

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan dalam Perspektif Keadilan : Analisis Putusan Perkara Nomor 83/PDT.SUS-PHI/2024/PN. BDG

Rahmat Gunawan

Federasi SP – PPMI'98, Indonesia
rgunawanlaw777@gmail.com

Submitted: 11th August 2026 | **Edited:** 30th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Gunawan, R. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan dalam Perspektif Keadilan : Analisis Putusan Perkara Nomor 83/PDT.SUS-PHI/2024/PN. BDG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 2214-2228.

ABSTRACT

This study examines and analyzes the application of the principle of justice to the fulfillment of workers' rights at PT. Tip Top Swalayan who were unilaterally terminated, and analyzes the legal protection in Case Number 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg as reviewed against applicable labor legislation. PT. Tip Top Swalayan, Depok Branch, unilaterally terminated two Employee Union officers on the pretext of a disciplinary violation involving receipt of ujah funds over nine years through an account under the union's name. This termination is alleged to constitute union busting contrary to Article 28 of Law Number 21 of 2000 on Trade Unions, occurring amid a deadlock in negotiating the Fifth Collective Labor Agreement, which the officers had rejected. This study employs a normative juridical method through a case approach and a comparative approach applied in an integrated manner. The theoretical framework draws on John Rawls' theory of justice as fairness as the grand theory, Hugo Grotius' principle of pacta sunt servanda as the middle theory, and Philipus M. Hadjon's theory of legal protection as the applied theory. The application of the principle of justice has not been adequately realized, as the equal liberty principle and the difference principle were both unfulfilled, particularly regarding the gross misconduct sanction grounded in an unratified draft Collective Labor Agreement contrary to Article 123 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003. Legal protection is likewise inadequate when assessed through pacta sunt servanda and Hadjon's theory, because the retroactive invalidation of a nine year arrangement contradicts the good faith principle under Article 1338 paragraph (3) of the Civil Code, while no concrete evidence of financial loss was established as required under Article 163 of the Herziene Indonesisch Reglement. A comparison with Decision Number 172/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg from the same court shows that a more substantively just reasoning model already has an actual precedent, yet was not applied consistently in the case under study.

Keywords: Principle of Justice, Workers' Rights, Unilateral Termination, Union Busting, Legal Protection

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengandung makna bahwa setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara harus didasarkan pada hukum, bukan pada kekuasaan semata. Prinsip ini menjadi fondasi filosofis bagi seluruh tatanan hukum di Indonesia, termasuk hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Secara filosofis, hubungan kerja tidak dapat dipandang sekadar sebagai relasi kontraktual biasa, melainkan menyangkut martabat manusia sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak. Pekerjaan bagi seorang manusia bukan hanya sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga merupakan wujud aktualisasi diri dan pemenuhan kebutuhan dasar bagi dirinya serta keluarganya (Shalihah, Fithriatus, 2017).

Secara filosofis pula, hubungan industrial di Indonesia dibangun di atas konsep Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan pekerja dan pengusaha bukan sebagai dua pihak yang saling berhadapan secara permanen, melainkan sebagai mitra dalam proses produksi yang harus saling menghormati hak dan kewajiban masing masing (Yoyon Mulyana Darusman 2016). Nilai kerja sama, keseimbangan, musyawarah untuk mufakat, serta penghormatan terhadap martabat manusia menjadi landasan etis yang seharusnya menjiwai setiap kebijakan

ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja. Ketika nilai nilai filosofis tersebut diabaikan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan pada dasarnya telah mencederai hakikat hubungan kemitraan yang seharusnya terjalin antara pekerja dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang sangat menegangkan bagi seorang pekerja karena menandai awal mula masa pengangguran yang disertai berakhirnya kemampuan untuk membiayai kebutuhan hidup sehari hari bagi dirinya dan keluarganya (Dicky Hermansyah, 2024). Dampak yang ditimbulkan tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga psikologis dan sosial, karena pekerja yang kehilangan pekerjaan secara tiba tiba seringkali mengalami tekanan mental akibat ketidakpastian masa depan. Dalam konteks inilah perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja menjadi sangat penting untuk dipastikan keberadaannya agar setiap tindakan pemutusan hubungan kerja tidak menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pihak yang secara struktural berada pada posisi lebih lemah.

Beralih pada aspek yuridis, pengaturan mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja di Indonesia bersumber dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperkuat dengan lahirnya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Eksistensi serikat pekerja juga dilindungi secara tegas dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang Pasal 28 nya secara eksplisit melarang setiap pihak menghalangi kegiatan berserikat dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, atau tindakan intimidatif lainnya. Larangan ini menjadi penting karena dalam praktiknya tidak sedikit pemutusan hubungan kerja yang justru ditujukan kepada pengurus serikat pekerja dengan dalih pelanggaran disiplin, padahal substansinya merupakan bentuk union busting yang bertujuan melemahkan organisasi pekerja itu sendiri.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial ke dalam empat jenis, salah satunya perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri (Anatami, Darwis, 2015). Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sendiri telah dijamin secara konstitusional dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa prosedur yang benar bukan hanya bertentangan dengan undang undang ketenagakerjaan, melainkan juga bertentangan dengan hak konstitusional yang dijamin konstitusi negara.

Beralih pada aspek sosiologis, dalam kenyataannya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja seringkali berpangkal dari adanya ketidakpuasan, di mana kebijakan yang menurut pertimbangan pengusaha sudah baik, pada kenyataannya tidak sejalan dengan pandangan pekerja yang bersangkutan (Rico Saputra Ginting, 2022). Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha secara struktural menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah, sehingga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pekerja seringkali sulit memperjuangkan hakaknya.

Fenomena tersebut secara konkret tergambar dalam Perkara Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg, yang melibatkan Ari Prabowo dan Tri Babat Atur Bagia selaku Penggugat, yakni pengurus Serikat Karyawan PT. Tip Top (SKARTITO) Cabang Depok, melawan PT. Tip Top Swalayan Cabang Depok selaku Tergugat. Perselisihan bermula dari tuduhan sepihak Tergugat berupa pelanggaran disiplin hubungan kerja terkait penerimaan uang ujah atau collecting fee atas kerja sama pembiayaan kesejahteraan pegawai antara PT. Bank Jabar Banten Syariah dengan PT. Tip Top Cabang Depok, padahal penerimaan tersebut telah berlangsung selama sembilan tahun melalui rekening atas nama Serikat Karyawan TIP TOP. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi di tengah kebuntuan perundingan Perjanjian Kerja Bersama Kelima yang justru ditolak oleh pengurus serikat yang bersangkutan, sehingga menimbulkan dugaan kuat sebagai praktik pemberangusan serikat pekerja.

LANDASAN TEORI

Untuk menganalisis fenomena dalam penelitian ini secara mendalam, penelitian ini menggunakan kerangka teori berjenjang yang saling menopang. Sebagai grand theory, digunakan pemikiran John Rawls mengenai justice as fairness, yaitu keadilan yang dibangun bukan dari hasil akhir yang menguntungkan mayoritas, melainkan dari prosedur yang secara rasional akan disepakati oleh semua pihak seandainya mereka berada dalam kedudukan yang setara dan belum mengetahui posisi sosial mereka masing masing kelak (Pan Mohamad Faiz, 2009). Gagasan ini lahir sebagai kritik terhadap utilitarianisme yang cenderung membenarkan pengorbanan hak sekelompok kecil orang demi kemanfaatan mayoritas (Andi Tarigan, 2026). Melalui konstruksi berpikir hipotetis original position di balik veil of ignorance, Rawls menunjukkan bahwa prinsip keadilan yang lahir bukanlah hasil tawar menawar kekuasaan, melainkan konsekuensi logis dari akal sehat yang bekerja dalam kondisi kesetaraan mutlak (Andi Syarifuddin, 2020). Dari kerangka tersebut lahir dua prinsip keadilan yang tersusun berjenjang, yaitu equal liberty principle yang menegaskan hak setiap individu atas kebebasan dasar yang sama luasnya, termasuk kebebasan berserikat (Adam Muhshi, 2015). dan difference principle yang menyatakan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan sepanjang memberi manfaat terbesar bagi pihak yang paling tidak diuntungkan (Wasino, 2026). Rawls menegaskan bahwa keadilan merupakan keutamaan pertama dari institusi sosial, sehingga suatu hukum betapun rapi tersusun secara teknis tidak dapat dipertahankan apabila terbukti tidak adil (Kelik Wardiono, 2024).

Sebagai middle theory, digunakan asas pacta sunt servanda yang diletakkan dasarnya oleh Hugo Grotius, yang berpandangan bahwa kekuatan mengikat suatu perjanjian berakar pada hukum alam dan kewajiban moral manusia untuk menepati apa yang telah disepakatinya (Nabila Destami, 2025). Grotius berangkat dari premis bahwa manusia memiliki dorongan alamiah untuk hidup bermasyarakat secara damai yang disebutnya appetitus societatis, sehingga tanpa kepercayaan bahwa setiap janji akan ditepati, tatanan sosial akan runtuh (Eugenius Sumaryono, 2002). Prinsip ini kemudian

diserap dalam hukum perdata Indonesia melalui pandangan Subekti bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi para pihak yang membuatnya, sebagaimana tercermin dalam Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (Enjelina Simanullang, 2025).

Sebagai applied theory, digunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, yang memandang perlindungan hukum sebagai pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia yang berfungsi mencegah tindakan sewenang wenang oleh pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar (Agustinus Sihombing, 2023). Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk yang saling melengkapi, yaitu perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah pelanggaran hak sebelum sengketa timbul (A. Surya, 2025). dan perlindungan hukum represif yang bertujuan memulihkan hak yang telah dilanggar melalui mekanisme penyelesaian sengketa setelah pelanggaran terjadi (Serlika Aprita, 2019).

Ketiga kerangka teori tersebut relevan digunakan secara terpadu untuk menilai Perkara Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg, sebab hubungan kerja antara pengurus SKARTITO dan PT. Tip Top Swalayan Cabang Depok mencerminkan struktur relasi yang tidak setara, sementara pembatalan retroaktif atas kesepakatan yang telah berjalan sembilan tahun serta penggunaan norma Perjanjian Kerja Bersama yang belum sah sebagai dasar sanksi menyisakan pertanyaan mendasar mengenai terpenuhi tidaknya keadilan substantif dan perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja sepihak. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan guna mengetahui sejauh mana keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak telah terwujud dalam perkara yang dianalisis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan fokus pada pengkajian norma hukum, asas hukum, doktrin, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak serta perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus (case approach) dengan mengkaji Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg dan pendekatan komparatif (comparative approach) dengan membandingkannya terhadap putusan pengadilan sejenis untuk menilai konsistensi penerapan prinsip keadilan dan perlindungan hak berserikat pekerja.

Bahan hukum yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (library research), meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan serikat pekerja serta putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, dan literatur hukum yang relevan, sedangkan bahan hukum tersier digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap istilah dan konsep hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui inventarisasi, penelusuran, klasifikasi, dan sistematisasi sumber hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan sifat preskriptif melalui interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk menilai kesesuaian tindakan PHK serta pertimbangan hakim dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil analisis selanjutnya dikaji menggunakan teori Justice as Fairness John Rawls, asas Pacta Sunt Servanda Hugo Grotius, dan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon.

Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif untuk merumuskan argumentasi hukum mengenai penerapan prinsip keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak.

HASIL PENELITIAN

Penerapan Prinsip Keadilan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja di PT Tip Top Swalayan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan

1. Kasus Posisi dan Fakta Persidangan

Perkara Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, dengan Penggugat I Ari Prabowo, karyawan PT. Tip Top Cabang Depok sejak 10 Februari 2005 dengan jabatan terakhir Staff Stand Listrik dan masa kerja 18 tahun 9 bulan, serta Penggugat II Tri Babat Atur Bagia, karyawan sejak 7 Maret 2009 dengan jabatan terakhir Staff Receiving dan masa kerja 14 tahun 8 bulan. Kedua Penggugat memegang posisi dalam Serikat Karyawan PT. Tip Top (SKARTITO) Cabang Depok, dengan Tri Babat Atur Bagia sebagai Sekretaris dan Ari Prabowo sebagai anggota. Tergugat, PT. Tip Top Cabang Depok, mengajukan Eksepsi Obscur Libel dengan dalil kesalahan alamat karena domisili hukum badan hukum berbeda dari alamat cabang yang digugat, namun eksepsi ini ditolak Majelis Hakim karena gugatan telah diajukan sesuai yurisdiksi tempat pekerja bekerja sebagaimana Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pokok perselisihan bermula dari dua Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 25 Juli 2023 dengan tuduhan pelanggaran indisipliner berupa penerimaan uang ujah/collecting fee dari kerja sama Pembiayaan Kesejahteraan Pegawai antara PT. Bank Jabar Banten Syariah dengan PT. Tip Top Cabang Depok tanpa persetujuan tertulis dari Tergugat. Penggugat mendalilkan penerimaan dana tersebut sah karena didasarkan pada Surat Pernyataan Juni 2013 yang ditandatangani Kepala Cabang Tato Prasetyo dan staf keuangan Sutini, yang menyatakan dana tersebut menjadi hak Serikat Pegawai, dan telah berlangsung selama sembilan tahun tanpa keberatan. Penggugat juga mengaitkan PHK dengan kebuntuan perundingan Perjanjian Kerja Bersama Ke-V, di mana Para Penggugat menolak sejumlah pasal baru, termasuk pasal yang menurunkan usia pensiun berdasarkan kluster posisi mulai usia 37 tahun.

Tergugat membantah dengan dalil bahwa Tato Prasetyo dan Sutini tidak memiliki kapasitas mewakili Perseroan sesuai Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan mengajukan bukti berupa Berita Acara Wawancara Konfrontasi tanggal 27 Maret 2023 yang memuat pengakuan kedua Penggugat telah menerima uang ujah, serta Surat Pernyataan permohonan maaf tertulis dari masing-masing Penggugat. Tergugat juga mendalilkan dana tersebut dikelola oleh "Tim 8" bentukan DPC Skartito Depok yang digunakan untuk kepentingan pribadi, bukan kepentingan organisasi, dan membantah keterlibatan Para Penggugat dalam perundingan PKB Ke-V karena tidak pernah mendapat mandat resmi.

Sengketa ini menempuh Bipartit yang gagal mufakat, dilanjutkan Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang menghasilkan Anjuran Nomor 560/905/Naker/X/2023 agar Tergugat mempekerjakan kembali Para Penggugat karena PHK dinilai belum memenuhi ketentuan kesalahan berat akibat lemahnya supervisi manajemen pusat. Penggugat menerima Anjuran tersebut, sementara Tergugat menolaknya dengan dalil bahwa mediasi bersifat musyawarah, bukan proses pembuktian fakta hukum.

Dalam pembuktian, Penggugat mengajukan tujuh belas alat bukti surat tanpa saksi, sementara Tergugat mengajukan empat puluh tiga alat bukti surat disertai dua saksi, Encep Supriyadi dan David Aplinemart, yang menerangkan bahwa dana ujah digunakan untuk kepentingan pribadi Tim 8 dan bahwa dari tujuh orang penerima dana, enam orang termasuk Para Penggugat di-PHK sementara satu orang yang kooperatif tidak diberhentikan. Majelis Hakim dalam pertimbangannya menyatakan Surat Pernyataan Juni 2013 batal demi hukum karena dibuat tanpa surat kuasa Direksi, menyimpulkan bahwa pelanggaran Para Penggugat memenuhi kategori Pelanggaran Tingkat V/Kesalahan Berat sesuai Pasal 92 dan Pasal 105B Perjanjian Kerja Bersama Ke-V, serta menyatakan tidak sependapat dengan Anjuran Mediator karena dinilai tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Amar Putusan tanggal 26 Agustus 2024 menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan kedua Surat Keputusan PHK sah demi hukum, dan hanya menghukum Tergugat membayar hak terbatas berupa uang pisah dan komponen lain dengan jumlah masing-masing Rp55.197.170,00 dan Rp37.631.642,00, tanpa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja penuh.

2. Prinsip Kebebasan yang Setara dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Analisis pemenuhan hak Para Penggugat menempatkan justice as fairness John Rawls sebagai pisau analisis utama (Pan Mohamad Faiz, 2009). Equal liberty principle bersifat prioritas mutlak yang menuntut nilai kebebasan yang setara secara riil, bukan sekadar pengakuan formal di atas kertas (Adam Muhshi, 2015). Fakta persidangan menunjukkan penyaluran dana ujah kepada rekening Serikat Karyawan berlangsung sejak 2014 berdasarkan representasi resmi Kepala Cabang, dan Para Penggugat menerima dana tersebut dalam kapasitas keserikatannya sebagai bagian dari Tim 8. Selama sembilan tahun berjalan tanpa audit atau koreksi dari manajemen pusat, pengelolaan dana ini merupakan bagian dari nilai riil kebebasan berserikat Para Penggugat, bukan sekadar aktivitas administratif yang lepas dari fungsi keserikatan.

Rawls menegaskan bahwa aturan yang membatasi kebebasan dasar harus ditetapkan secara adil sejak awal dan diketahui semua pihak, bukan dirumuskan kemudian secara sepihak oleh pihak berkuasa (Pan Mohamad Faiz, 2009). Ketika representasi resmi Kepala Cabang dibatalkan secara retroaktif sembilan tahun kemudian, tepat pada masa perundingan PKB Ke-V yang buntu karena penolakan Para Penggugat, timbul kesan kuat bahwa batas kebebasan berserikat yang semula dipahami bersama diubah sepihak oleh pihak berkuasa pada saat pihak lebih lemah sedang menjalankan fungsi keserikatannya. Persoalan ini terkait erat dengan itikad baik Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang oleh Grotius diletakkan sebagai kewajiban moral menepati kesepakatan sepanjang hubungan hukum berlangsung, bukan hanya pada momen kesepakatan dibuat (Nabila Destami, 2025). Argumen Tergugat bahwa Tato Prasetyo dan Sutini tidak berwenang mewakili badan hukum memang berdasar secara formal, namun ketidakabsahan representasi tersebut merupakan persoalan kewenangan internal, berbeda dari persoalan keadilan distributif mengenai siapa yang wajar menanggung akibat kekeliruan struktural itu sendiri.

Rawls mengingatkan bahwa struktur dasar suatu tatanan sosial merupakan objek utama penerapan prinsip keadilan, karena ketidakadilan paling mendasar sering bersumber dari struktur itu sendiri, bukan tindakan individu perseorangan (Kelik Wardiono, 2024). Kekeliruan administratif Surat Pernyataan 2013 bersumber dari tindakan Kepala Cabang dan staf keuangan Tergugat sendiri, bukan inisiatif Para Penggugat, dan ketimpangan informasi antara manajemen pusat dan cabang menunjukkan kegagalan pengawasan tersebut berada dalam domain kekuasaan Tergugat.

Penerapan prinsip keadilan pada aspek ini belum terwujud secara memadai, karena kebebasan berserikat Para Penggugat yang dijalankan berdasarkan representasi resmi Tergugat sendiri dijadikan dasar konsekuensi merugikan justru pada saat Para Penggugat menjalankan fungsi keserikatannya secara aktif.

3. Prinsip Perbedaan dan Keabsahan Rujukan Normatif dalam Penjatuhan Sanksi Kesalahan Berat

Difference principle menghendaki ketimpangan sosial ekonomi hanya dapat dibenarkan sepanjang memberi manfaat terbesar bagi pihak paling tidak diuntungkan (Wasino, 2026). Rawls turut menekankan gagasan pure procedural justice, yang mensyaratkan kriteria menilai hasil adil ditetapkan secara independen sejak semula, bukan disesuaikan kemudian demi hasil yang dikehendaki salah satu pihak (Andi Syarifuddin, 2020). Pasal 105B PKB Ke-V mengenai PHK karena pelanggaran dengan alasan mendesak justru merupakan pasal yang ditolak Para Penggugat dalam perundingan, namun kemudian dijadikan rujukan Tergugat mengategorikan tindakan Para Penggugat sebagai Kesalahan Berat bersama Pasal 92 ayat (3) huruf a serta Pasal 92 ayat (5) huruf d, s, dan t. Penggunaan norma yang belum disepakati, belum ditandatangani, dan belum didaftarkan sesuai Pasal 116 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar sanksi terhadap pihak yang justru menolak norma tersebut menyerupai perubahan aturan permainan setelah pihak yang kalah telah ditentukan lebih dahulu. Pasal 123 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa selama perundingan pembaruan belum menghasilkan kesepakatan, PKB lama tetap berlaku, sehingga yang semestinya menjadi rujukan adalah PKB Ke-IV Periode 2020-2022.

Ketimpangan hasil dari penerapan norma yang belum sah bersifat sangat berat karena menghapuskan hak Para Penggugat atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang dijamin Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa memberikan manfaat apa pun bagi pihak yang secara struktural lebih lemah, justru menambah beban ekonomi bagi pekerja dengan masa kerja panjang tepat saat kehilangan sumber penghidupan. Keterkaitan dengan equal liberty principle juga tidak dapat diabaikan: penolakan Para Penggugat terhadap Pasal 104 yang mengancam kepastian kerja merupakan wujud nyata pelaksanaan kebebasan berunding bersama, sehingga ketika pasal yang sama yang ditolak Para Penggugat menjadi instrumen memberhentikan mereka sendiri, penerapan norma tersebut bertentangan dengan tuntutan dasar justice as fairness, terlepas dari ada tidaknya pembuktian motif union busting secara eksplisit.

4. Kedudukan Anjuran Mediator sebagai Cerminan Posisi Asali

Konstruksi original position dan veil of ignorance Rawls merupakan perangkat hipotetis untuk menjamin lahirnya prinsip keadilan yang imparsial, di mana tidak seorang pun berani merumuskan aturan menindas karena dirinya sendiri berpotensi menjadi korban dari aturan tersebut. Mediator hubungan industrial sebagai pegawai pemerintah yang tidak berkepentingan langsung terhadap kemenangan salah satu pihak menyediakan padanan kelembagaan yang mendekati cita-cita imparsialitas tersebut. Anjuran Mediator menyimpulkan persoalan timbul akibat miss management manajemen pusat, sehingga PHK dinilai belum memenuhi ketentuan kesalahan berat, dan Penggugat menerima anjuran tersebut sementara Tergugat menolaknya.

Majelis Hakim menyatakan anjuran dan risalah mediasi tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga tidak harus dipedomani, sejalan formal dengan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menegaskan anjuran tertulis mediator tidak bersifat mengikat. Akan tetapi, ketidakmengikatan formal perlu dibedakan dari bobot

substansi anjuran sebagai bahan pertimbangan keadilan, sebagaimana Pasal 100 undang-undang yang sama menetapkan bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan, dan keadilan dalam mengambil putusan. Apabila mediator dipahami sebagai lembaga yang secara kelembagaan mendekati fungsi imparisial serupa original position, pengabaian temuan substantifnya semata-mata atas dasar formalitas ketidakmengikatan berarti menghilangkan salah satu mekanisme koreksi yang paling mendekati cita-cita imparisialitas. Hadjon menyebut fungsi semacam ini sebagai perlindungan hukum preventif, yaitu kesempatan pihak lebih lemah mengajukan keberatan sebelum keputusan memperoleh bentuk definitif (Agustinus Sihombing, 2023). Ketiadaan uraian argumentasi mengapa temuan mediator mengenai miss management tidak relevan terhadap penilaian kesalahan Para Penggugat secara individual menyisakan celah pada pemenuhan hak untuk didengar secara utuh yang dikenal asas audi et alteram partem.

5. Prinsip Perbedaan sebagai Ukuran Proporsionalitas Pembuktian Kerugian

Penerapan difference principle menuntut agar setiap konsekuensi yang merugikan pihak lebih lemah dapat ditelusuri kembali pada manfaat nyata yang diperolehnya, atau sebab yang proporsional dan terukur (Pan Mohamad Faiz, 2029). Gagasan ini memiliki akar lebih tua dalam keadilan komutatif Aristoteles, yang menuntut kesesuaian antara perbuatan seseorang dengan konsekuensi yang dijatuhkan kepadanya (Fithriatus Shalihah, 2019). Kategori kesalahan berat memiliki konsekuensi jauh lebih berat dibandingkan kategori PHK lainnya karena pekerja kehilangan hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja secara penuh.

Penelusuran atas keseluruhan alat bukti, baik bukti surat T-1 sampai T-43 maupun keterangan dua saksi Tergugat, menunjukkan tidak satu pun menguraikan nilai kerugian finansial riil yang diderita Tergugat secara terukur. Keterangan saksi membuktikan fakta pengalihan dan penggunaan dana, tetapi tidak menguraikan dampak finansial konkret terhadap kondisi keuangan perusahaan. Diuji melalui difference principle, ketimpangan hasil tanpa pembuktian kerugian konkret menempatkan Para Penggugat dengan masa kerja belasan tahun pada posisi kehilangan seluruh hak pesangon yang semestinya melindungi mereka pada masa transisi, sementara manfaat ekonomi berupa terhindarnya kewajiban membayar pesangon jatuh kepada pihak yang secara struktural lebih kuat. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menegaskan perlunya kehati-hatian ekstra dalam menjatuhkan tuduhan kesalahan berat yang berimplikasi menyerupai tindak pidana, sebuah tuntutan yang sejalan dengan gagasan Rawls bahwa semakin besar ketimpangan yang ditimbulkan suatu keputusan, semakin ketat standar pembuktian yang dituntut untuk membenarkannya.

Berdasarkan keempat aspek tersebut, penerapan justice as fairness Rawls belum diterapkan secara memadai dalam Perkara Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg. Equal liberty principle belum terpenuhi karena pelaksanaan kebebasan berserikat berujung konsekuensi merugikan tanpa pengujian tuntas atas keterkaitannya, sementara difference principle belum terpenuhi karena ketimpangan hasil yang ditanggung Para Penggugat tidak terbukti memberikan manfaat bagi pihak yang secara struktural paling tidak diuntungkan, melainkan justru memperdalam ketimpangan yang telah ada sejak awal hubungan kerja.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan

1. Keterikatan Kesepakatan Sembilan Tahun dan Prinsip Pacta Sunt Servanda

Grotius berpandangan bahwa manusia memiliki dorongan alamiah untuk hidup bermasyarakat secara damai, yang disebutnya *appetitus societatis*, dan salah satu prasyarat terwujudnya kehidupan bermasyarakat damai adalah kepercayaan bahwa setiap janji yang disepakati akan benar-benar ditepati (Eugenius Sumaryono, 2002). Tanpa kepercayaan semacam itu, tatanan sosial akan runtuh, sebab setiap relasi timbal balik antarmanusia bertumpu pada janji yang saling mengikat (Nabila Destami, 2025). Pemikiran ini diserap tradisi hukum perdata Indonesia melalui Subekti, bahwa perjanjian sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Enjelina Simanullang, 2025).

Surat Pernyataan Juni 2013 menjadi dasar awal penyaluran dana ujah kepada Serikat Karyawan, dan berdasarkan representasi tersebut penyaluran berlangsung sembilan tahun tanpa keberatan manajemen pusat. Representasi tertulis dari pejabat yang secara struktural mewakili Tergugat di lapangan, terlepas dari persoalan kewenangan formal, menimbulkan keyakinan wajar bagi Para Penggugat bahwa suatu kesepakatan mengenai hak organisasi serikat telah terbentuk. Kepercayaan inilah yang menjadi fondasi setiap relasi kontraktual menurut Grotius, sehingga penilaian keabsahan hubungan hukum yang lahir darinya tidak dapat dilepaskan dari fakta bahwa kepercayaan tersebut telah menjadi dasar tindakan Para Penggugat selama bertahun-tahun.

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memuat tiga ayat yang saling berkaitan: ayat pertama menegaskan perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya, ayat kedua menegaskan perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas kesepakatan bersama atau alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup, dan ayat ketiga menegaskan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Asrul Aswar, 2026). Ketika Tergugat mendalilkan baru mengetahui rangkaian perjanjian pada Maret 2023, sembilan tahun setelah representasi awal diberikan, dan langsung menjatuhkan PHK tanpa proses koreksi bertahap, tindakan tersebut menyerupai penarikan sepihak atas keadaan yang telah berjalan lama tanpa keberatan, bertentangan dengan kewajiban moral menepati apa yang telah menjadi dasar kepercayaan bersama. Ketidakabsahan representasi Tato Prasetyo dan Sutini karena tidak memiliki surat kuasa Direksi memang berdasar secara formal, namun semestinya melahirkan konsekuensi terhadap keabsahan perjanjian pengalihan dana itu sendiri, bukan secara otomatis dijadikan dasar mengategorikan penerimaan dana oleh Para Penggugat sebagai kesalahan berat yang menghapuskan hak normatif mereka.

Itikad baik dalam arti objektif menuntut pelaksanaan perjanjian didasarkan pada norma kepatutan, bukan semata-mata bunyi tekstual klausul perjanjian, sehingga sekalipun suatu tindakan tampak sesuai bunyi tekstual peraturan perusahaan, tindakan tersebut tetap dapat dinilai bertentangan dengan *pacta sunt servanda* apabila digunakan sebagai kedok menutupi maksud yang bertentangan dengan semangat perjanjian (A. L. F. Choiriyah, 2026). Ketimpangan struktural antara manajemen pusat dan cabang, sebagaimana diakui sendiri Tergugat melalui dalil bahwa pengalihan dana berlangsung tanpa sepengetahuan Direksi selama bertahun-tahun, menunjukkan kegagalan pengawasan sepenuhnya berada dalam domain kekuasaan Tergugat. Perlindungan hukum pada aspek ini belum terwujud secara memadai karena kepercayaan yang terbentuk selama sembilan tahun dibatalkan retroaktif tanpa ruang koreksi bertahap.

2. Itikad Baik sebagai Batas Penggunaan PKB yang Belum Sah dan Prosedur Kesalahan Berat

Asas itikad baik menghendaki perjanjian ditafsirkan, dilaksanakan, serta dibatasi atau ditambah berdasarkan itikad baik, dan asas ini menjadi pembatas penyalahgunaan hak oleh salah satu pihak (Fithriatus Shalihah, 2019). Tergugat menggunakan Pasal 92 dan Pasal 105B PKB Ke-V sebagai dasar Kesalahan Berat, padahal PKB tersebut masih dalam tahap perundingan sejak Januari hingga April 2023 dan belum mencapai kesepakatan final ketika Surat PHK diterbitkan 25 Juli 2023. Pasal 123 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa selama perundingan pembaruan belum menghasilkan kesepakatan, PKB lama tetap mengikat. Penggunaan norma yang belum final dan justru sedang ditolak sendiri oleh pihak yang kemudian dikenakan sanksi berdasarkan norma tersebut menunjukkan ketidakkonsistenan menghormati kesepakatan yang seharusnya masih mengikat, yaitu PKB Ke-IV.

Hadjon menekankan bahwa perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah pelanggaran hak sebelum sengketa timbul melalui norma yang membatasi ruang gerak pihak yang berpotensi melanggar (A. Surya, P, 2025). Mekanisme tiga surat peringatan berturut-turut sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan wujud konkret perlindungan preventif tersebut. Fakta persidangan tidak menunjukkan adanya rangkaian tiga surat peringatan kepada Para Penggugat sebelum Surat PHK diterbitkan, karena Tergugat langsung menggunakan kategori kesalahan berat yang memberikan sanksi langsung sesuai Pasal 93 PKB. Pengecualian terhadap mekanisme surat peringatan akibat kategori kesalahan berat dapat dibenarkan secara normatif, namun semestinya diimbangi standar pembuktian yang lebih ketat mengenai terpenuhinya unsur kesalahan berat itu sendiri.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menegaskan perlunya kehati-hatian ekstra dalam menjatuhkan tuduhan kesalahan berat yang berdekatan dengan delik pidana. Tuduhan terhadap Para Penggugat mengandung karakter berdekatan dengan delik penggelapan, namun proses pembuktiannya seluruhnya dilakukan melalui investigasi internal berupa Berita Acara Wawancara Konfrontasi tanpa proses pembuktian independen. Perlindungan hukum pada aspek ini belum terwujud secara memadai karena penetapan kriteria kesalahan berdasarkan rancangan PKB yang belum final bertentangan dengan itikad baik, sementara pengecualian mekanisme surat peringatan tidak diimbangi standar pembuktian independen yang sepadan.

3. Perlindungan Hukum Preventif terhadap Hak Berserikat Pengurus Serikat Pekerja

Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 melarang setiap pihak menghalangi kegiatan berserikat melalui PHK, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, atau tindakan intimidatif lainnya. Larangan ini merupakan wujud nyata perlindungan hukum preventif dalam konsepsi Hadjon, karena bekerja dengan membatasi ruang gerak pengusaha sebelum tindakan yang berpotensi merugikan kebebasan berserikat pekerja benar-benar dilakukan (Serlika Aprita, 2019). Pasal 153 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan larangan serupa dengan konsekuensi PHK atas alasan keanggotaan atau kepengurusan serikat pekerja batal demi hukum.

Kedudukan struktural kedua Penggugat dalam SKARTITO, dengan penerimaan dana ujah berlangsung dalam kapasitas keserikatannya, semestinya menuntut pemeriksaan mendalam terhadap kemungkinan keterkaitan antara kedudukan keserikatan Para Penggugat dengan tindakan PHK, terutama karena PHK terjadi tepat pada masa

perundingan PKB Ke-V yang buntu akibat penolakan Para Penggugat. Tergugat mengajukan bukti T-43 berupa surat mandat tim perunding yang menunjukkan Para Penggugat tidak pernah diberikan mandat resmi mewakili organisasi dalam perundingan. Bukti tersebut memang melemahkan keterkaitan formal antara PHK dengan aktivitas perundingan resmi, namun ketidakterlibatan formal dalam tim perunding tidak menghapuskan kedudukan struktural Tri Babat Atur Bagia sebagai Sekretaris organisasi, sebuah jabatan yang tetap melekatkan fungsi representasi dan advokasi kepentingan anggota.

Majelis Hakim tidak menguraikan secara spesifik analisis mengenai keterkaitan atau ketidakterkaitan kedudukan keserikatan Para Penggugat dengan tindakan PHK, melainkan langsung memusatkan pertimbangan pada pembuktian fakta penerimaan dan penggunaan dana ujah. Ketidakhadiran pengujian terhadap kemungkinan motif keserikatan ini menyisakan kekosongan dalam pemenuhan fungsi perlindungan hukum preventif, karena Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 pada dasarnya dirancang mencegah pengusaha menyalahgunakan alasan disiplin sebagai kedok bagi tindakan yang bertujuan melemahkan organisasi pekerja.

4. Perlindungan Hukum Represif melalui Mekanisme Peradilan Hubungan Industrial

Perlindungan hukum represif menurut Hadjon bertujuan memulihkan hak yang telah dilanggar melalui mekanisme penyelesaian sengketa setelah pelanggaran terjadi, dengan efektivitas bergantung pada sejauh mana lembaga penyelesaian sengketa mampu bekerja secara independen dan berpihak pada pemulihan hak substantif. Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya diarahkan menjalankan fungsi represif tersebut, dengan susunan majelis hakim yang mencakup hakim karier dan hakim ad hoc dari unsur serikat pekerja maupun organisasi pengusaha agar pertimbangan hukum tidak semata-mata bertumpu pada logika formal.

Pembagian beban pembuktian dalam perkara ini telah dilaksanakan sesuai Pasal 163 Herziene Indonesisch Reglement juncto Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Akan tetapi, fungsi represif yang efektif menuntut lebih dari kepatuhan formal terhadap pembagian beban bukti, melainkan juga penilaian substantif yang membedakan antara fakta yang terbukti dengan kualifikasi hukum atas fakta tersebut. Pengakuan tertulis Para Penggugat memang memiliki kekuatan pembuktian sempurna terhadap fakta penerimaan dana sesuai Pasal 1923 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun kekuatan pembuktian tersebut tidak secara otomatis membuktikan terpenuhinya seluruh unsur normatif kategori kesalahan berat, khususnya unsur kerugian nyata yang tidak diuraikan secara terpisah dalam pertimbangan hukum.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirancang secara berjenjang, dimulai dari bipartit, mediasi, hingga litigasi, sebuah sistem yang idealnya bekerja sebagai satu kesatuan perlindungan yang saling menopang antara fungsi preventif dan represif. Ketidakmengikatan formal Anjuran Mediator semestinya tidak menghapuskan kewajiban Majelis Hakim mempertimbangkan substansi temuannya sebagai bagian penilaian keadilan sesuai Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketiadaan pembahasan substantif atas temuan independen mediator mengenai kegagalan pengawasan internal Tergugat menunjukkan fungsi represif berjenjang belum bekerja maksimal.

Efektivitas perlindungan represif pada akhirnya dapat diukur dari proporsionalitas kompensasi dibandingkan kerugian yang senyatanya diderita akibat PHK. Amar putusan hanya menghukum Tergugat membayar hak terbatas dengan jumlah keseluruhan

Rp55.197.170,00 untuk Ari Prabowo dan Rp37.631.642,00 untuk Tri Babat Atur Bagia, jauh lebih kecil dibandingkan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja penuh sesuai Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengingat masa kerja keduanya telah mencapai 18 tahun 9 bulan dan 14 tahun 8 bulan. Reduksi signifikan ini menunjukkan fungsi represif Pengadilan Hubungan Industrial belum sepenuhnya memulihkan hak Para Penggugat secara proporsional dengan masa pengabdian yang telah mereka berikan.

Berdasarkan keempat aspek tersebut, perlindungan hukum terhadap Para Penggugat belum terwujud secara memadai ditinjau dari asas pacta sunt servanda dan teori Hadjon. Pembatalan retroaktif kesepakatan sembilan tahun bertentangan dengan itikad baik Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sementara unsur kerugian finansial tidak pernah dibuktikan secara konkret sebagaimana disyaratkan Pasal 163 Herzene Indonesisch Reglement.

Putusan Pembanding Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg

1. Kesamaan Karakteristik Sengketa sebagai Dasar Komparasi

Pengujian konsistensi penerapan teori keadilan Rawls dan asas pacta sunt servanda Grotius beserta teori perlindungan hukum Hadjon memerlukan pembanding empiris dari perkara sejenis yang diperiksa pengadilan yang sama, sebagaimana ditegaskan Hans Kelsen bahwa suatu aturan harus diterapkan sama pada semua kasus yang menurut isinya memang harus diaplikasikan, dan ketidakadilan timbul ketika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang serupa karakteristiknya (Teguh Prasetyo, 2015). Putusan Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg melibatkan Emed, pekerja PT Perkebunan Karet Suka Karet dengan status Pekerja Harian Lepas sejak 1997 hingga April 2020, selama dua puluh tiga tahun tanpa terputus, dengan jabatan terakhir satuan pengamanan. Penggugat mendalilkan Tergugat melakukan PHK secara lisan dan sepihak dengan alasan usia sudah tua dan pikun, tanpa uang pesangon dan tanpa pernah dibuatkan perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Kedua perkara sama-sama menunjukkan pekerja dalam posisi struktural jauh lebih lemah, terbukti dari masa kerja sangat panjang tanpa mekanisme formal yang menegaskan kedudukan hukum pekerja sejak awal. Perbedaan mendasar terletak pada konstruksi dalil Tergugat: Perkara Nomor 172 mendalilkan alasan PHK secara lisan tanpa dasar tertulis, sementara Perkara Nomor 83 mendalilkan alasan PHK secara tertulis melalui Surat Keputusan resmi.

2. Disparitas Penalaran Hakim dalam Menetapkan Status dan Keabsahan PHK

Dalam Perkara Nomor 172, Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa status hubungan kerja Penggugat sebelum menilai keabsahan PHK. Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa dalam hal pekerja harian lepas bekerja dua puluh satu hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut, perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Majelis Hakim menemukan tidak ada bukti perjanjian kerja tertulis, sehingga hubungan kerja tersebut demi hukum dinyatakan sebagai PKWTT. Setelah menetapkan status pekerja tetap tersebut, Majelis Hakim melanjutkan pemeriksaan keabsahan prosedur PHK, dan menemukan mekanisme yang dilakukan Tergugat tidak dilaksanakan sesuai Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga PHK dinyatakan batal demi hukum. Sebaliknya, dalam Perkara Nomor 83, Majelis Hakim langsung memusatkan pemeriksaan pada pembuktian substansi kesalahan yang didalilkan Tergugat tanpa menguraikan secara eksplisit pengujian terhadap pemenuhan

prosedur formal PHK sesuai Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah yang sama, padahal pasal tersebut juga relevan diterapkan mengingat kedua perkara tunduk pada kerangka hukum identik. Disparitas ini, diuji melalui equal liberty principle Rawls yang menuntut setiap pihak memperoleh perlakuan prosedural yang setara, menunjukkan perbedaan kedalaman pemeriksaan yang tidak sepenuhnya konsisten antara dua perkara dari pengadilan identik dengan kerangka hukum yang sama.

3. Perbandingan Konstruksi Amar Putusan

Amar Putusan Nomor 172 menyatakan hubungan kerja demi hukum merupakan PKWTT, PHK batal demi hukum, namun kemudian menyatakan putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan dengan kualifikasi PHK tanpa kesalahan, serta menghukum Tergugat membayar kompensasi tunai sekaligus sebesar Rp84.798.896,00 terdiri dari uang pesangon dua kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan. Konstruksi amar ini menunjukkan pemulihan hak yang bersifat menyeluruh dan proporsional dengan masa kerja pekerja, sejalan dengan tuntutan difference principle bahwa ketimpangan hasil hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat bagi pihak yang secara struktural kurang beruntung. Konstruksi amar ini relevan dibandingkan dengan Amar Putusan Nomor 83 yang menolak gugatan seluruhnya, menyatakan Surat Keputusan PHK sah demi hukum, dan menghukum Tergugat membayar hak terbatas dengan jumlah jauh lebih kecil dibandingkan jika dihitung menggunakan formula pesangon penuh. Perbedaan konstruksi amar ini bersumber dari perbedaan kualifikasi kesalahan: Perkara Nomor 172 menetapkan kualifikasi PHK tanpa kesalahan berdasarkan ketidakpatuhan formal pengusaha terhadap prosedur pemberitahuan yang relatif mudah diverifikasi, sementara Perkara Nomor 83 menetapkan kualifikasi kesalahan berat berdasarkan penilaian substantif atas pembuktian dana ujah yang, sebagaimana telah diuraikan pada Sub Bab A dan B, masih menyisakan persoalan proporsionalitas antara ketimpangan hasil yang ditanggung Para Penggugat dengan manfaat yang seharusnya diperoleh Tergugat.

4. Sintesis Komparatif dalam Bingkai Teori Keadilan Rawls dan Perlindungan Hukum Hadjon

Dalam Perkara Nomor 172, ketimpangan posisi tawar antara pekerja tanpa dokumentasi tertulis dengan pengusaha dikoreksi melalui penerapan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang justru menguntungkan posisi pekerja, sehingga ketidaklengkapan dokumentasi yang seharusnya menjadi kewajiban pengusaha untuk dipenuhi tidak dijadikan alasan merugikan pekerja, melainkan digunakan sebagai dasar memperkuat kedudukan hukum pekerja. Pola penalaran serupa idealnya juga relevan diterapkan dalam menyikapi persoalan kewenangan internal Tergugat pada Perkara Nomor 83, di mana kekeliruan administratif Surat Pernyataan Juni 2013 merupakan kelalaian struktural pihak Tergugat sendiri, sehingga idealnya juga tidak serta merta dibebankan sepenuhnya kepada Para Penggugat melalui sanksi kesalahan berat. Dari perspektif Hadjon, kedua putusan menunjukkan keberhasilan fungsi represif yang berbeda tingkatannya. Perkara Nomor 172 menunjukkan fungsi represif yang berhasil memulihkan hak pekerja secara penuh meskipun status pekerjaan sebelumnya tidak jelas secara formal, sementara Perkara Nomor 83 menunjukkan fungsi represif yang terbatas karena kompensasi yang diperoleh Para Penggugat jauh lebih kecil dibandingkan hak pesangon penuh yang semestinya diperoleh berdasarkan masa kerja mereka. Perbandingan ini menunjukkan adanya disparitas kedalaman pengujian aspek

prosedural dan substantif keabsahan PHK pada dua perkara yang diperiksa pengadilan yang sama dengan karakteristik pekerja serupa, sehingga keberadaan Putusan Nomor 172 sebagai yurisprudensi sejenis memberikan landasan empiris bahwa model penyelesaian yang lebih memberikan kepastian dan keadilan substantif bagi pekerja bukanlah konstruksi asing, melainkan model yang telah memiliki preseden nyata pada perkara dengan karakteristik yang sebanding.

KESIMPULAN

Penerapan prinsip keadilan John Rawls terhadap pemenuhan hak Para Penggugat belum terwujud secara memadai. Equal liberty principle belum terpenuhi karena kebebasan berserikat Para Penggugat berujung konsekuensi merugikan tanpa pengujian tuntas atas keterkaitannya. Difference principle juga belum terpenuhi karena sanksi kesalahan berat bersumber dari rancangan Perjanjian Kerja Bersama yang belum sah bertentangan dengan Pasal 123 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, disertai ketiadaan pembuktian kerugian konkret yang mengakibatkan ketimpangan hasil tidak memberi manfaat bagi Perlindungan hukum dalam Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg belum memadai ditinjau dari asas pacta sunt servanda dan teori Hadjon. Pembatalan retroaktif kesepakatan sembilan tahun bertentangan dengan itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang Undang Hukum Perdata, sementara unsur kerugian finansial tidak pernah dibuktikan secara konkret sebagaimana disyaratkan Pasal 163 Herziene Indonesisch Reglement. Perbandingan dengan Putusan Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg membuktikan model penalaran lebih berkeadilan telah memiliki preseden namun tidak diterapkan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- A. L. F. Choiriyah, S. A. Naftali, A. Afandi, dan B. M. Karyudi. *Hukum Perjanjian di Era Modern*. Sidoarjo: Kreasi Cendekia Pustaka, 2026.
- A. Surya, P. Aryaningrum, J. A. Y. Wattimena, A. Budhiartie, A. Diar, dan A. H. Alifri. *Perlindungan Hukum di Indonesia*. Bandung: Penerbit Widina, 2025.
- Adam Muhshi. *Teologi Konstitusi: Hukum Hak Asasi Manusia atas Kebebasan Beragama*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara, 2015.
- Agustinus Sihombing. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Pasaman Barat: CV Azka Pustaka, 2023.
- Anatami, Darwis. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 10, no. 2 (2015): 229.
- Andi Syarifuddin. *Prinsip Keadilan dalam Mengadili Perkara Tindak Pidana Korupsi: Implementasi PERMA Nomor 1 Tahun 2020*. Jakarta: Prenada Media, 2020.
- Andi Tarigan. *Tumpuan Keadilan Rawls*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2026.
- Asrul Aswar, ed. *Hukum Perjanjian*. Makassar: Tohar Media, 2026.
- Defi Sulistiowati dan Cicih Wiarsih. "Studi Literatur Pendekatan CALLA dan Media Pop Up Book dalam Peningkatan Minat Membaca di Sekolah Dasar." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 1 (2021): 66.
- Eugenius Sumaryono. *Etika dan Hukum: Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2002.
- Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur. *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019.
- Hermansyah, D. (2024). Analisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak berbasis keadilan sosial (studi kasus PHK di wilayah Jawa Tengah) [Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Kelik Wardiono. *Organum Noeticum: Episteme Hukum Noetik di Pusaran Dialektika*

- Modernisme dan Postmodernisme*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2024.
- Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan* 7, no. 1 (2020): 24.
- Nabila Destami dan Raihan Fadhlán. "Hak dan Kewajiban dalam Perspektif Hukum Alam: Analisis Pemikiran Hugo Grotius." *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2025): 45.
- Pan Mohamad Faiz. "Teori Keadilan John Rawls." *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2009): 137–140.
- Pengadilan Negeri Bandung. Putusan Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg.
- Pengadilan Negeri Bandung. Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bdg.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
- Rico Saputra Ginting. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat." *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 2, no. 1 (2022): 38.
- Serlika Aprita. *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*. Jember: Pustaka Abadi, 2019.
- Shalihah, Fithriatus. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM." *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 158.
- Simanullang, E. (2025). Pemutusan perjanjian kerja sama secara sepihak (studi Putusan Nomor 351/Pdt.G/2021/PN.Bekasi) [Tesis, Universitas Jambi].
- Teguh Prasetyo. *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*. Bandung: Nusa Media, 2015.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Wasino, Arifa Barokah, Laila Rahma Maulida, dan Zainal Ismuwardani. *Jejak Sosial: Menyingkap Ketimpangan dan Keadilan di Tengah Masyarakat*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2026.
- Wiwik Sri Widiarty. *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Publika Global Media, 2024.
- Yoyon Mulyana Darusman. "Kedudukan Notaris sebagai Pejabat Pembuat Akta Otentik dan sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah." *ADIL: Jurnal Hukum* 7, no. 1 (2016): 36–56.