Ekasakti Legal Science Journal
e-ISSN: 3032-0968 | p-ISSN: 3032-5595
Vol. 3, No. 4, Oktober 2026
Website: https://journal.unespadang.ac.id/legal

Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja

Evi Ristiasary [1*], Neni Vesna Madjid [2]
[1] Program Magister Ilmu hukum Univeristas Ekasakti, Padang, Suamatera Barat, Indonesia
[2] Program Magister Ilmu hukum Univeristas Ekasakti, Padang, Suamatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: sari.ristia27@gmail.com

Info Artikel
Diterima, 15/09/2026
Direvisi, 29/10/2026
Dipublikasi, 18/11/2026

Kata Kunci:
Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Pekerja Mogok Kerja

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya serta jaminan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seharusnya dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial secara cepat, tepat dan murah. Permasalahan muncul ketika mogok kerja dinilai tidak sah oleh pengusaha dan dijadikan dasar untuk melakukan Pemutusan hubungan Kerja (PHK), yang berpotensi mengaburkan batas antara pelaksanaan hak normatif dan pelanggaran disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakharmonisan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian terhadap penyelesaian sengketa PHK sepihak akibat mogok kerja melalui analisis Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. Penelitian ini mengkaji pertimbangan hakim dalam penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja pada Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg?; dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak akibat melakukan mogok kerja pada putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, dengan melakukan penelitian hukum yang in-concreto. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. didasarkan pada penilaian terhadap legalitas mogok kerja, hubungan kerja para pihak, serta alat bukti yang diajukan dalam persidangan yang menunjukan adanya pelanggaran hubungan kerja yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak akibat melakukan mogok kerja pada putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg., diwujudkan melalui pemberian kompensasi dan pemenuhan hak normatif pekerja sebagai bentuk perlindungan represif.

Keywords:
Dispute Resolution, Unilateral Termination of Employment, Striking Workers.

Abstract

Termination of employment is a critical issue in labor law, as it directly impacts the livelihood of workers and their families, as well as the assurance of legal certainty within industrial relations. The resolution of industrial relations disputes should be conducted in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution, proceeding through stages such as bipartite negotiation, mediation, conciliation, and arbitration, culminating in resolution via the Industrial Relations Court in a manner that is swift, accurate, and cost-effective. Issues arise when an employer deems a strike unlawful and uses it as grounds for termination, potentially blurring the line between the exercise of normative rights and a breach of workplace discipline. This situation reveals a lack of harmony between legal norms and actual practice. Therefore, it is necessary to examine the resolution of disputes regarding unilateral termination resulting from strikes, specifically through an analysis of Court Decision Number 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. This study analyzes the judge's considerations regarding the

DOI: https://doi.org/10.60034/8n6y2s09
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

unilateral termination of a striking worker in the aforementioned decision, as well as the legal protections afforded to such workers. The research employs a normative-juridical approach, conducting an in concreto legal analysis. The findings indicate that the judge's considerations in Decision Number 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg were based on an assessment of the strike's legality, the employment relationship between the parties, and evidence presented during the trial, which demonstrated a breach of the employment relationship leading to the termination. Legal protection for workers subject to unilateral termination of employment due to participating in a strike as addressed in Court Decision Number 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. is realized through the provision of compensation and the fulfillment of the workers' statutory rights, serving as a form of repressive protection.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pada prinsipnya, hubungan kerja harus memberikan kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam praktik hubungan industrial masih sering terjadi PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa memenuhi prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis, serta berpotensi mengabaikan hak-hak normatif yang seharusnya diterima pekerja.[1]

Hak atas pekerjaan dan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan harus didasarkan pada alasan yang sah dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah PHK terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja. Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan/atau serikat pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sepanjang dilaksanakan secara sah, tertib, damai, dan memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Permasalahan muncul ketika pengusaha menilai secara sepihak bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja merupakan mogok kerja tidak sah, kemudian menjadikannya sebagai dasar untuk melakukan PHK. Keadaan ini menimbulkan persoalan hukum mengenai batas antara pelaksanaan hak normatif pekerja dengan kewenangan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Padahal, hukum ketenagakerjaan menempatkan PHK sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*), sehingga sebelum dilakukan PHK harus diupayakan penyelesaian melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam praktiknya, sengketa PHK akibat mogok kerja masih banyak diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Data Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang menunjukkan bahwa selama periode 2022–2025 terdapat 123 perkara PHK, yang menunjukkan bahwa perselisihan PHK masih menjadi permasalahan yang cukup dominan.[2] Salah satu perkara yang menarik untuk dikaji adalah Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg yang melibatkan 24 pekerja PT Tirta Investama. Para pekerja diberhentikan

[1] Lalu Husni, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2020, hlm. 175–182.
[2] Data Register Perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Tahun 2022–2025.

dengan alasan melakukan mogok kerja yang dianggap melanggar hukum dan merugikan perusahaan. Dalam putusannya, Majelis Hakim mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian, menyatakan hubungan kerja berakhir sejak putusan diucapkan, serta menghukum perusahaan membayar kompensasi kepada para pekerja. Putusan tersebut kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi para pihak.

Putusan tersebut menjadi menarik untuk dianalisis karena memuat pertimbangan hukum mengenai keabsahan mogok kerja, alasan dilakukannya PHK, serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Analisis terhadap putusan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan, efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa PHK, serta kontribusinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum, dengan spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja pada putusan nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg. Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normatif. Pola berpikir dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmu dan metode kerja dalam ilmu hukum normatif yaitu cabang ilmu hukum yang menempatkan hukum itu sendiri sebagai objek utama kajian. Metode pendekatan normatif merupakan salah satu pendekatan utama dalam penelitian hukum yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku dalam suatu sistem hukum. Pendekatan ini memandang hukum sebagai kumpulan aturan tertulis *(law in books)* yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, doktrin, asas-asas hukum, serta putusan pengadilan. Dalam pendekatan ini, hukum tidak dipahami sebagai perilaku masyarakat seperti halnya dalam pendekatan sosiologis, melainkan sebagai suatu sistem norma yang bersifat preskriptif yaitu memberikan pedoman mengenai apa yang seharusnya dilakukan (*das sollen)*, bukan mengenai apa yang terjadi secara faktual (*das sein*).

Data sekunder adalah data yang diperoleh terutama dari bahan hukum melalui kegiatan penelitian kepustakaan (*Library Research)*, yang dikualifikasikan bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang; Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman; Kepmen Nomor 232/KEP/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Padang dengan perkara nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg.

Bahan Hukum Sekunder, yaitu karya tulis ilmiah di bidang hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, meliputi jurnal, artikel, sumber daring (internet), serta laporan hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan yan dikaji. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang berfungsi memperjelas bahan hukum primer maupun sekunder, seperti kamus hukum dan berbagai tulisan lain yang bersifat pelengkap. Teknik pengumpulan data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan/studi dokumen.

Seluruh data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer**,** bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini, terlebih dahulu diolah secara kuantitatif untuk mengelompokkan serta mengidentifikasi munculnya

norma, asas, maupun pandangan hukum yang berhubungan dengan isu penelitian. Setelah itu, hasil olahan data tersebut dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan cara menelaah isi dan makna dari setiap bahan hukum secara sistematis, rasional, dan argumentatif, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai penerapan hukum dalam penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat mogok kerja. Penyajian data ini diharapkan mampu menjadi landasan yang kokoh bagi pembahasan berikutnya sekaligus memperjelas arah analisis terhadap permasalahan utama yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologi dan Duduk Perkara

Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg berawal dari hubungan kerja antara para Penggugat dengan perusahaan Tergugat yang bergerak di bidang jasa operasional transportasi. Para Penggugat bekerja berdasarkan perintah perusahaan dan menerima upah sehingga memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan.[3]

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, timbul perselisihan mengenai hak-hak pekerja dan kebijakan perusahaan yang dianggap tidak memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja. Perselisihan tersebut mendorong para pekerja melakukan mogok kerja sebagai bentuk penyampaian aspirasi akibat tidak tercapainya kesepakatan dengan perusahaan. Menurut para Penggugat, tindakan tersebut merupakan pelaksanaan hak mogok kerja yang dijamin oleh undang-undang.[4] Sebaliknya, Tergugat berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan para pekerja tidak memenuhi prosedur sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan telah mengganggu operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menganggap tindakan tersebut sebagai pelanggaran disiplin kerja yang dapat menimbulkan konsekuensi hukum terhadap pekerja.

Setelah mogok kerja berlangsung, para Penggugat tidak lagi dipekerjakan oleh perusahaan. Para Penggugat mendalilkan bahwa tindakan tersebut merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.[5] Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), para pihak telah menempuh perundingan bipartit dan mediasi pada instansi ketenagakerjaan. Namun, upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan sehingga sengketa dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. Dalam gugatannya, para Penggugat meminta agar PHK dinyatakan tidak sah dan perusahaan diwajibkan membayar hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Pertimbangan Hukum Majelis Hakim

Majelis hakim terlebih dahulu menegaskan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[6]

Berdasarkan alat bukti yang diajukan para pihak, majelis hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat terbukti secara hukum karena terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya, majelis hakim menilai legalitas mogok kerja yang dilakukan pekerja dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 137 dan Pasal

[3] Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[4] Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[5] Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
[6] Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak mogok kerja dan prosedur pemberitahuannya.

Majelis hakim mempertimbangkan bahwa mogok kerja terjadi karena adanya perselisihan hubungan industrial yang tidak terselesaikan melalui komunikasi antara pekerja dan perusahaan. Namun demikian, hakim juga menilai aspek prosedural pelaksanaan mogok kerja sebagai bagian penting dalam menentukan akibat hukum yang timbul terhadap pekerja. Selain menilai legalitas mogok kerja, majelis hakim juga mempertimbangkan tindakan perusahaan yang tidak lagi mempekerjakan para Penggugat setelah terjadinya aksi mogok kerja. Menurut majelis hakim, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada prinsipnya tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.[7]

Dalam proses pembuktian, majelis hakim memeriksa berbagai alat bukti berupa perjanjian kerja, slip upah, surat panggilan kerja, surat anjuran mediator, serta keterangan para saksi. Berdasarkan keseluruhan fakta persidangan, majelis hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara para pihak telah mengalami keretakan yang sulit untuk dipulihkan kembali (broken relationship). Kondisi tersebut menjadi dasar bagi majelis hakim untuk tidak memerintahkan para Penggugat bekerja kembali pada perusahaan. Meskipun hubungan kerja dinyatakan berakhir, majelis hakim tetap memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja dengan mewajibkan perusahaan membayar hak-hak normatif berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa hakim berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui pendekatan yang mengedepankan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.[8]

Putusan ini juga menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja lebih diwujudkan dalam bentuk perlindungan represif melalui pemberian kompensasi setelah terjadinya sengketa. Akan tetapi, dari perspektif perlindungan pekerja, putusan tersebut masih menyisakan persoalan karena pekerja tetap kehilangan pekerjaan meskipun mogok kerja pada dasarnya merupakan hak yang dijamin oleh undang-undang.

Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Setelah mempertimbangkan seluruh alat bukti dan fakta persidangan, majelis hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian. Majelis hakim menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat berakhir karena pemutusan hubungan kerja, namun tidak memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para Penggugat.

Majelis hakim selanjutnya menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan hak-hak tersebut didasarkan pada masa kerja masing-masing pekerja dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Amar putusan tersebut mencerminkan pendekatan kompromistis yang umum digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di satu sisi, pekerja memperoleh kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja. Namun di sisi lain, hubungan kerja tetap dinyatakan berakhir sehingga pekerja tidak memperoleh pemulihan hubungan kerja sebagaimana yang dimohonkan dalam gugatan.

Dari perspektif perlindungan hukum, putusan ini memberikan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi pekerja melalui pemberian kompensasi. Akan tetapi, perlindungan tersebut belum sepenuhnya memulihkan hak pekerja karena pekerja tetap kehilangan pekerjaan sebagai

---

[7] Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

[8] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2.

sumber penghidupan. Oleh karena itu, putusan ini menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia masih cenderung menitikberatkan pada penyelesaian finansial melalui kompensasi dibandingkan pemulihan hubungan kerja secara penuh.

Secara keseluruhan, amar putusan dalam perkara ini menunjukkan upaya majelis hakim untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dengan mempertimbangkan kondisi hubungan kerja yang telah tidak harmonis. Meskipun demikian, putusan tersebut masih menimbulkan perdebatan mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang melaksanakan hak mogok kerja dalam sistem hubungan industrial Indonesia.

Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja pada Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg

Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja. Dalam perkara ini, majelis hakim mempertimbangkan beberapa aspek penting, yaitu keberadaan hubungan kerja, legalitas mogok kerja, prosedur PHK, kondisi hubungan kerja para pihak, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Majelis hakim terlebih dahulu menilai adanya hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat berdasarkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta persidangan, unsur-unsur tersebut terbukti sehingga sengketa yang terjadi termasuk perselisihan PHK yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[9] Selanjutnya, hakim menilai legalitas mogok kerja yang dilakukan pekerja. Secara normatif, mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Oleh karena itu, hakim menilai apakah tindakan mogok kerja telah memenuhi persyaratan prosedural, khususnya terkait kewajiban pemberitahuan sebagaimana diatur dalam Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain menilai legalitas mogok kerja, majelis hakim juga mempertimbangkan tindakan perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah terjadinya aksi mogok kerja. Hakim menilai bahwa para pihak sebelumnya telah menempuh mekanisme bipartit dan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, sengketa tersebut secara prosedural memenuhi syarat untuk diperiksa oleh PHI. Dalam pemeriksaan perkara, hakim juga menilai dalil perusahaan yang menyatakan bahwa pekerja telah mangkir. Untuk membuktikan hal tersebut, majelis hakim memeriksa surat panggilan kerja, daftar hadir, dan keterangan saksi. Namun demikian, hakim tidak hanya melihat aspek formal ketidakhadiran pekerja, melainkan juga mempertimbangkan bahwa ketidakhadiran tersebut terjadi dalam konteks perselisihan hubungan industrial yang melatarbelakangi mogok kerja.

Salah satu pertimbangan utama majelis hakim adalah adanya hubungan kerja yang telah mengalami keretakan (broken relationship). Hakim menilai bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan sudah tidak harmonis sehingga sulit untuk dipertahankan kembali. Oleh karena itu, hakim tidak memerintahkan pekerja untuk dipekerjakan kembali, melainkan mengakhiri hubungan kerja dengan pemberian hak-hak normatif kepada pekerja.[10] Pertimbangan mengenai disharmonisasi hubungan kerja menunjukkan bahwa hakim tidak hanya menggunakan pendekatan normatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek sosiologis hubungan industrial. Dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), alasan hubungan kerja yang sudah tidak harmonis sering digunakan sebagai dasar untuk mengakhiri hubungan kerja ketika kelanjutan hubungan kerja dinilai tidak lagi memungkinkan. Meskipun hubungan kerja dinyatakan

[9] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2020, hlm. 63.
[10] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 167.

berakhir, majelis hakim tetap memberikan perlindungan kepada pekerja melalui pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Putusan ini menunjukkan adanya perlindungan hukum represif berupa kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.[11]

Ditinjau dari teori perlindungan hukum, putusan tersebut mencerminkan perlindungan represif karena perlindungan diberikan setelah terjadinya pelanggaran hak melalui mekanisme penyelesaian sengketa. Akan tetapi, dari perspektif perlindungan hak mogok kerja, putusan tersebut masih menunjukkan adanya kelemahan karena pekerja tetap kehilangan pekerjaan setelah menggunakan hak mogok kerja yang dijamin undang-undang. Dalam perspektif teori keadilan John Rawls, putusan hakim dapat dipandang sebagai bentuk keadilan kompromistis. Hakim berusaha menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dengan memberikan kompensasi kepada pekerja sekaligus mengakhiri hubungan kerja yang dianggap sudah tidak harmonis.[12] Namun demikian, pendekatan tersebut masih menyisakan persoalan karena perlindungan terhadap keberlangsungan pekerjaan pekerja belum sepenuhnya terjamin.

Apabila dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, perlindungan terhadap pekerja seharusnya tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kompensasi setelah Pemutusan hubungan Kerja (PHK) terjadi, tetapi juga melalui pengujian yang lebih ketat terhadap alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar hak konstitusional pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya melalui mogok kerja tetap terlindungi.[13]

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pertimbangan hakim didasarkan pada legalitas mogok kerja, prosedur Pemutuan Hubungan Kerja (PHK), kondisi hubungan kerja para pihak, dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Namun demikian, dari perspektif perlindungan pekerja, putusan tersebut masih menunjukkan bahwa hak mogok kerja belum sepenuhnya terlindungi dari risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Melakukan Mogok Kerja pada Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik secara ekonomi maupun sosial. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.[14] Dalam perkara ini, perlindungan hukum menjadi isu sentral karena pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah melakukan mogok kerja. Secara normatif, mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh undang-undang sehingga pelaksanaannya tidak dapat serta-merta dijadikan alasan untuk mengakhiri hubungan kerja.[15]

Hak mogok kerja juga merupakan bagian dari kebebasan berserikat dan hak pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, PHK terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja berpotensi membatasi pelaksanaan hak dasar pekerja apabila tidak didasarkan pada alasan yang sah menurut hukum.[16] Dalam Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg, perlindungan hukum diberikan melalui pengakuan

---

[11] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020, hlm. 181.
[12] John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971, hlm. 53-60.
[13] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, pertimbangan hukum mengenai perlindungan pekerja dalam hubungan industrial.
[14] Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm. 15.
[15] Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[16] International Labour Organization, *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, ILO, Geneva, 2018, hlm. 145.

terhadap hak-hak normatif pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Bentuk perlindungan tersebut menunjukkan bahwa hukum tetap memberikan jaminan ekonomi kepada pekerja meskipun hubungan kerja telah berakhir. Namun demikian, perlindungan yang diberikan masih bersifat represif karena baru muncul setelah pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlindungan preventif yang bertujuan mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum terlihat secara optimal dalam perkara ini. Padahal, hukum ketenagakerjaan Indonesia pada prinsipnya menempatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai upaya terakhir (ultimum remedium) yang harus dihindari sejauh mungkin.[17]

Majelis hakim mendasarkan putusannya pada alasan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan telah mengalami disharmonisasi. Akan tetapi, penggunaan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menimbulkan persoalan karena alasan tersebut tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan dan lebih berkembang melalui praktik peradilan. Dari perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, perlindungan terhadap pekerja idealnya mencakup perlindungan preventif dan represif sekaligus. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah sengketa terjadi melalui mekanisme peradilan.[18] Dalam perkara ini, perlindungan yang dominan masih berupa perlindungan represif.

Apabila dianalisis menggunakan teori keadilan John Rawls, pekerja sebagai pihak yang lebih lemah seharusnya memperoleh perlindungan yang lebih besar dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, perlindungan hukum tidak cukup diwujudkan melalui pemberian kompensasi finansial, tetapi juga harus diarahkan pada perlindungan terhadap keberlangsungan pekerjaan pekerja.[19] Selain itu, hubungan industrial Indonesia didasarkan pada prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, setiap perselisihan seharusnya diselesaikan melalui dialog dan musyawarah sebelum berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Fakta bahwa sengketa ini berakhir dengan putusnya hubungan kerja menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi dan dialog sosial belum berjalan secara efektif.

Dalam perspektif hak asasi manusia, perlindungan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja juga berkaitan dengan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, setiap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja harus mempertimbangkan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan perlindungan terhadap martabat manusia.[20] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa hubungan industrial harus dibangun berdasarkan keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja tidak boleh hanya dimaknai sebagai pemberian kompensasi setelah PHK, tetapi juga perlindungan terhadap hak pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya tanpa ancaman kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja dalam Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg telah diberikan melalui pemenuhan hak-hak normatif dan akses terhadap mekanisme peradilan. Akan tetapi, perlindungan tersebut masih lebih berorientasi pada perlindungan represif dibandingkan perlindungan preventif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perlindungan hukum terhadap hak mogok kerja agar pekerja dapat menggunakan haknya secara bebas tanpa risiko kehilangan pekerjaan, sehingga tujuan hukum

---

17 Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020, hlm. 176.
18 Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2-5.
19 John Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, 1971, hlm. 75-83.
20 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan sosial dapat tercapai.

KESIMPULAN

Pertimbangan majelis hakim dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja pada Putusan Nomor: Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg didasarkan pada: a. Penilian terhadap legalitas mogok kerja, b. Prosedur pemutusan hubungan kerja, c. Fakta-fakta persidangan, dan d. Kondisi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Namun pertimbangan majelis hakim tersebut masih menunjukkan bahwa hak mogok kerja yang sah dalam praktiknya pekerja belum sepenuhnya terlindungi dari risiko pemutusan hubungan kerja walaupun pekerjanya diberikan hak normatifnya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (perlindungan represif).

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akibat melakukan mogok kerja pada Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pdg diwujudkan melalui pemberian hak-hak normatif berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Perlindungan tersebut belum sepenuhnya menjamin keberlangsungan hubungan kerja pekerja karena lebih berorientasi pada kompensasi finansial daripada perlindungan hak untuk tetap bekerja.

REFERENSI

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Mogok Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja,* Mandar Maju, Bandung, 2020.

_____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.

Afdal Novriadi & Neni Vesna Madjid, *Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)*, Jurnal Sakato Ekasakti Law, Vol. 1&2, No. 2, 2022.

Chiquita Bulan B. Sinambela, Ratna Artha Windari & Ni Luh Wayan Yasmiati, *Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap PHK Sepihak,* Jurnal Pacta Sunt Servanda, Vol. 5, No. 2, Singaraja, 2024.

F. Nurhayati, "Polemik Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *"Jurnal Legislasi Indonesi,* Vol. 18 No. 1 (2021).

Jamilah, *Model Penyelesaian Sengketa PHK di Indonesia,* Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Vol. 2 No. 2, Medan, 2018.

Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.

John Rawls, *A Theory of Justice,* Harvard University Press, Cambridge Amerika Serikat, 1999.

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris Edisi Pertama,* Prenadamedia Group, Depok, 2016.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2021

M. Irfan,"PHK Sepihak terhadap Pekerja yang Mogok Kerja: Analisa Putusan PHI," *Jurnal Hukum dan Pembangunan,* Vol. 51 No. 2 (2021).

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 168/PUU- XXI/2023.

Moh. Fadel Abd. Jalil & Fenny Fitriani,*PHK Sepihak: Prosedur, Hak Pekerja dan Penyelesaiannya Secara Hukum*, Res Justitia: *Jurnal Ilmu Hukum,* Vol. 5, No. 1, Bandung, 2024.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Muhamad Abas, Yuniar Rahmatiar & Wahyu Mulyandaru, *Analisis Risalah Perundingan Terhadap PHK Akibat Mogok Kerja Tidak Sah di PT. Adyawinsa Stamping Industries,* Vol. 7, No. 2, Karawang, 2022.

A. Nugroho, "*Hak Mogok Pekerja dalam Praktik Hubungan Industrial*," Jurnal Rech Vinding*,* Vol. 10 No. 3 (2021).

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Prudis Suryo Inofani & Yuliana, *PHK Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja (Kajian Putusan No. 986K/Pdt.Sus-PHI/2023,* IKAMAKUM, Tangerang Selatan, 2024.

Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1316 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Pdg.

Rahmat Ihya & Defi Romndonia, *Mogok Kerja Dalam Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,* Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 10, No. 1, Surabaya, 2023.

Setiono, *Rule of Law (supremasi hukum)*, Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.

Suplemen Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan, BP. Panca Bhakti, Jakarta, 2005.

Tanera, L. & Gunadi, A., "*Implikasi PHK Sepihak Pasca UU Cipta Kerja*", Legal Standing, Vol. 9 No. 4, 2025.

Tommy Pratama, H. Alhadiansyah, Lolita, *Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Nomor 12/Pdt.sus-PHI/PN.Ptk,* E-Jurnal Faatwa Hukum Vol 6, No. 4, 2023.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Yanuar Ahmad Setyawan & Fatma Ulfatun Najicha, *Perlindungan Hukum terhadap PHK Sepihak bagi Pekerja,* Jurnal Panorama Hukum, Malang, 2024

Yuhari Robingu, "Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja", *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 14, No. 1, 2006.