



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 4746-4758

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk)

Surya Wahyu Sedewo^{1✉}, Andika Wijaya², Rizky Setyobowo Sangalang³

Universitas Palangka Raya

Email: surya.wahyu2109@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha pada saat perjanjian kerja masih berlangsung merupakan salah satu bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja. Artikel ini menganalisis bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia serta meninjau pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan teknik analisis kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa PHK sepihak dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tanpa dasar hukum yang sah merupakan wanprestasi yang mewajibkan pengusaha membayar ganti rugi kepada pekerja. Putusan hakim menunjukkan orientasi terhadap keadilan substantif, perlindungan terhadap hak pekerja, dan pemulihan hak-hak normatif secara proporsional. Oleh karena itu, penting bagi sistem hukum ketenagakerjaan untuk terus memperkuat perlindungan hukum melalui regulasi, penegakan, dan edukasi bagi para pihak.

Kata Kunci: *PHK Sepihak, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial.*

Abstract

Unilateral termination of employment (PHK) by an employer during the validity of an employment agreement constitutes a violation of justice principles and legal protection for workers. This article analyzes the available legal protection for workers under Indonesian labor law and reviews the judicial considerations in Decision of the Palangka Raya District Court Number: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk. This research employs a normative juridical method with a qualitative descriptive analysis technique. The findings reveal that unilateral termination during a fixed-term employment contract (PKWT) without a valid legal basis is a breach of contract that entitles the worker to compensation. The court's judgment reflects a substantive justice orientation, emphasizing the protection of workers' rights and proportional restitution of their normative entitlements. Hence, the labor law system must continue to reinforce legal protection through regulation, enforcement, and legal literacy among the stakeholders.

Keywords: Unilateral Termination, Employment Contract, Legal Protection, Industrial Relations.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan bagian penting dari dinamika ketenagakerjaan dalam sistem perekonomian Indonesia. Hubungan ini didasarkan pada perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak secara hukum, baik yang bersifat waktu tertentu maupun tidak tertentu. Di dalam hubungan tersebut, terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu isu krusial yang sering kali muncul dalam praktik ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha pada saat perjanjian kerja masih berlangsung. PHK sepihak tanpa dasar hukum yang kuat atau tanpa memenuhi prosedur yang diatur dalam undang-undang merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja (Jahari & Artita, 2023). Pekerja yang mengalami PHK pada masa kontrak kerja masih berjalan pada dasarnya telah kehilangan hak-haknya secara tidak sah, baik secara ekonomi maupun sosial. Negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum sebagai bentuk keberpihakan terhadap pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja, yaitu pekerja (Alam & Arif, 2020).

Perlindungan hukum terhadap pekerja bukan hanya merupakan tanggung jawab negara sebagai penyelenggara ketertiban hukum, tetapi juga mencerminkan keberadaban dalam sistem ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi martabat manusia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya, secara tegas mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk mekanisme PHK yang sah dan prosedural. Dalam sistem ini, perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin kepastian

hukum dan menghindarkan pekerja dari perlakuan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Salah satu bentuk perlakuan yang sering kali terjadi adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, tanpa terlebih dahulu mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Fathammubina, 2018). Dalam kondisi seperti ini, pekerja berada dalam posisi yang sangat rentan dan sering kali tidak memiliki kemampuan atau keberanian untuk melawan secara hukum. PHK sepihak pada masa perjanjian kerja masih berlaku berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, ketimpangan sosial, dan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan.

Putusan-putusan pengadilan hubungan industrial menjadi penting untuk dikaji sebagai tolok ukur dalam menilai bagaimana sistem peradilan merespons persoalan PHK sepihak. Salah satu putusan yang menarik untuk dianalisis adalah Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk, yang menyangkut PHK terhadap pekerja pada masa perjanjian kerja masih berlangsung. Studi terhadap putusan ini tidak hanya bermanfaat dalam memahami arah kebijakan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja diterapkan dalam praktik. Urgensi dari studi kasus ini terletak pada pentingnya pengujian terhadap keberpihakan hukum pada pihak pekerja dalam kasus PHK yang dilakukan tanpa dasar objektif yang kuat. Dalam praktik, banyak pekerja yang mengalami PHK ketika perjanjian kerja masih berjalan tanpa diberi kesempatan untuk membela diri atau memperoleh kompensasi sebagaimana mestinya. Studi ini sekaligus menyoroti apakah majelis hakim dalam memutus perkara benar-benar telah mempertimbangkan prinsip keadilan substantif dan keberpihakan terhadap pihak yang lebih lemah.

Kasus-kasus PHK sepihak pada masa perjanjian kerja berlangsung kerap kali tidak mendapat perhatian yang memadai dalam praktik peradilan. Banyak putusan yang tidak secara komprehensif membahas aspek perlindungan pekerja, terutama terkait hak-hak normatif dan dampak sosial-ekonomi yang ditimbulkan (Zulfah et al., 2024). Padahal, pengadilan sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman seharusnya menjadi garda terakhir dalam memastikan keadilan substansial bagi masyarakat, khususnya bagi pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Dalam konteks ini, analisis terhadap Putusan PN Palangka Raya menjadi krusial untuk melihat bagaimana hakim menggunakan kewenangannya dalam menafsirkan perjanjian kerja, menguji dasar PHK, serta menentukan bentuk ganti rugi atau pemulihan hak bagi pekerja. Apakah putusan tersebut telah mencerminkan perlindungan hukum yang maksimal? Apakah hakim hanya melihat aspek formal kontrak kerja, atau juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan hak-hak pekerja?

Selain itu, penelitian ini penting untuk menggambarkan kesenjangan antara norma hukum positif dengan realitas praktik hubungan industrial. Dalam banyak kasus, ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan sering kali tidak dijalankan secara efektif karena lemahnya pengawasan dan tidak adanya sanksi tegas bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak cukup hanya dalam bentuk aturan tertulis, tetapi harus diwujudkan melalui penegakan hukum yang efektif dan berpihak.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK pada saat perjanjian kerja masih berlangsung? dan (2) Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan PN Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk dalam mengadili kasus PHK sepihak tersebut? Dua rumusan ini akan dijawab melalui pendekatan yuridis normatif yang menitikberatkan pada analisis hukum positif dan dokumen putusan sebagai bahan hukum primer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK saat masa perjanjian kerja masih berlangsung, serta menilai apakah putusan pengadilan telah mencerminkan keadilan dan perlindungan hukum yang sejati. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi akademik dan praktis dalam perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian ini juga memiliki nilai strategis dalam konteks pembangunan hukum nasional yang berkeadilan dan berbasis pada perlindungan kelompok rentan. Pekerja merupakan bagian dari masyarakat yang secara struktural sering kali tidak memiliki posisi tawar yang setara dengan pengusaha. Oleh karena itu, negara harus hadir melalui sistem hukum yang adil, responsif, dan berpihak pada keadilan sosial. Dengan latar belakang tersebut, artikel ini tidak hanya bersifat deskriptif terhadap kasus yang dikaji, tetapi juga bersifat evaluatif dan preskriptif. Artinya, analisis tidak berhenti pada uraian fakta dan norma, tetapi juga memberikan kritik dan rekomendasi atas implementasi perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan ketenagakerjaan.

Sebagai bagian dari upaya ilmiah untuk memperkuat penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, artikel ini berangkat dari keyakinan bahwa hukum tidak boleh hanya menjadi alat kekuasaan, tetapi juga instrumen perlindungan bagi mereka yang rentan. Oleh karena itu, kajian terhadap putusan pengadilan bukan hanya penting sebagai dokumen hukum, tetapi juga sebagai cermin keberpihakan moral dan keberadaban hukum kita dalam memperlakukan pekerja sebagai subjek hukum yang bermartabat..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan (Nugraha, 2024). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha saat masa perjanjian kerja masih berlangsung. Studi ini mengambil Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk sebagai objek kajian utama. Penelitian ini bersifat preskriptif dan terapan, karena tidak hanya menjelaskan norma hukum yang berlaku, tetapi juga berusaha memberikan solusi dan argumentasi yuridis terhadap permasalahan hukum yang diteliti.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), yang bertujuan untuk menelaah konsistensi dan kesesuaian antara norma dalam peraturan perundang-undangan dengan penerapannya dalam kasus konkret (Tan, 2021). Penelitian hukum normatif ini juga sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, karena hukum dikaji sebagai norma atau kaidah yang menjadi patokan perilaku dan acuan dalam menyelesaikan persoalan hukum. Oleh karena itu, bahan hukum utama yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, serta dokumen resmi putusan pengadilan yang menjadi objek studi kasus. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, pendapat ahli, dan jurnal ilmiah juga digunakan untuk memperkuat analisis normatif.

Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif yang bersifat deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan menelaah secara sistematis isi dan substansi peraturan perundang-undangan, serta pertimbangan hukum dalam putusan pengadilan yang relevan (Irianto, 2017), kemudian dikaitkan dengan asas-asas hukum, prinsip perlindungan tenaga kerja, dan teori-teori hukum ketenagakerjaan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menemukan kejelasan atas norma hukum yang berlaku serta mengkaji penerapannya dalam praktik peradilan hubungan industrial. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan argumentasi hukum yang tidak hanya menjelaskan, tetapi juga menilai dan menyarankan solusi atas permasalahan PHK sepihak yang terjadi pada masa kontrak kerja masih berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di-PHK Pada Saat Perjanjian Kerja Masih Berlangsung

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya merupakan suatu tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja dengan alasan-alasan tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan (Wijaya et al., 2022). Namun dalam praktiknya, PHK sering kali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku maupun memperhitungkan kepentingan dan hak-hak pekerja. Ketika PHK dilakukan pada saat perjanjian kerja masih berlangsung, terutama dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran kontrak dan bentuk pengingkaran terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja (Prameswari & Handayani, 2020). Perjanjian kerja waktu tertentu bersifat tertutup dan mengikat selama jangka waktu yang telah disepakati oleh para pihak. Pekerja memiliki ekspektasi yang sah atas keberlangsungan pekerjaan sampai masa kontrak berakhir, kecuali jika terjadi pelanggaran berat atau keadaan tertentu yang sah menurut hukum. Oleh karena itu, apabila pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum, maka tindakan tersebut tidak hanya melanggar kontrak kerja, tetapi juga merugikan secara material dan immaterial pihak pekerja (Derialdi & Sunday, 2023).

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal ini bersumber pada beberapa regulasi utama, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Dalam Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diakhiri sebelum waktunya, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak. Apabila pengusaha mengakhiri kontrak secara sepihak, maka pekerja berhak atas ganti rugi sebesar sisa upah sampai akhir masa perjanjian. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 juga memperkuat posisi hukum pekerja PKWT dengan menyatakan bahwa penghentian hubungan kerja secara sepihak sebelum masa kontrak berakhir merupakan bentuk wanprestasi yang harus diberi sanksi berupa pembayaran ganti kerugian (Muchtar & Sulistiyono, 2021). Hal ini menjadi preseden penting bahwa negara memberikan pengakuan terhadap perlindungan terhadap pekerja dari segi kepastian kerja dan keberlangsungan pendapatan. Dalam hal ini, hukum tidak hanya dilihat sebagai instrumen normatif, tetapi juga sebagai sarana perlindungan sosial bagi pihak yang lemah secara ekonomi.

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 menegaskan kembali bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan prosedur tertentu, termasuk pemberitahuan secara tertulis, pemberian pesangon, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut membuka ruang bagi pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai bentuk perlindungan hukum yang tersedia dalam sistem hukum nasional (Oktaviani et al., 2023).

Dalam praktiknya, masih banyak pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT tanpa memberikan kompensasi yang layak dan tanpa melalui prosedur hukum yang benar (Hasan & Abadi, 2025). Hal ini menandakan masih rendahnya kepatuhan terhadap norma hukum ketenagakerjaan serta lemahnya pengawasan dari negara. Kasus seperti ini sering kali menimbulkan persoalan serius, terutama bagi pekerja yang kehilangan pendapatan tanpa adanya jaminan hukum yang efektif untuk menuntut haknya secara cepat dan adil.

Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk menjadi salah satu studi kasus yang merepresentasikan persoalan tersebut. Dalam perkara ini, pekerja di-PHK secara sepihak oleh perusahaan pada saat perjanjian kerja masih berlangsung, tanpa alasan yang sah dan tanpa pemberian kompensasi. Pekerja kemudian mengajukan gugatan ke pengadilan dengan tuntutan ganti rugi atas pemutusan kontrak secara sepihak tersebut (Palangka Raya, 2023). Kasus ini menggambarkan bagaimana sistem peradilan hubungan industrial digunakan oleh pekerja sebagai jalur terakhir untuk mendapatkan keadilan. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan karena dilakukan sebelum masa kontrak berakhir dan tanpa dasar hukum yang sah. Hakim juga mempertimbangkan bahwa tidak ada bukti adanya pelanggaran disiplin berat oleh pekerja yang dapat membenarkan PHK sepihak. Oleh karena itu, pengusaha dinyatakan wanprestasi dan diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar sisa upah yang seharusnya diterima hingga masa kontrak berakhir.

Putusan tersebut menegaskan prinsip bahwa PHK terhadap pekerja PKWT tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus tunduk pada asas kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas. Selain memberikan keadilan kepada pekerja secara konkret, putusan tersebut juga memiliki dampak positif secara normatif dalam memperkuat posisi hukum pekerja dan mendorong pengusaha agar lebih patuh terhadap perjanjian yang telah disepakati. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua pekerja memiliki kemampuan atau akses yang memadai untuk menggugat ke pengadilan. Biaya, waktu, serta proses hukum yang panjang menjadi kendala tersendiri dalam mengakses keadilan.

Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja seharusnya tidak hanya disediakan melalui jalur litigasi, tetapi juga melalui penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan peran serikat pekerja, dan keberpihakan negara melalui regulasi yang berpihak (Rumimpunu, 2024).

Lebih jauh lagi, perlindungan hukum terhadap pekerja harus dipandang sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia dalam konteks sosial ekonomi. Hak atas pekerjaan dan penghasilan layak merupakan bagian dari hak untuk hidup secara bermartabat. Oleh sebab itu, pelanggaran terhadap perjanjian kerja bukan hanya merupakan pelanggaran perdata, tetapi juga pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan sosial yang dijamin dalam konstitusi. Perlindungan hukum juga harus mencakup jaminan untuk pekerja agar tidak diperlakukan sebagai objek semata dalam sistem hubungan industrial (Triasmono et al., 2025). Keseimbangan antara hak dan kewajiban menjadi prinsip dasar yang harus diwujudkan dalam setiap perjanjian kerja. Negara melalui perangkat hukum dan kebijakannya harus hadir untuk memastikan agar prinsip tersebut ditegakkan, termasuk dalam mekanisme penyelesaian sengketa.

Berdasarkan kajian terhadap regulasi dan praktik yudisial sebagaimana tercermin dalam Putusan PN Palangka Raya, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum Indonesia secara normatif telah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang di-PHK sebelum masa kontrak berakhir. Namun, tantangan utama terletak pada implementasi, pengawasan, dan akses keadilan. Perlindungan hukum yang ideal tidak hanya berhenti pada pengaturan normatif, tetapi harus dapat diwujudkan secara efektif dalam realitas sosial. Dengan demikian, upaya mewujudkan perlindungan hukum yang substantif bagi pekerja harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, baik melalui pembaruan regulasi, peningkatan kapasitas lembaga peradilan hubungan industrial, maupun penguatan posisi tawar pekerja dalam perundingan kerja. Kombinasi dari pendekatan preventif, korektif, dan edukatif akan menjadi fondasi penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkeadaban.

Pertimbangan Hakim dalam Putusan PN Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk Dalam Mengadili Kasus PHK Sepihak

Dalam sistem peradilan hubungan industrial di Indonesia, hakim memiliki peran sentral dalam menegakkan keadilan substantif melalui proses pemeriksaan perkara dan pengambilan putusan. Hal ini menjadi krusial dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, di mana sering kali terjadi ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, pertimbangan hakim bukan hanya sekadar

menafsirkan aturan hukum secara tekstual, melainkan juga mengedepankan prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk merupakan salah satu contoh konkret bagaimana pengadilan menanggapi kasus PHK sepihak pada masa perjanjian kerja masih berlangsung.

Perkara ini diajukan oleh 3 (tiga) orang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tempatnya bekerja sebelum masa kontraknya berakhir. Dalam gugatannya, penggugat menyatakan bahwa PHK tersebut dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah, tanpa dasar hukum yang kuat, dan tanpa kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penggugat memohon kepada pengadilan untuk menyatakan PHK tersebut tidak sah dan memerintahkan tergugat untuk membayar ganti rugi berupa sisa upah hingga masa perjanjian kerja berakhir, serta hak-hak lainnya.

Majelis hakim dalam perkara ini menilai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah disepakati kedua belah pihak merupakan bentuk kontrak yang mengikat secara hukum selama masa berlakunya. PHK yang dilakukan sebelum masa berakhirnya kontrak tanpa alasan hukum yang sah dianggap sebagai pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja serta bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pertimbangannya, hakim menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat serta-merta menghentikan hubungan kerja tanpa musyawarah atau kesepakatan dengan pekerja.

Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa hakim mengakui adanya asas pacta sunt servanda dalam hubungan kerja, yaitu prinsip bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, pelanggaran sepihak terhadap perjanjian kerja dianggap sebagai bentuk wanprestasi. Hakim juga menyoroti tidak adanya bukti yang menunjukkan bahwa pekerja melakukan pelanggaran disiplin berat atau pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang dapat dijadikan dasar pembenaran untuk PHK.

Selain aspek normatif, majelis hakim juga mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkan dari PHK sepihak tersebut terhadap pekerja. Dalam uraian putusannya, hakim menyebutkan bahwa pemutusan kerja yang dilakukan secara tiba-tiba tanpa alasan jelas dan tanpa penyelesaian yang adil dapat menyebabkan kerugian yang signifikan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, demi keadilan dan perlindungan hak asasi, pengusaha diwajibkan membayar kompensasi dalam bentuk sisa upah hingga masa kontrak berakhir serta hak-hak normatif lainnya.

Pertimbangan ini mencerminkan pemahaman hakim bahwa hukum ketenagakerjaan

tidak hanya mengatur relasi formal antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga bertujuan melindungi pekerja sebagai subjek hukum yang rentan. Dalam hal ini, hakim tidak semata-mata menerapkan hukum secara mekanis, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan perlindungan terhadap hak sosial-ekonomi pekerja. Pendekatan seperti ini menunjukkan adanya integrasi antara keadilan prosedural dan keadilan substantif (Gulo, 2024).

Majelis hakim juga mencermati tidak adanya prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh oleh pengusaha sebelum melakukan PHK. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, setiap PHK yang dilakukan tanpa kesepakatan terlebih dahulu harus melalui proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketidakhadiran proses tersebut dalam perkara ini menjadi indikator bahwa PHK dilakukan di luar jalur hukum yang semestinya, sehingga menambah alasan bagi hakim untuk menyatakan PHK tersebut tidak sah.

Dalam putusannya, hakim tidak hanya memberikan putusan atas gugatan penggugat, tetapi juga memberikan pertimbangan hukum yang bernilai preseden bagi penanganan kasus serupa di kemudian hari. Putusan ini memberikan penguatan terhadap doktrin bahwa perjanjian kerja waktu tertentu memiliki kekuatan hukum yang harus dihormati, dan pelanggarannya membawa konsekuensi hukum berupa kewajiban ganti rugi. Hal ini penting dalam rangka menciptakan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Namun demikian, hakim dalam perkara ini tetap mempertimbangkan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dalam putusannya, hakim tidak serta-merta memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja, melainkan lebih menekankan pada penyelesaian dalam bentuk ganti kerugian. Pertimbangan ini didasarkan pada fakta bahwa hubungan kerja yang telah rusak sulit untuk dipulihkan, dan solusi terbaik dalam situasi tersebut adalah pemenuhan hak-hak pekerja secara finansial.

Pendekatan yang diambil hakim juga memperlihatkan sensitivitas terhadap konteks lokal dan realitas ketenagakerjaan di daerah. Dalam banyak kasus, pekerja di daerah memiliki akses terbatas terhadap bantuan hukum dan sering kali tidak mengetahui hak-haknya (Rosalina, 2018). Oleh karena itu, putusan ini sekaligus memiliki nilai edukatif dan menjadi peringatan bagi pengusaha agar tidak bertindak di luar batas hukum dalam mengelola hubungan kerja.

Selain mempertimbangkan aspek hukum positif, majelis hakim juga merujuk pada prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Dalam

pandangan hakim, pekerja dalam hubungan kerja kontrak memiliki posisi yang lebih lemah secara struktural dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja harus menjadi prioritas, terutama dalam kondisi di mana prosedur hukum diabaikan oleh pihak pengusaha.

Putusan ini dapat dikategorikan sebagai bentuk penegakan terhadap supremasi hukum di bidang ketenagakerjaan. Hakim secara tegas menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap kontrak kerja tidak dapat dibenarkan dan harus dipulihkan melalui mekanisme hukum yang adil. Dalam konteks pembangunan hukum nasional, hal ini mencerminkan orientasi pengadilan terhadap perlindungan hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari upaya menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan. Lebih lanjut, pertimbangan hakim dalam perkara ini sejalan dengan semangat reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang menempatkan kepentingan pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi. Melalui putusan ini, pengadilan turut berperan dalam menegakkan prinsip-prinsip *good faith* dalam pelaksanaan hubungan kerja, serta menghindari praktik eksploitatif oleh pengusaha terhadap pekerja.

Akhirnya, analisis terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan PN Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK sepihak dapat ditegakkan secara efektif melalui jalur litigasi. Namun, keberhasilan ini sangat bergantung pada integritas hakim, pemahaman terhadap konteks sosial pekerja, dan keberanian untuk berpihak pada prinsip keadilan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, penting bagi aparat peradilan untuk terus meningkatkan kapasitas dan sensitivitasnya terhadap persoalan ketenagakerjaan, agar fungsi hukum sebagai pelindung masyarakat dapat terwujud secara nyata.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan analisis Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada masa perjanjian kerja masih berlangsung telah diatur secara tegas dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki kekuatan hukum yang mengikat, sehingga PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah dan tanpa melalui prosedur yang telah ditentukan merupakan bentuk wanprestasi yang merugikan pekerja secara signifikan. Dalam konteks ini, pekerja berhak atas ganti rugi berupa sisa upah hingga masa kontrak berakhir dan hak-hak normatif lainnya. Perlindungan hukum ini bukan hanya bersifat formal, tetapi juga

substantif karena bertujuan untuk menjaga keadilan sosial dan perlindungan terhadap kelompok rentan dalam hubungan kerja.

Putusan PN Palangka Raya menunjukkan bahwa hakim dalam perkara tersebut tidak hanya mengedepankan pendekatan normatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek keadilan substantif, dampak sosial-ekonomi terhadap pekerja, dan prinsip perlindungan hak asasi. Putusan tersebut menjadi preseden penting yang menegaskan bahwa pelanggaran terhadap kontrak kerja harus diselesaikan melalui mekanisme hukum yang adil dan proporsional. Meskipun demikian, perlindungan hukum yang efektif tidak hanya bergantung pada norma dan putusan, tetapi juga pada keberanian aparat peradilan, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, dan peningkatan kesadaran serta kapasitas hukum pekerja. Oleh karena itu, perlu ada sinergi antara regulasi, penegakan hukum, dan edukasi hukum agar prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan benar-benar dapat diwujudkan dalam praktik

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123–133.
- Derialdi, L., & Sundary, R. I. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1), 338–344.
- Fathammubina, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108–130.
- Gulo, M. A. (2024). *Rekonstruksi Regulasi Putusan Ultra Petita Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Hasan, F., & Abadi, S. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 64–76.
- Irianto, S. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Dalam Metodologi Penelitian Ilmu Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 32(2), 155.
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79–100.

- Muchtar, A., & Sulistiyono, A. (2021). Efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(4), 387–397.
- Nugraha, S. (2024). *Metode Penelitian Hukum*. Ruang Karya Bersama. <https://book.ruangkarya.id/views/shop-single.php?id=6936abe4-f328-11ee-8115-0904a7ab83ff>
- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi. *Rechtenstudent*, 4(2), 176–188.
- Palangka Raya, P. N. (2023). *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*. <https://Sipp.Pn-Palangkaraya.Go.Id/>. https://sipp.pn-palangkaraya.go.id/detil_perkara
- Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99–112.
- Rosalina, M. (2018). Aspek Hukum Paralegal Sebagai Pemberi Bantuan Hukum Terhadap Masyarakat Miskin Dan Marginal Dalam Mencari Keadilan. *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*, 17(2), 63–76.
- Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 12(3).
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463–2478.
- Triasmono, H., Warka, M., Setyaji, S., & Hufron, H. (2025). Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4), 872–885.
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Zulfah, I., Aprilita, Y. E., & Nurhalija, N. (2024). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mdn). *Milthree Law Journal*, 1(1), 119–148.