah Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pemenuhan rasa keadilan dalam PHK sepihak, teori Rawls menyediakan parameter fairness melalui original position/veil of ignorance dan penekanan pada perlindungan pihak yang paling rentan, sehingga dapat menilai apakah keputusan dan dampaknya mencerminkan keadilan substantif bagi pekerja. (Rawls, 1971; Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2004). Untuk menjawab rumusan masalah mengenai kepastian hukum dan peran GCG, teori Radbruch memberi kerangka penyeimbang keadilan-kepastian-kemanfaatan, sedangkan prinsip GCG (KNKG/OECD/PUGKI) menyediakan indikator tata kelola untuk menilai apakah kebijakan perusahaan dijalankan secara transparan, akuntabel, patuh hukum, dan berkeadilan. Kombinasi ini memungkinkan analisis tidak berhenti pada legalitas formal, tetapi juga menilai kualitas governance dari kebijakan PHK tersebut. (Radbruch, 1945; KNKG, 2006; OECD, 2023; KNKG, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (doktrinal) dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang bertumpu pada penelaahan norma hukum tertulis dan bahan kepustakaan untuk menjawab isu hukum yang diteliti. Penelitian hukum dalam arti ini dipahami sebagai proses menemukan aturan hukum, prinsip hukum, dan/atau doktrin hukum untuk merespons isu hukum yang dihadapi. (Marzuki, 2005/2017; Ibrahim, 2013). Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dan preskriptif, yakni menguraikan ketentuan hukum terkait PHK dan perlindungan pekerja, menganalisis penerapannya dalam putusan pengadilan, lalu memberikan argumentasi preskriptif mengenai PHK sepihak ditinjau dari prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) serta kerangka teori yang digunakan. Karakter preskriptif melekat karena penelitian normatif tidak hanya memaparkan “apa hukumnya”, melainkan juga menilai dan merumuskan “apa yang seharusnya” berdasarkan norma dan doktrin. (Marzuki, 2005/2017).

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan analitis (analytical approach). Statute approach dipakai untuk menelaah aturan ketenagakerjaan yang relevan dengan PHK, sedangkan case approach dipakai untuk mengkaji penerapan norma dalam praktik melalui Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn dan Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Adapun analytical approach digunakan untuk menguji makna konseptual istilah/norma (misalnya “PHK”, “pemberitahuan PHK”, “hak akibat PHK”, dan parameter fairness dalam GCG) agar analisis terhadap norma dan putusan bersifat

argumentatif dan konsisten. (Marzuki, 2005/2017; Direktori Putusan MA, 2024). Jenis penelitian ini merupakan library research dengan sumber utama berupa bahan hukum. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 (penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi UU), serta PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur PKWT, alih daya, waktu kerja/istirahat, dan tata cara PHK, disertai objek kajian berupa putusan PHI pada tingkat pertama dan kasasi sebagaimana tersebut di atas. Bahan hukum sekunder meliputi literatur ilmiah (buku/jurnal) terkait metodologi penelitian hukum normatif dan konsep-konsep yang digunakan, sedangkan bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang penelusuran istilah dan rujukan awal. (JDIH BPK, 2003; JDIH BPK, 2021; JDIH BPK, 2023; Direktori Putusan MA, 2024).

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen/studi kepustakaan, yakni penelusuran, inventarisasi, dan klasifikasi bahan hukum primer-sekunder-tersier dari sumber resmi regulasi (misalnya JDIH) dan basis data putusan pengadilan (Direktori Putusan MA). Selanjutnya, analisis bahan hukum dilakukan secara normatif-kualitatif melalui interpretasi sistematis terhadap norma (konsistensi, hierarki, dan keterkaitan antar ketentuan), kemudian diuji penerapannya dalam pertimbangan hakim pada putusan yang diteliti untuk menyusun kesimpulan dan rekomendasi preskriptif terkait PHK sepihak serta relevansinya dengan prinsip GCG. (Marzuki, 2005/2017; JDIH BPK, 2021; Direktori Putusan MA, 2024). Secara praktis, penelitian ini bertumpu pada dokumen yang diperoleh dari JDIH untuk peraturan perundang-undangan dan Direktori Putusan Mahkamah Agung untuk putusan tingkat pertama dan kasasi terkait perkara PHI yang diteliti. (JDIH BPK, 2021; Direktori Putusan MA, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualifikasi PHK dan dasar hukum pemutusan

Perkara a quo pada dasarnya bermuara pada berakhirnya hubungan kerja karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Dalam konstruksi putusan, faktor usia pekerja (± 65 tahun) diposisikan sebagai keadaan yang relevan dan wajar dalam konteks penurunan kemampuan kerja, sehingga relasi kerja dinyatakan berakhir karena alasan pensiun. Penilaian ini penting karena menentukan rezim hak yang melekat pada pekerja setelah PHK. Hakim merujuk norma positif yang menegaskan bahwa PHK dapat dilakukan karena pekerja memasuki usia pensiun, dan pada saat yang sama pengusaha tetap dibebani kewajiban membayar kompensasi normatif. Dengan demikian, “sahnya alasan PHK” tidak meniadakan hak pekerja; justru alasan pensiun menjadi pintu masuk untuk menerapkan formula kompensasi yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Konstruksi tersebut juga menunjukkan bahwa perselisihan tidak dipusatkan pada ada/tidaknya hubungan kerja semata, melainkan pada pemenuhan hak-hak pekerja pasca-PHK. Dalam kasus ini, tindakan pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja menjadi inti sengketa, sehingga aspek legalitas alasan PHK dan aspek konsekuensi pembayaran hak ditempatkan sebagai dua hal yang berbeda. Pemisahan ini memperkuat posisi pekerja, karena sekalipun alasan PHK dinilai sesuai ketentuan, kewajiban pembayaran hak tetap merupakan perintah normatif yang tidak dapat dihindari oleh pengusaha.

2. Eksepsi “error in persona” dan ketepatan subjek hukum

Dalam aspek hukum acara, pengusaha mengajukan eksepsi bahwa gugatan mengandung error in persona karena seharusnya gugatan ditujukan kepada direksi/pengurus, bukan kepada perseroan. Namun, majelis hakim menolak eksepsi tersebut dengan pertimbangan bahwa dalam perselisihan hubungan industrial, subjek yang relevan adalah “pengusaha/perusahaan” sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja dan berkewajiban membayar upah serta hak-hak normatif. Penolakan eksepsi ini bermakna bahwa hakim menekankan substansi hubungan industrial yakni relasi kerja antara pekerja dan entitas yang menikmati manfaat kerja dan menanggung kewajiban ketenagakerjaan lebih penting dibanding perdebatan formal yang dapat menghambat akses pekerja terhadap pemulihan hak.

Di sisi lain, penolakan eksepsi juga menunjukkan bahwa pengadilan cenderung menghindari pendekatan formalistik yang berpotensi mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima, padahal pokok sengketa menyangkut perlindungan hak normatif pekerja. Dengan begitu, putusan memperlihatkan orientasi pada pemeriksaan materi perkara (substance over form), sehingga fungsi peradilan sebagai forum penyelesaian perselisihan dapat berjalan efektif tanpa terjebak pada formalisme berlebihan.

3. Pembuktian, fakta persidangan, dan relevansi proses bipartit–tripartit

Dalam pembuktian, pengadilan menguraikan bahwa para pihak telah menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan sebelum litigasi, yaitu bipartit dan mediasi pada instansi ketenagakerjaan yang menghasilkan anjuran tertulis. Keberadaan anjuran tersebut menjadi indikator bahwa prasyarat formil pengajuan gugatan di PHI telah dipenuhi. Dengan menegaskan adanya proses non-litigasi yang gagal mencapai kesepakatan, hakim sekaligus memperlihatkan bahwa perkara tidak diajukan secara prematur, melainkan setelah prosedur yang ditentukan oleh sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dijalankan.

Selanjutnya, dalil pengusaha bahwa pekerja sering sakit, tidak masuk kerja, atau tidur di jam kerja dipertimbangkan sebagai bagian dari narasi hubungan kerja yang memburuk. Namun, posisi dalil tersebut tidak serta-merta menghapus kewajiban membayar kompensasi pasca-PHK. Majelis hakim lebih memusatkan perhatian pada fakta masa kerja, besaran upah, serta alasan berakhirnya hubungan kerja karena pensiun, kemudian mengaitkannya dengan rumus normatif pembayaran hak. Pola ini menunjukkan bahwa pembuktian diarahkan untuk memastikan elemen-elemen utama perhitungan hak (masa kerja dan upah) serta dasar PHK, bukan untuk “mengadili moralitas” pekerja secara luas.

4. Konsekuensi amar: hak normatif yang dikabulkan dan yang ditolak

Amar putusan pada intinya mengabulkan gugatan pekerja sebagian dan menghukum pengusaha membayar hak-hak pekerja berdasarkan formula yang diatur dalam peraturan pemerintah mengenai kompensasi PHK. Hakim menguraikan komponen utama berupa uang pesangon dengan pengali khusus karena pensiun, uang penghargaan masa kerja sesuai rentang masa kerja yang panjang, dan merujuk pula pada penggantian hak. Yang krusial, pengadilan tidak mengabulkan seluruh tuntutan tambahan yang dimohonkan pekerja. Permintaan dwangsom ditolak karena penghukuman pembayaran sejumlah uang pada prinsipnya tidak dapat dibebani uang paksa, sehingga penolakan ini konsisten dengan doktrin dan praktik peradilan perdata.

Selain itu, permohonan sita jaminan juga ditolak karena tidak dipandang cukup

beralasan menurut syarat yang ditentukan hukum acara, dan permohonan agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu ditolak karena perkara masih membuka upaya hukum. Konsekuensi dari pola amar ini adalah: pekerja memperoleh kepastian atas hak normatif utama (pesangon dan penghargaan masa kerja), tetapi tidak memperoleh instrumen pemaksaan tambahan (dwangsom) maupun perlindungan eksekutorial pra-final (uitvoerbaar bij voorraad). Ini menunjukkan kecenderungan pengadilan menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dengan prinsip kehati-hatian eksekusi.

5. Penguatan pada tingkat kasasi

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi pengusaha. Penolakan tersebut mengindikasikan bahwa pertimbangan *judex facti* dipandang telah tepat dalam menerapkan hukum pada fakta. Dengan demikian, konstruksi bahwa hubungan kerja berakhir karena pensiun dan pekerja berhak atas kompensasi normatif dinilai tidak bertentangan dengan hukum. Putusan kasasi juga memberikan finalitas sengketa: hak yang ditetapkan pada tingkat pertama memperoleh legitimasi lebih kuat karena telah melalui koreksi judisial pada tingkat tertinggi dan tidak ditemukan kesalahan penerapan hukum.

6. Kepastian dasar hukum PHK pensiun dan konsekuensi kompensasi

Norma yang digunakan pengadilan menunjukkan bahwa pensiun merupakan alasan berakhirnya hubungan kerja yang diakui sistem hukum ketenagakerjaan, namun konsekuensinya bukan "PHK tanpa biaya", melainkan PHK yang menimbulkan kewajiban pembayaran hak sesuai formula. Dalam kerangka kepastian hukum, putusan ini memperlihatkan penerapan hukum positif yang cukup linear: fakta usia dan masa kerja ditautkan pada norma yang telah menyediakan rumus perhitungan. Hal tersebut memperkecil ruang subjektivitas karena ukuran hak pekerja tidak ditentukan oleh "kebaikan hati" pengusaha, melainkan oleh ketentuan normatif yang bersifat terukur.

Pada titik ini, putusan juga memberi pesan normatif bagi praktik hubungan industrial: ketika pengusaha menghadapi pekerja yang memasuki usia pensiun, penyelesaian ideal bukan mendorong pengunduran diri tanpa hak, tetapi menyiapkan mekanisme pembayaran hak sesuai ketentuan. Dengan kata lain, kepastian hukum dihadirkan melalui kepastian formula dan kepastian kewajiban, bukan melalui debat panjang tentang layak-tidaknya pekerja tetap bekerja.

7. Prosedur bipartit-tripartit sebagai penopang legitimasi penyelesaian

Keberadaan proses bipartit dan mediasi sebelum litigasi memperlihatkan bahwa sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menempatkan musyawarah sebagai jalur awal. Putusan yang mencantumkan adanya anjuran mediator menegaskan bahwa pengadilan menghargai desain kelembagaan tersebut. Secara akademik, hal ini dapat dibaca sebagai bentuk integrasi antara penyelesaian non-litigasi dan litigasi: mediasi menjadi "filter" yang membuktikan bahwa sengketa memang nyata dan tidak dapat lagi diselesaikan secara damai.

Di sisi lain, kegagalan bipartit dan tripartit juga memberi gambaran problematik praktik hubungan industrial, yaitu ketika posisi tawar pekerja lemah, proses negosiasi dapat berujung pada tawaran yang jauh dari hak normatif. Karena itu, masuknya perkara ke PHI berfungsi sebagai mekanisme korektif untuk mengembalikan standar

penyelesaian pada ukuran hukum positif. Dengan demikian, prosedur pra-litigasi berperan ganda: sebagai syarat formil dan sebagai narasi ketidakberhasilan perundingan yang memperkuat urgensi perlindungan hak melalui pengadilan.

8. Keadilan substantif dalam pertimbangan: objektif, jujur, imparial, rasional

Jika keadilan substantif diukur dari objektivitas, putusan ini relatif memenuhi karena pertimbangan hakim bertumpu pada data yang relevan dengan norma, yaitu masa kerja dan upah yang kemudian ditarik ke rumus kompensasi. Aspek kejujuran tercermin dari koherensi antara fakta yang disajikan para pihak, bukti yang dipertimbangkan, dan kesimpulan yang diambil hakim. Pengadilan tidak membangun fakta baru di luar persidangan, melainkan merangkai fakta yang ada untuk sampai pada kesimpulan mengenai status PHK dan hak-hak yang melekat.

Imparialisitas terlihat dari cara hakim memperlakukan dalil kedua pihak: bantahan pengusaha dicatat dan dinilai, tetapi tidak dijadikan alasan untuk meniadakan hak pekerja. Rasionalitas tampak dari penolakan tuntutan yang secara doktrinal memang problematik, seperti dwangsom terhadap pembayaran uang, serta kehati-hatian menolak *uitvoerbaar bij voorraad*. Pola ini menunjukkan bahwa keadilan substantif yang dimaksud pengadilan cenderung berupa "keadilan normatif-terukur": pekerja dilindungi melalui pemberian hak yang jelas ukurannya, sementara tuntutan tambahan yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian eksekusi disaring secara ketat.

9. Pembacaan Rawls: perlindungan pihak paling rentan dalam relasi industrial

Melalui lensa teori keadilan John Rawls, pekerja pensiun dengan kesehatan menurun dapat diposisikan sebagai kelompok yang paling tidak beruntung (*least advantaged*) dalam struktur sosial-ekonomi pasca PHK. Putusan yang mewajibkan pembayaran pesangon dan penghargaan masa kerja dapat dipahami sebagai distribusi sumber daya minimum yang memungkinkan pekerja mempertahankan martabat hidup setelah kehilangan pekerjaan. Pada kerangka *difference principle*, ketimpangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja "dikoreksi" melalui instrumen hukum yang memaksa pengusaha berbagi beban ekonomi akibat berakhirnya hubungan kerja.

Namun, penting juga dicatat bahwa perlindungan Rawlsian dalam putusan ini bersifat terbatas pada hak normatif inti. Penolakan terhadap tuntutan tambahan tertentu menunjukkan batas intervensi pengadilan: hakim tidak memperluas kompensasi melampaui yang dipandang memiliki dasar hukum kuat. Dengan begitu, keadilan yang diwujudkan lebih menekankan kepastian norma dan minimum *guarantee*, bukan pemulihan maksimal. Meski demikian, dalam konteks pekerja pensiun, minimum *guarantee* berbasis formula normatif tetap signifikan karena menjadi mekanisme perlindungan yang paling realistis dan dapat dieksekusi.

10. GCG sebagai standar etik-hukum dalam praktik PHK

Dari perspektif *Good Corporate Governance*, inti problem perusahaan terletak pada ketidakpatuhan membayar hak, bukan semata pada pengakhiran hubungan kerja karena pensiun. Prinsip akuntabilitas menuntut perusahaan mempertanggungjawabkan keputusan manajerialnya, termasuk dampak PHK terhadap pekerja. Prinsip *responsibility* mengharuskan perusahaan mematuhi hukum ketenagakerjaan dan menjadikan pemenuhan hak pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab korporasi. Prinsip *fairness* menuntut kewajiban perlakuan, terlebih ketika pekerja memiliki masa

kerja sangat panjang yang secara normatif memang menghasilkan hak lebih besar.

Putusan pengadilan dalam perkara ini dapat dibaca sebagai “external governance mechanism”, yaitu mekanisme eksternal yang memaksa perusahaan memenuhi standar tata kelola minimal ketika internal compliance gagal. Dengan demikian, GCG tidak berhenti pada dokumen kebijakan atau slogan etika, tetapi menemukan konsekuensi konkret dalam kewajiban pembayaran hak pekerja sesuai hukum. Dalam konteks hubungan industrial, penerapan GCG juga berdampak pada reputasi dan kepercayaan stakeholder; sengketa PHK yang berujung pada penghukuman pembayaran hak menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem kepatuhan perusahaan.

11. Kepastian hukum ala Radbruch: hukum positif, fakta, dan implementabilitas

Bila dihubungkan dengan gagasan kepastian hukum Gustav Radbruch, putusan ini mengarah pada kepastian karena tiga hal. Pertama, ia bertumpu pada hukum positif yang menyediakan rumus jelas (kompensasi pesangon dan penghargaan masa kerja). Kedua, ia menggunakan fakta yang mudah diverifikasi (masa kerja, upah, usia) sebagai dasar perhitungan, sehingga meminimalkan ruang tafsir yang liar. Ketiga, amar putusan menghasilkan konsekuensi yang implementabel karena menyebutkan kewajiban pembayaran dalam ukuran yang konkret.

Meski demikian, kepastian hukum tidak selalu identik dengan perlindungan maksimal, karena pengadilan tetap menolak permohonan yang tidak memiliki dasar hukum cukup kuat atau berisiko menimbulkan ketidakpastian eksekusi. Dalam kerangka Radbruch, ini dapat dipahami sebagai upaya menjaga stabilitas dan prediktabilitas hukum: hukum tidak boleh berubah-ubah atau ditarik ke wilayah spekulatif. Dengan demikian, putusan memadukan kepastian dan keadilan secara praktis: memberikan hak normatif yang jelas kepada pekerja, namun tetap membatasi amar pada tuntutan yang paling kuat landasan hukumnya.

KESIMPULAN

Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn juncto Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024 pada prinsipnya mencerminkan pemenuhan keadilan substantif serta selaras dengan teori keadilan John Rawls. PHK yang dilakukan tanpa pemberian hak normatif pekerja merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja untuk diperlakukan adil sesuai ketentuan hukum. Dalam konteks tersebut, putusan pengadilan yang menghukum pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja berfungsi sebagai mekanisme korektif atas ketimpangan relasi industrial, sekaligus merealisasikan perlindungan kepada pihak yang lebih rentan. Posisi pekerja yang telah lanjut usia, memiliki masa kerja panjang, dan menghadapi keterbatasan kesehatan menempatkannya sebagai pihak yang paling tidak beruntung dalam struktur hubungan kerja, sehingga pemenuhan hak pasca-PHK menjadi instrumen keadilan yang relevan dengan prinsip perbedaan (difference principle) Rawls.

Selain itu, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) secara efektif berimplikasi langsung pada terjaminnya kepastian hukum bagi pekerja dalam peristiwa PHK, sejalan dengan konsep kepastian hukum Gustav Radbruch. Transparansi memastikan alasan PHK berbasis fakta dan dapat diuji menurut peraturan perundang-undangan; akuntabilitas dan pertanggungjawaban menuntut perusahaan memenuhi kewajiban pembayaran hak pekerja sesuai hukum positif; independensi menjaga konsistensi pengambilan keputusan

tanpa intervensi yang tidak semestinya; dan kewajiban memastikan distribusi hak dilakukan proporsional menurut kriteria normatif. Dengan demikian, GCG menempatkan PHK bukan sebagai tindakan sepihak yang semena-mena, melainkan sebagai proses hukum yang terukur, dapat dipertanggungjawabkan, dan prediktabel, sehingga memberikan jaminan perlindungan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aarce Tehupeiory, Metode Penelitian Hukum, UKI Press, Jakarta, 2021, hlm. 96.
- [2] Abdul Aziz Nasihuddin (et.al.), Teori Hukum Pancasila, CV. Elvaretta Buana, Tasikmalaya, Cetakan pertama, 2024, hlm. 12.
- [3] Abdul Rachmad Budiono, Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Arena Hukum, Volume 6 Nomor 2, hlm. 146. (2012).
- [4] Achmad Ali, Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 292-293. (2010).
- [5] Alfensius Alwino, "Diskursus Mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan Dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, Dan Justice As Fairness Rawls", Melintas, Volume 32 Nomor 3, hlm. 10, (2016).
- [6] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cetakan Keenam, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 2.
- [7] Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, PT Raja, Jakarta, 2003, hlm. 32.
- [8] Bappeda, "MAKNA, HAKIKAT DAN TUJUAN PEMBANGUNAN NASIONAL", Pemerintah Kabupaten Buleleng Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, 13 (Feb) 2017, <https://bappeda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/makna-hakikat-dan-tujuan-pembangunan-nasional-17#:~:text=Pembangunan%20nasioanal%20adalah%20upaya%20untuk,negara%20untuk%20mewujudkan%20tujuan%20nasional.>
- [9] Diandra Adristiara, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Pemenuhan Hak Pekerja", Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara, Volume 3 Nomor 2, hlm. 45. (2025)
- [10] Fatma Afifah dan Sri Warjiyati, Tujuan, Fungsi dan Kedudukan Hukum, Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra, Volume 2 Nomor 2, hlm. 144. (2024).
- [11] H.R. Abdulssalam, Hukum Ketenagakerjaan, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 109.
- [12] Harrap's Essential English Dictionary, Chambers Harraps Published Ltd, Edinburgh, 1995, hlm. 184.
- [13] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan Kedua belas, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 3.
- [14] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan Kedua Belas, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 70.
- [15] John Rawls, A Theory of Justice Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara, Terjemahan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Cetakan III, 2019, hlm. 72.
- [16] Jonathan P. J. Linu (et.al.), "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate

- Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Manado", Productivity, Volume 5 Nomor 3, hlm. 967-968. (2024).
- [17] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Depok, 2020, hlm. 63-64.
- [18] Lexy J. Moloeng, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001, hlm. 103.
- [19] M. Agus Santoso, Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.
- [20] Manotar Tampubolon (et.al.), Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama, PT Global Eksekutif Teknologi, Padang, 2023, hlm. 2.
- [21] Manotar Tampubolon, Metode Penelitian, Global Eksekutif Tekonologi, Padang, 2023, hlm. 16.
- [22] Meilin Veronica dan Tedy Setiawan Saputra, "Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Umum Go Public pada Masa Krisis Ekonomi Global di Indonesia", Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, Volume 12 Nomor 1, hlm. 3. (2021).
- [23] MH UMA, "Analisa Konsep Aturan Keadilan, Kepastian, Dan Kemanfaatan Dalam Penegakan Hukum Tindak Pidana Pertambangan Di Indonesia", 5 (Agust) 2021, <https://mh.uma.ac.id/analisa-konsep-aturan-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak-pidana-pertambangan-di-indonesia/>.
- [24] Muhamad Syamsudin, "Keadilan Prosedural dan Substantif dalam Putusan Sengketa Tanah Magersari (Kajian Putusan Nomor 74/PDT.G/2009/PN.YK)", Jurnal Yudisial, Volume 7 Nomor 1, hlm. 23-24. (2014).
- [25] Nikita Rosa, "20 Negara dengan Poluasi Terbanyak di Dunia, Ada India dan Indonesia", detikEdu, 12 (Sep) 2025, E-News on-line, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-8107755/20-negara-dengan-populasi-terbanyak-di-dunia-ada-india-dan-indonesia>.
- [26] Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol. 3, hlm. 4. (2015).
- [27] Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 juncto No. PER 09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang baik pada Badan Usaha Milik Negara
- [28] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- [29] Peraturan Perundang-Undangan
- [30] Ridwan, "Mewujudkan Karakter Hukum Progresif dari Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik Solusi Pencarian dan Penemuan Keadilan Substantif", Jurnal Hukum Pro Justicia, Volume 26 Nomor 2, hlm. 170. (2008).
- [31] Rizki Novita Sari, Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), Universitas Brawijaya, Malang, 2018, hlm. 26.
- [32] Salman Luthan dan Muhamad Syamsudin, Kajian Putusan-Putusan Hakim untuk

- Menggali Keadilan Substantif dan Prosedural, Laporan Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi, Direktorat Penelitian Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2013, hlm. 67.
- [33] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 14.
- [34] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Rajawali Press, Jakarta, 2001, hlm. 251.
- [35] Sugeng Suroso, Good Corporate Governance, CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan, 2022, hlm. 13.
- [36] Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, BPHN, Jakarta, 1996, hlm. 32.
- [37] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- [38] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- [39] Vidya Prahassacitta, "Makna Keadilan Dalam Pandangan John Rawls", 2018, <https://business-law.binus.ac.id/2018/10/17/makna-keadilan-dalam-pandangan-john-rawls/>.
- [40] Yuhelson, Pengantar Ilmu Hukum, Ideas Publishing, Gorontalo, 2017, hlm. 8.
- [41] Zain al Asikin (et.al.), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan Kesembilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 173.
- [42] Zainal Asikin, dkk, Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grasindo Persada, Bandung, 2006, hlm. 174.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN