

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT PENDEKAR BODOH CABANG BANDUNG (D COS'T BANDUNG INDAH PLAZA-BIP) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (Analisis Putusan Nomor 12 K/Pdt. Sus-PHI/2024)

Mariyah Ulfah¹, Asnawi², Ayang Fristia Maulana³

Email: mariyahu676@gmail.com , srgasnawi@gmail.com , fristia.maulanaa@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Bina Bangsa, Serang, Banten, Indonesia

Abstract

Termination of employment is one of the problems in industrial relations that may directly affect workers' livelihoods and the fulfillment of their normative rights. Law Number 6 of 2023 on Job Creation regulates workers' rights following termination of employment, including severance pay, long-service pay, and compensation for rights. This study aims to analyze the legal protection of workers following termination of employment at PT Pendekar Bodoh Bandung Branch (D'Cost Bandung Indah Plaza-BIP) and to analyze the legal considerations in Supreme Court Decision Number 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024. This research employs normative legal research using statutory and case approaches. The legal materials consist of primary, secondary, and tertiary legal materials obtained through library research and analyzed qualitatively. The results show that, normatively, workers affected by termination of employment are protected under Article 156 of Law Number 6 of 2023 through their rights to severance pay, long-service pay, and compensation for rights. In the case examined, the workers submitted claims arising from termination of employment amounting to Rp478,715,938.00 in total. However, the Supreme Court declared the claim inadmissible (Niet Ontvankelijke Verklaard) because it contained a formal defect in the form of obscur libel, particularly concerning the lack of clarity in the details of the rights claimed by each worker. Consequently, the substance of the alleged termination of employment and the fulfillment of the workers' normative rights was not examined. This study demonstrates that legal protection for workers is determined not only by the existence of substantive rights under legislation but also by the fulfillment of formal requirements in the settlement of industrial relations disputes.

Keywords: legal protection, workers, termination of employment, Job Creation Law, obscur libel.

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan dalam hubungan industrial yang dapat berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup dan pemenuhan hak normatif pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan pengaturan mengenai hak pekerja setelah terjadinya PHK, antara lain berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja pasca PHK pada PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung (D'Cost Bandung Indah Plaza-BIP) serta menganalisis pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif pekerja yang mengalami PHK memperoleh perlindungan hukum melalui ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berupa hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam perkara yang dianalisis, para pekerja mengajukan tuntutan hak akibat PHK dengan nilai keseluruhan Rp478.715.938,00. Namun, Mahkamah Agung menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) karena mengandung cacat formil obscur libel, terutama berkaitan dengan ketidakjelasan rincian hak yang dituntut oleh masing-masing pekerja. Akibatnya, pokok perkara mengenai dugaan PHK dan pemenuhan hak normatif pekerja tidak diperiksa. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja tidak hanya ditentukan oleh adanya hak substantif dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga oleh terpenuhinya persyaratan formil dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja, pemutusan hubungan kerja, Cipta Kerja, obscur libel.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang lahir berdasarkan perjanjian kerja dan menimbulkan hak serta kewajiban bagi kedua belah pihak. Dalam hubungan tersebut, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah dan memenuhi hak-hak

pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja dalam praktiknya tidak selalu berjalan secara harmonis dan dapat berakhir karena berbagai alasan, salah satunya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK merupakan persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berakibat pada berakhirnya hubungan kerja sekaligus menimbulkan konsekuensi terhadap hak-hak pekerja. Bagi pekerja, kehilangan pekerjaan dapat berdampak terhadap kondisi ekonomi dan sosial karena hilangnya sumber penghasilan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar proses PHK maupun pemenuhan hak setelah PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bagian dari kewajiban negara dalam menjamin kepastian hukum, keadilan, dan pemenuhan hak dalam hubungan kerja. Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan dasar konstitusional mengenai hak atas kepastian hukum yang adil serta hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam konteks PHK, salah satu ketentuan penting terdapat dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut mengatur hak pekerja setelah terjadinya PHK, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak-hak tersebut merupakan bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja.

Namun, keberadaan ketentuan normatif mengenai hak pekerja tidak selalu berarti bahwa hak tersebut dapat diwujudkan secara efektif dalam praktik. Perselisihan dapat timbul ketika pekerja merasa PHK dilakukan secara sepihak atau ketika hak-hak setelah PHK tidak diberikan oleh perusahaan. Salah satu perkara yang menggambarkan persoalan tersebut adalah sengketa antara para pekerja dengan PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung (D'Cost Bandung Indah Plaza-BIP).

Dalam perkara tersebut, para pekerja mengajukan gugatan terhadap PT Pendekar Bodoh berkaitan dengan dugaan PHK secara sepihak dan tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja. Para pekerja menuntut pembayaran hak berupa upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp478.715.938,00. Para pekerja juga mendalilkan adanya tindakan perusahaan yang memaksa pekerja menandatangani surat pengunduran diri serta melarang pekerja untuk kembali bekerja.

Perkara tersebut kemudian diperiksa pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan berlanjut sampai tingkat kasasi. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024, gugatan para pekerja dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaring). Pertimbangan tersebut berkaitan dengan cacat formil berupa obscur libel, terutama karena gugatan dinilai tidak menguraikan secara jelas dan rinci perhitungan hak masing-masing penggugat.

Konsekuensi dari putusan tersebut adalah pokok perkara mengenai dugaan PHK dan pemenuhan hak normatif pekerja tidak diperiksa. Dengan demikian, perkara tersebut menarik untuk dikaji karena memperlihatkan hubungan antara perlindungan hak substantif pekerja dengan persyaratan formil dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini membahas dua persoalan. Pertama, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pasca PHK sepihak oleh PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kedua, bagaimana pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terhadap perkara tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menitikberatkan pada pengkajian norma hukum, peraturan perundang-undangan, doktrin, literatur hukum, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja, PHK, serta hak pekerja setelah PHK, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024 sebagai objek utama penelitian.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Bahan hukum sekunder berupa buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, PHK, dan hukum acara. Bahan hukum tersier digunakan untuk membantu memberikan penjelasan terhadap istilah hukum yang digunakan dalam penelitian.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan cara menghubungkan ketentuan normatif mengenai perlindungan pekerja dengan fakta hukum dan pertimbangan hukum yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Analisis dilakukan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan mengenai perlindungan hukum pekerja pasca PHK serta pertimbangan hakim dalam perkara tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Perlindungan tersebut diperlukan karena dalam hubungan kerja terdapat kemungkinan terjadinya ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum dengan menggunakan perangkat hukum. Dalam hubungan ketenagakerjaan, perlindungan hukum dapat diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta melalui mekanisme penyelesaian perselisihan apabila terjadi pelanggaran hak.

Dalam hal PHK, perlindungan hukum tidak berhenti pada pengaturan mengenai alasan dan prosedur PHK, tetapi juga mencakup pemenuhan hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Hak tersebut dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja setelah kehilangan pekerjaan. Uang pesangon diberikan sebagai konsekuensi hukum dari PHK, sedangkan uang penghargaan masa kerja merupakan bentuk penghargaan terhadap masa kerja pekerja. Sementara itu, uang penggantian hak berkaitan dengan hak-hak tertentu yang belum terpenuhi dan harus diberikan sesuai ketentuan hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Dalam perkara PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung, para pekerja mendalilkan bahwa mereka mengalami PHK dan tidak memperoleh hak-hak normatif yang seharusnya diterima. Para pekerja meminta agar perusahaan membayar upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses. Jumlah keseluruhan hak yang dituntut dalam gugatan adalah Rp478.715.938,00.

Berdasarkan uraian dalam skripsi, Penggugat I, Asep Sobari, memiliki masa kerja 14 tahun dengan upah terakhir Rp4.850.000,00. Hak yang dituntut sebesar Rp155.200.000,00, yang terdiri atas upah selama 12 bulan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses.

Sementara itu, Penggugat II, Penggugat III, dan Penggugat IV masing-masing memiliki masa kerja sekitar 9 sampai 10 tahun dengan upah terakhir Rp3.478.666,00. Masing-masing menuntut hak sebesar Rp107.838.646,00 sehingga keseluruhan tuntutan mencapai Rp478.715.938,00.

Skripsi juga melakukan perhitungan terhadap komponen uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan data masa kerja dan upah yang tercantum. Berdasarkan perhitungan tersebut, Penggugat I memperoleh perhitungan uang pesangon sebesar Rp43.650.000,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp24.250.000,00, atau keseluruhan Rp67.900.000,00. Sementara Penggugat II, III, dan IV masing-masing

memperoleh perhitungan uang pesangon sebesar Rp31.307.994,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp13.914.664,00, atau Rp45.222.658,00 untuk masing-masing penggugat.

Dengan demikian, jumlah hak berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang dapat dihitung berdasarkan data tersebut adalah Rp203.567.974,00. Perhitungan tersebut merupakan hasil analisis dalam penelitian dan bukan merupakan jumlah yang diputuskan oleh Mahkamah Agung, karena pokok perkara tidak diperiksa akibat gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

Hal penting dalam perkara ini adalah bahwa jumlah tuntutan Rp478.715.938,00 tidak hanya terdiri atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi juga mencakup upah selama 12 bulan dan upah proses selama 6 bulan. Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi, putusan tidak menguraikan dasar hukum dan metode perhitungan secara rinci terhadap seluruh komponen tersebut. Oleh karena itu, keseluruhan jumlah tuntutan tersebut tidak dapat diverifikasi sepenuhnya hanya berdasarkan ketentuan Pasal 156.

Keadaan tersebut menunjukkan pentingnya penyusunan tuntutan secara jelas dan rinci. Hak pekerja memang telah diberikan dasar normatif oleh peraturan perundang-undangan, tetapi ketika hak tersebut harus diperjuangkan melalui proses pengadilan, setiap komponen tuntutan harus dijelaskan berdasarkan dasar hukum dan perhitungannya.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja pasca PHK dapat dilihat dalam dua aspek. Pertama, aspek substantif berupa adanya hak pekerja atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kedua, aspek prosedural berupa kemampuan pekerja untuk menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tepat sehingga hak substantif tersebut dapat diperiksa dan dipertimbangkan oleh pengadilan.

2. Pertimbangan Hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Perkara antara para pekerja dengan PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung berawal dari perselisihan mengenai berakhirnya hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja. Para pekerja mengajukan gugatan yang pada pokoknya meminta agar Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Nomor KT.03.05.01/1567/Disnaker tanggal 26 April 2021 dinyatakan sah serta agar perusahaan memenuhi hak-hak para pekerja.

Para pekerja juga mendalilkan bahwa perusahaan memaksa mereka menandatangani surat pengunduran diri dan melarang mereka kembali bekerja. Berdasarkan dalil tersebut, para pekerja menganggap berakhirnya hubungan kerja bukan merupakan pengunduran diri secara sukarela, melainkan berkaitan dengan tindakan perusahaan yang mereka persoalkan.

Di sisi lain, pihak perusahaan mengajukan gugatan rekonvensi dan pada pokoknya mendalilkan bahwa para pekerja telah menolak melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Pihak perusahaan juga mempersoalkan Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota

Bandung dan menyatakan bahwa para pekerja tidak memiliki hak atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses.

Dalam proses pemeriksaan perkara, persoalan formil gugatan menjadi hal yang menentukan. Mahkamah Agung mempertahankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

Alasan utamanya berkaitan dengan obscur libel, yaitu gugatan yang dinilai tidak jelas. Dalam perkara ini, ketidakjelasan tersebut terutama berkaitan dengan tidak diuraikannya secara rinci dasar dan perhitungan hak yang dituntut oleh masing-masing penggugat.

Keadaan tersebut menyebabkan pengadilan tidak memasuki pemeriksaan terhadap pokok perkara. Dengan demikian, Mahkamah Agung tidak memberikan penilaian substantif mengenai benar atau tidaknya dugaan PHK sepihak, apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan hukum PHK, maupun apakah seluruh hak normatif yang dituntut memang menjadi hak para pekerja.

Dari perspektif hukum acara, putusan tidak dapat diterima merupakan konsekuensi apabila gugatan tidak memenuhi persyaratan formil yang diperlukan untuk pemeriksaan perkara. Kejelasan mengenai objek sengketa, dasar tuntutan, dan rincian hak yang diminta memiliki arti penting agar pihak tergugat dapat memahami tuntutan yang diajukan dan pengadilan dapat melakukan pemeriksaan secara terarah.

Dalam perkara hubungan industrial, kebutuhan terhadap kejelasan gugatan menjadi semakin penting karena tuntutan hak pekerja dapat terdiri atas beberapa komponen yang perhitungannya berbeda. Oleh karena itu, setiap komponen hak harus dapat diidentifikasi, baik mengenai dasar hukum, masa kerja, upah yang menjadi dasar perhitungan, maupun jumlah yang dituntut.

Berdasarkan penelitian, pertimbangan Majelis Hakim yang menitikberatkan pada aspek formil mengakibatkan pokok persoalan mengenai perlindungan hak pekerja tidak mendapatkan pemeriksaan substantif. Akibatnya, belum terdapat kepastian hukum melalui putusan mengenai apakah tindakan perusahaan telah memenuhi ketentuan mengenai PHK dan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Apabila dikaitkan dengan Pasal 151 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PHK dan konsekuensi hak setelah PHK memiliki ketentuan hukum yang harus diperhatikan. Pasal 156 memberikan dasar mengenai hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam perkara ini, ketentuan tersebut tidak sampai diuji secara substantif oleh pengadilan karena gugatan berhenti pada persoalan formil.

Dengan demikian, perkara ini memperlihatkan adanya hubungan erat antara hukum materiil dan hukum acara. Hak pekerja yang telah diberikan oleh hukum materiil tetap

membutuhkan mekanisme hukum acara agar dapat diperjuangkan dan diperiksa oleh pengadilan.

Menurut hasil analisis penelitian, pertimbangan hakim dapat dipahami dari perspektif hukum acara karena ketidakjelasan gugatan dapat menghambat pemeriksaan pokok perkara. Namun, konsekuensinya adalah substansi mengenai dugaan pelanggaran hak pekerja tidak memperoleh pemeriksaan secara menyeluruh.

Dengan demikian, putusan tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hukum pekerja pasca PHK tidak hanya bergantung pada keberadaan norma yang menjamin hak pekerja, tetapi juga pada kemampuan pihak yang mengajukan gugatan untuk memenuhi persyaratan formal. Kejelasan gugatan menjadi bagian penting dari upaya memperoleh perlindungan hukum melalui lembaga peradilan.

3. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja dalam Perkara PT Pendekar Bodoh

Perkara PT Pendekar Bodoh menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja memiliki dimensi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga prosedural. Secara normatif, pekerja memiliki hak setelah PHK berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Namun, hak tersebut belum memperoleh penilaian yudisial dalam perkara ini karena gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara *das sollen* dan *das sein*. Pada tingkat *das sollen*, peraturan perundang-undangan memberikan jaminan terhadap hak pekerja setelah PHK. Pada tingkat *das sein*, pekerja yang mengajukan gugatan belum memperoleh pemeriksaan terhadap substansi haknya karena terdapat persoalan dalam penyusunan gugatan.

Perlindungan hukum represif pada dasarnya diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa setelah terjadi pelanggaran atau perselisihan. Dalam perkara ini, mekanisme peradilan telah ditempuh, tetapi pemeriksaan berhenti pada aspek formil. Dengan demikian, perlindungan hukum represif belum menghasilkan kepastian mengenai hak substantif para pekerja.

Keadaan tersebut sekaligus memperlihatkan pentingnya pendampingan hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial. Pekerja tidak hanya membutuhkan pengetahuan mengenai hak-haknya berdasarkan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga membutuhkan pemahaman mengenai hukum acara dan teknik penyusunan gugatan.

Rincian mengenai hak pekerja juga memiliki kedudukan penting. Tuntutan mengenai pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah, maupun upah proses perlu dijelaskan secara terpisah dengan dasar hukum dan perhitungan yang dapat diverifikasi. Dengan cara tersebut, pengadilan dapat mengetahui hubungan antara fakta, norma, dan jumlah hak yang dimohonkan.

Perkara ini juga memberikan gambaran bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak dapat hanya dilihat dari adanya ketentuan yang memberikan hak.

Efektivitas perlindungan juga ditentukan oleh bagaimana hak tersebut diperjuangkan melalui mekanisme yang tersedia. Oleh sebab itu, kepastian hukum bagi pekerja memerlukan keseimbangan antara perlindungan hak substantif dan pemenuhan ketentuan prosedural.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum terhadap pekerja pasca pemutusan hubungan kerja telah diberikan secara normatif melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 156 yang mengatur hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Perlindungan tersebut juga didukung oleh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam perkara antara para pekerja dengan PT Pendekar Bodoh Cabang Bandung, para pekerja mengajukan tuntutan hak dengan jumlah keseluruhan Rp478.715.938,00 yang mencakup upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dalam penelitian terhadap komponen pesangon dan uang penghargaan masa kerja, diperoleh jumlah Rp203.567.974,00. Perhitungan tersebut merupakan hasil analisis penelitian dan bukan merupakan amar putusan pengadilan.

Pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 12 K/Pdt.Sus-PHI/2024 berfokus pada aspek formil gugatan. Gugatan para pekerja dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena mengandung cacat formil obscur libel, terutama karena rincian dasar dan perhitungan hak masing-masing pekerja tidak diuraikan secara jelas. Akibatnya, pengadilan tidak memeriksa pokok perkara mengenai dugaan PHK dan pemenuhan hak normatif pekerja.

Dengan demikian, perkara ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan hak substantif dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada terpenuhinya persyaratan hukum acara. Gugatan yang tidak disusun secara jelas dan rinci dapat menyebabkan hak yang secara normatif dimiliki pekerja tidak sampai memperoleh pemeriksaan substantif di pengadilan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Setiap tindakan PHK harus didasarkan pada alasan yang sah, dilakukan melalui mekanisme yang berlaku, serta disertai pemenuhan seluruh hak normatif pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dengan demikian, kepastian hukum bagi pekerja dapat terjamin dan potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat diminimalkan.

2. Bagi Hakim

Dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial diharapkan tidak hanya memperhatikan pemenuhan persyaratan formal hukum acara, tetapi juga mempertimbangkan aspek perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Dalam perkara yang masih dimungkinkan untuk diperbaiki, hakim dapat memberikan kesempatan sesuai ketentuan hukum acara agar kekurangan formal tidak menghalangi pemeriksaan pokok perkara, sehingga asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dapat diwujudkan secara seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, Berliana Destrie. "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist-Diction* 2, no. 1 (2019): 1-16. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098>.
- Asshiddiqie, Jimly. *Omnibus Law Dan Penerapannya Di Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2020.
- Asyhadie, Zaeni, and Arief Rahman. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Basofi, M Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77-86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.
- Daniel. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 149/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Jkt. Pst)." Universitas Kristen Indonesia, 2025.
- Efendi, Jonaedi, and Johny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*. Jakarta, 2018.
- Flambonita, Suci. *Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Media Nusa Creative, 2020.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Huda, Nurul, and Syaefudin Aziz. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis Modern*. Banyumas: Rizquna, 2023.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2022.

- . *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- . *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi, Cetakan ke-14. Jakarta: Kencana, 2021.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Nirwana, Rena Putri, and Ratih Damayanti. “Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 4 (2024). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864>.
- Pamungkas, Mustika, Nuridin, and Kanti Rahayu. *Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi: Perbandingan Indonesia Dan Malaysia*. Jawa Tengah: Penerbit NEM, 2022.
- Podungge, Ismi Pratiwi, David Patiolo, Vrisca Silvy, and Isma Hanifa. “Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 5 (May 1, 2021): 384-99. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>.
- Pratiwi, Duwi, Achmad Irwan Hamzani, and Kus Rizkianto. *Victim Precipitation Dalam Penjatuhan Pidana*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2023.
- PT Pendekar Bodoh (D’Cost). “PT. Pendekar Bodoh (D’Cost) - LinkedIn Resmi,” June 5, 2026. <https://www.linkedin.com/company/d%27cost-group>.
- Purnomo, and Soekirno. “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha.” *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana* 4, no. 1 (2022): 1-20. <https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>.
- Purnomo, Sugeng Hadi. “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, no. 2 (2022): 137.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahmatsyah. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jambi: PT Senopedia Publishing Indonesia, 2023.
- Razzak, Muhammad Dheyu, Arief Wibisono, and Achmad Fitrian. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi.” *Jurnal Ilmu Hukum Perfecto* 1, no. 2 (2023): 44-68. <https://doi.org/10.32884/jih.v1i2.1440>.
- Santoso, Nugroho Wahyu Aji. “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2023. <https://eprints.ums.ac.id/114921/>.
- Sihombing, Agustinus, Ranat Mulia Pardede, Fahmi Amrico, Herman, Eko Murti Saputra, Armansyah, and Heru Iskhani. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2023.

- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021). <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Sinaulan, J H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4, no. 1 (2018). <https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/67>.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Sulaiman, Iswandi, Achmad Surya, Putri AryanIngrum, Fahririn, Hartati, Rts. Fanny Lnayah, et al. *Perlindungan Hukum Indonesia*. Bandung: Widina Media Utama, 2025.
- Sunyoto, Danang. *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.
- Thoif, Mokh. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19." *Perspektif Hukum* 22, no. 2 (2022): 265-85. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>.
- Tim Visi Yudhistira. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta Selatan: Visimedia, 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (2022).
- Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana. "Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Rechtsens* 13, no. 1 (2024): 97-118. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.
- Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2023.