



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keikutsertaan dalam Serikat Pekerja

Christopher Arbun Kiman*, Roy Jinto Ferianto, M. Amilun Roodlin, Andi Riswan
Oktafianto, Yeti Kurniati

Universitas Langlangbuana, Jalan Karapitan No 116 Gempol Sari, Bandung, Indonesia 40261.

Email Korespondensi: christ.zend@gmail.com

Abstrak

Kebebasan berserikat merupakan hak fundamental pekerja yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, tetapi perlindungannya menghadapi persoalan ketika pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi setelah pekerja membentuk atau menjalankan aktivitas serikat pekerja. Penelitian terdahulu telah banyak membahas PHK, kebebasan berserikat, dan *union busting*, tetapi belum secara khusus menguji ketegangan antara alasan efisiensi sebagai *legal justification* PHK dan kemungkinan adanya motif anti-serikat dalam perkara konkret hingga tingkat Mahkamah Agung. Penelitian ini bertujuan menganalisis legalitas PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 serta konstruksi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks kebebasan berserikat. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan *statute approach* dan *case approach*. Bahan hukum utama meliputi peraturan ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan mendasarkan PHK terhadap lima pekerja pada alasan efisiensi. Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan PHK tidak sah dan memerintahkan pekerja dipekerjakan kembali, sedangkan Mahkamah Agung mengabulkan kasasi perusahaan, membatalkan putusan tersebut, menerima alasan efisiensi, dan memberikan hak kompensasi kepada pekerja. Meskipun terdapat kedekatan waktu antara pembentukan serikat pekerja dan PHK, fakta tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan *union busting*. Temuan ini menunjukkan pentingnya membedakan alasan formal PHK dari pembuktian motif anti-serikat serta memperkuat perlindungan melalui pencegahan, penyelesaian perselisihan, dan pemulihan hak pekerja.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Serikat Pekerja.

Legal Protection for Workers Who Experience Termination of Employment Due to Their Participation in Trade Unions

Abstract

Freedom of association is a fundamental right of workers guaranteed under Indonesian labor law, yet its protection remains problematic when termination of employment occurs after workers establish or engage in trade union activities. Previous studies have extensively examined termination of employment, freedom of association, and union busting, but have not specifically examined the tension between efficiency as a legal justification for termination and the possibility of an anti-union motive in a case adjudicated by the Supreme Court. This study aims to analyze the legality of termination of employment in Supreme Court Decision Number 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 and the legal protection afforded to workers in the context of freedom of association. This study employs a normative juridical method using a statute approach and a case approach. The primary legal materials consist of labor regulations and Supreme Court Decision Number 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. The findings show that the company based the termination of five workers on efficiency grounds. The Industrial Relations Court declared the termination unlawful and ordered the workers to be reinstated, whereas the Supreme Court granted the company's appeal, overturned the decision, accepted efficiency as the basis for termination, and awarded compensation to the workers. Although there was a temporal proximity between the establishment of the trade union and the termination, this fact alone does not establish union busting. The findings demonstrate the importance of distinguishing the formal justification for termination from evidence of an anti-union motive and strengthening legal protection through preventive measures, dispute resolution, and the restoration of workers' rights.

Keywords: Legal Protection; Workers; Termination of Employment; Trade Unions.

How to Cite: Kiman, C. A., Ferianto, R. J., Roodlin, M. A., Oktafianto, A. R., & Kurniati, Y. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keikutsertaan dalam Serikat Pekerja. *Empiricism Journal*, 7(3), 3204-3216. <https://doi.org/10.36312/ej.v7i3.6518>



<https://doi.org/10.36312/ej.v7i3.6518>

Copyright© 2026, Kiman et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Kebebasan berserikat merupakan salah satu hak fundamental pekerja yang dijamin dalam sistem hukum Indonesia. Hak tersebut tidak hanya berkaitan dengan kebebasan membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, tetapi juga mencakup kebebasan

menjalankan aktivitas serikat tanpa ancaman atau tindakan diskriminatif dari pengusaha. Dalam hubungan industrial, keberadaan serikat pekerja memiliki fungsi penting sebagai instrumen kolektif untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan keseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Karena itu, perlindungan terhadap kebebasan berserikat merupakan bagian integral dari perlindungan hukum ketenagakerjaan (Budiono, 2016; Harhary, 2021).

Meskipun hak berserikat telah memperoleh jaminan hukum, pelaksanaannya dalam hubungan industrial masih menghadapi persoalan. Salah satu bentuk persoalan yang memiliki konsekuensi serius adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang aktif dalam kegiatan serikat pekerja. PHK dalam keadaan demikian tidak hanya menimbulkan persoalan mengenai berakhirnya hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja, tetapi juga dapat menjadi bentuk penghalangan terhadap pelaksanaan kebebasan berserikat (*union busting*). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tindakan terhadap pekerja yang berkaitan dengan aktivitas serikat pekerja masih menjadi persoalan dalam praktik hubungan industrial, terutama ketika tindakan pengusaha secara formal didasarkan pada alasan yang dibenarkan oleh hukum (Harhary, 2021; Hira et al., 2023; Izza & Sulaiman, 2024; Prasetyo et al., 2026).

Dalam konteks tersebut, PHK karena efisiensi menjadi persoalan yang memerlukan perhatian khusus. Efisiensi pada dasarnya dapat menjadi alasan yang sah dalam pengakhiran hubungan kerja sepanjang memenuhi persyaratan hukum dan tidak digunakan untuk menghindari kewajiban perlindungan pekerja. Persoalan muncul ketika alasan efisiensi secara formal digunakan untuk membenarkan PHK, tetapi terdapat fakta lain yang menunjukkan bahwa pekerja yang terkena PHK merupakan pekerja yang aktif dalam pembentukan atau kegiatan serikat pekerja. Keadaan tersebut menimbulkan persoalan pembuktian dan penafsiran mengenai apakah PHK benar-benar didasarkan pada kebutuhan efisiensi perusahaan atau merupakan tindakan yang secara substansial berkaitan dengan aktivitas berserikat pekerja.

Persoalan tersebut menunjukkan bahwa isu utama tidak cukup dipahami hanya dari pertanyaan apakah pengusaha memiliki kewenangan melakukan PHK berdasarkan alasan tertentu. Persoalan yang lebih mendasar adalah bagaimana hukum membedakan PHK yang didasarkan pada alasan efisiensi yang sah dengan PHK yang menggunakan alasan efisiensi sebagai kedok untuk menghambat atau menghukum aktivitas serikat pekerja. Perbedaan tersebut penting karena legalitas PHK tidak hanya ditentukan oleh alasan yang dinyatakan secara formal oleh pengusaha, tetapi juga perlu dilihat dari kesesuaian alasan tersebut dengan ketentuan hukum, rangkaian fakta yang melatarbelakangi PHK, serta perlindungan terhadap hak fundamental pekerja untuk berserikat.

Kerangka perlindungan tersebut telah dibangun melalui berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, serta hak-hak pekerja, sedangkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan perlindungan terhadap kebebasan pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Mekanisme penyelesaian perselisihan akibat PHK selanjutnya diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perubahan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 kemudian memperbarui sejumlah ketentuan mengenai hubungan kerja dan PHK. Namun, keberadaan berbagai instrumen hukum tersebut tidak serta-merta menghilangkan persoalan ketika alasan PHK yang dinyatakan secara formal berhadapan dengan dugaan adanya motif anti-serikat.

Persoalan tersebut dapat dilihat dalam perkara PHK terhadap lima pekerja PT Wira Wisata Indah (Hotel Royal Regal) Jakarta yang kemudian diperiksa sampai tingkat Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Perkara tersebut relevan karena mempertemukan persoalan PHK dengan aktivitas pekerja dalam serikat pekerja, sehingga dapat digunakan untuk menguji bagaimana alasan PHK dipertimbangkan ketika terdapat dugaan bahwa pengakhiran hubungan kerja berkaitan dengan pelaksanaan hak berserikat. Putusan tersebut menjadi penting bukan semata-mata karena merupakan putusan pengadilan, tetapi karena memberikan ruang untuk menganalisis hubungan antara alasan PHK yang dikemukakan pengusaha, fakta mengenai aktivitas pekerja, dan kewajiban negara memberikan perlindungan terhadap kebebasan berserikat.

Kajian terdahulu telah membahas hubungan antara PHK dan perlindungan kebebasan berserikat dari berbagai perspektif. Harhary (2021) membahas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami tindakan yang berkaitan dengan aktivitas serikat pekerja, sedangkan Hira et al. (2023) mengkaji persoalan kebebasan berserikat dan perlindungan pekerja dalam hubungan industrial. Izza dan Sulaiman (2024) juga membahas persoalan PHK dan perlindungan hak pekerja dalam konteks hubungan industrial, sementara Prasetyo et al. (2026) memberikan perspektif yang lebih baru mengenai perlindungan pekerja dan persoalan *union busting*. Penelitian-penelitian tersebut memberikan dasar penting untuk memahami bahwa kebebasan berserikat membutuhkan perlindungan hukum yang efektif. Namun, kajian tersebut belum secara khusus menempatkan alasan efisiensi sebagai persoalan pembuktian dan penafsiran ketika PHK terjadi terhadap pekerja yang memiliki keterkaitan dengan aktivitas serikat pekerja dalam perkara konkret yang diperiksa hingga tingkat Mahkamah Agung.

Dengan demikian, *research gap* penelitian ini tidak terletak pada ketiadaan kajian mengenai PHK atau kebebasan berserikat, karena kedua isu tersebut telah cukup banyak diteliti. Kesenjangan penelitian terletak pada belum optimalnya analisis mengenai hubungan antara alasan PHK yang secara formal dibenarkan, khususnya efisiensi, dengan kemungkinan adanya motif anti-serikat di balik tindakan tersebut. Penelitian terdahulu cenderung membahas PHK, perlindungan kebebasan berserikat, atau *union busting* sebagai persoalan yang berdiri sendiri. Penelitian ini menghubungkan ketiga aspek tersebut melalui analisis terhadap pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dengan demikian, fokus penelitian bergeser dari sekadar menilai apakah PHK mempunyai dasar hukum menuju persoalan yang lebih substantif, yaitu bagaimana menilai legalitas alasan PHK ketika terdapat indikasi bahwa alasan tersebut dapat digunakan untuk menghambat pelaksanaan hak berserikat.

State of the art penelitian ini terletak pada pengembangan analisis mengenai PHK dan kebebasan berserikat melalui pengujian hubungan antara justifikasi hukum PHK (*legal justification*) dan dugaan motif anti-serikat (*anti-union motive*). Penelitian terdahulu telah memberikan landasan mengenai perlindungan hukum pekerja, kebebasan berserikat, PHK, dan *union busting* (Harhary, 2021; Hira et al., 2023; Izza & Sulaiman, 2024; Prasetyo et al., 2026). Penelitian ini melangkah lebih lanjut dengan menganalisis apakah alasan efisiensi yang digunakan dalam PHK dapat dinilai secara terpisah dari konteks aktivitas berserikat pekerja, atau justru harus diuji bersama-sama dengan rangkaian fakta yang menunjukkan kemungkinan adanya tindakan anti-serikat. Pendekatan tersebut memungkinkan penelitian menilai bukan hanya legalitas formal PHK, tetapi juga substansi perlindungan hak berserikat dalam penerapan hukum ketenagakerjaan.

Novelty penelitian ini terletak pada konstruksi analisis yang menguji ketegangan antara alasan efisiensi sebagai *legal justification* PHK dan indikasi motif anti-serikat sebagai potensi pelanggaran kebebasan berserikat. Kebaruan tersebut diwujudkan melalui pembacaan terhadap pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016, dengan menempatkan fakta aktivitas berserikat, alasan PHK, dan dasar hukum yang digunakan pengusaha dalam satu kerangka analisis. Penelitian ini juga menggunakan perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai kerangka evaluatif untuk melihat relevansi perlindungan kebebasan berserikat dalam hukum ketenagakerjaan kontemporer. Peraturan yang berlaku setelah perkara tersebut tidak digunakan secara retroaktif untuk menentukan legalitas tindakan pada tahun 2015–2016, tetapi digunakan untuk mengevaluasi perkembangan konstruksi perlindungan hukum dan mengidentifikasi apakah kerangka hukum saat ini memberikan pemahaman yang lebih kuat terhadap persoalan PHK yang berpotensi berkaitan dengan aktivitas serikat pekerja.

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada dua aspek utama. Pertama, penelitian menganalisis legalitas alasan PHK dalam perkara yang menjadi objek kajian berdasarkan hukum yang berlaku pada saat peristiwa dan proses penyelesaian perkara, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Kedua, penelitian mengevaluasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK dalam konteks aktivitas serikat

pekerja dengan menggunakan perkembangan hukum setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai perspektif evaluatif. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menerapkan ketentuan baru secara retroaktif terhadap perkara tahun 2015–2016, melainkan untuk membandingkan dan menilai perkembangan konstruksi perlindungan hukum terhadap kebebasan berserikat.

Berdasarkan ruang lingkup tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab dua persoalan utama, yaitu: (1) bagaimana legalitas alasan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 apabila dianalisis berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada saat perkara terjadi; dan (2) bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam konteks keikutsertaan atau aktivitas serikat pekerja, serta bagaimana perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat digunakan untuk mengevaluasi perlindungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas alasan PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dengan memperhatikan hubungan antara alasan PHK dan aktivitas berserikat pekerja, serta menganalisis konstruksi perlindungan hukum terhadap pekerja dari potensi PHK yang digunakan sebagai instrumen penghalangan terhadap kebebasan berserikat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang menjadi dasar untuk menganalisis permasalahan hukum. Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), kebebasan berserikat, perlindungan pekerja, dan dugaan tindakan yang menghalangi aktivitas serikat pekerja. Penelitian hukum normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji berkenaan dengan kesesuaian tindakan PHK terhadap pekerja yang aktif dalam serikat pekerja dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan serta penerapannya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Analisis diarahkan untuk membangun argumentasi hukum mengenai hubungan antara alasan PHK yang dikemukakan pengusaha, aktivitas berserikat pekerja, dan perlindungan hukum terhadap kebebasan berserikat.

Pendekatan penelitian meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi, menafsirkan, dan mensinkronkan norma yang mengatur PHK dan kebebasan berserikat. Bahan hukum utama yang digunakan meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga dianalisis untuk melihat perkembangan konstruksi hukum ketenagakerjaan setelah perkara yang menjadi objek penelitian.

Pendekatan kasus digunakan terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang berkaitan dengan PHK terhadap pekerja PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta. Putusan tersebut dipilih karena perkara berkaitan dengan PHK terhadap pekerja yang memiliki keterkaitan dengan aktivitas serikat pekerja, sehingga relevan untuk menganalisis hubungan antara alasan PHK dan perlindungan hak kebebasan berserikat. Putusan dianalisis tidak hanya berdasarkan amar putusan, tetapi melalui penelusuran terhadap fakta hukum, dalil para pihak, pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial, pertimbangan Mahkamah Agung, dan *ratio decidendi* yang mendasari putusan.

Dalam penelitian ini diterapkan analisis hukum antarwaktu untuk menghindari penggunaan norma secara anakronistik. Legalitas tindakan PHK dalam perkara yang terjadi pada tahun 2015 dan diputus pada tahun 2016 dinilai berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku pada saat peristiwa dan proses penyelesaian perkara tersebut. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi dasar utama untuk

menilai legalitas tindakan dalam perkara *a quo*. Adapun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak digunakan secara retroaktif untuk menentukan sah atau tidaknya PHK yang terjadi pada tahun 2015, tetapi digunakan sebagai kerangka evaluatif untuk melihat perkembangan perlindungan hukum terhadap kebebasan berserikat dan PHK dalam hukum ketenagakerjaan kontemporer. Pemisahan tersebut dilakukan agar analisis terhadap hukum yang berlaku pada saat perkara terjadi dapat dibedakan secara tegas dari evaluasi terhadap perkembangan hukum setelah perubahan regulasi.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku hukum, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu yang membahas PHK, perlindungan hukum pekerja, kebebasan berserikat, *union busting*, dan hubungan industrial.

Bahan hukum sekunder dipilih berdasarkan relevansi substantif dengan fokus penelitian. Kriteria inklusi meliputi: (1) publikasi yang membahas PHK, kebebasan berserikat, perlindungan pekerja, *union busting*, atau hubungan industrial; (2) artikel ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal akademik yang dapat diverifikasi; (3) penelitian yang memberikan argumentasi atau temuan yang relevan dengan hubungan antara PHK dan aktivitas serikat pekerja; serta (4) literatur yang dapat digunakan untuk menjelaskan perkembangan hukum ketenagakerjaan sebelum maupun setelah perubahan regulasi. Literatur yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian, sumber nonakademik yang tidak dapat diverifikasi, dan publikasi yang hanya membahas ketenagakerjaan secara umum tanpa relevansi dengan PHK atau kebebasan berserikat tidak digunakan sebagai dasar argumentasi utama.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku hukum, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu. Bahan hukum yang diperoleh kemudian diinventarisasi dan diklasifikasikan berdasarkan fungsi analitisnya, yaitu: (1) bahan hukum mengenai hak konstitusional dan kebebasan berserikat; (2) bahan hukum mengenai alasan dan prosedur PHK; (3) bahan hukum mengenai perlindungan pekerja dari tindakan yang menghambat aktivitas serikat pekerja; (4) bahan hukum mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan (5) bahan hukum mengenai perkembangan pengaturan PHK setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Klasifikasi tersebut digunakan untuk memastikan bahwa setiap sumber memiliki fungsi yang jelas dalam proses analisis.

Tabel 1. Matriks Bahan Hukum dan Fokus Analisis

Bahan hukum	Kedudukan	Fokus analisis
UUD Tahun 1945	Primer	Dasar konstitusional hak berserikat dan perlindungan hak pekerja
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Primer	Alasan, ketentuan, dan perlindungan hukum terkait PHK yang berlaku pada saat perkara
UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Primer	Jaminan kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap pekerja yang menjalankan aktivitas serikat
UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Primer	Mekanisme penyelesaian perselisihan PHK dan posisi PHI dalam penyelesaian perkara
UU No. 6 Tahun 2023	Primer	Perkembangan pengaturan PHK dan perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan kontemporer
Putusan MA No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016	Primer	Fakta perkara, dalil para pihak, pertimbangan PHI, pertimbangan MA, ratio decidendi, dan amar putusan

Buku dan doktrin hukum	Sekunder	Konsep PHK, perlindungan hukum, kebebasan berserikat, dan hubungan industrial
Jurnal dan penelitian terdahulu	Sekunder	Pemetaan penelitian, perkembangan kajian, dan perbandingan argumentasi akademik mengenai PHK dan union busting

Analisis bahan hukum dilakukan melalui beberapa tahapan penalaran hukum. Tahap pertama adalah interpretasi peraturan perundang-undangan untuk menentukan makna, ruang lingkup, dan hubungan antarnorma yang mengatur PHK dan kebebasan berserikat. Interpretasi dilakukan secara gramatikal terhadap rumusan norma dan secara sistematis dengan menempatkan setiap ketentuan dalam keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan. Apabila diperlukan untuk menjelaskan tujuan perlindungan norma, digunakan pula interpretasi teleologis dengan memperhatikan tujuan perlindungan pekerja dan jaminan kebebasan berserikat.

Tahap kedua adalah sinkronisasi norma untuk menguji hubungan antara ketentuan mengenai PHK dan ketentuan mengenai kebebasan berserikat. Analisis dilakukan secara vertikal dengan memperhatikan kedudukan konstitusi dan peraturan perundang-undangan serta secara horizontal dengan membandingkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada tahap ini juga dibedakan secara tegas norma yang berlaku pada saat perkara terjadi dengan norma yang muncul setelah perubahan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ditempatkan sebagai instrumen evaluatif dan tidak digunakan untuk menilai secara retroaktif legalitas PHK tahun 2015.

Tahap ketiga adalah analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Analisis putusan dilakukan secara berurutan melalui enam komponen, yaitu: (1) fakta perkara dan kronologi hubungan kerja; (2) dalil dan tuntutan penggugat; (3) dalil dan pembelaan tergugat; (4) pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial; (5) pertimbangan hukum Mahkamah Agung; dan (6) amar putusan. Pemisahan tersebut dilakukan untuk membedakan fakta hukum, argumentasi para pihak, pertimbangan hakim, dan kesimpulan penulis. Selanjutnya, *ratio decidendi* Mahkamah Agung diidentifikasi untuk mengetahui norma dan pertimbangan yang menjadi dasar pengambilan keputusan.

Tahap keempat adalah analisis hubungan antara fakta hukum dan norma. Fakta yang telah diidentifikasi dalam putusan dibandingkan dengan unsur dan persyaratan yang terdapat dalam ketentuan hukum mengenai PHK dan kebebasan berserikat. Pada tahap ini dianalisis apakah alasan PHK yang dikemukakan pengusaha memiliki dasar hukum yang sah dan apakah terdapat fakta yang menunjukkan hubungan antara PHK dengan aktivitas berserikat pekerja. Analisis diarahkan untuk membedakan antara alasan PHK yang secara formal dibenarkan oleh hukum dengan kemungkinan adanya motif anti-serikat yang dapat mengindikasikan tindakan *union busting*. Dengan demikian, penelitian tidak hanya menguji legalitas formal alasan PHK, tetapi juga menilai konsistensi antara alasan tersebut dengan fakta hukum yang terungkap dalam perkara.

Tahap kelima adalah penalaran preskriptif. Berdasarkan hasil interpretasi norma, sinkronisasi peraturan, analisis *ratio decidendi*, dan hubungan antara fakta dengan norma, penelitian menyusun argumentasi mengenai bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan terhadap pekerja yang menjalankan hak kebebasan berserikat. Penalaran preskriptif digunakan untuk merumuskan konsekuensi hukum dan memberikan argumentasi mengenai bagaimana PHK yang memiliki alasan formal seperti efisiensi seharusnya dibedakan dari PHK yang memiliki indikasi sebagai tindakan anti-serikat. Preskripsi tersebut tetap dibangun berdasarkan norma hukum dan prinsip perlindungan pekerja, bukan semata-mata berdasarkan penilaian subjektif terhadap fakta perkara.

Untuk menjaga ketepatan dan konsistensi analisis, kesimpulan mengenai legalitas PHK diuji melalui triangulasi normatif, yaitu dengan membandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan, pertimbangan hakim dalam putusan, dan pandangan akademik dalam bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder digunakan sebagai pembanding dan penguat argumentasi, sedangkan kesimpulan mengenai hak, kewajiban, dan legalitas

tindakan PHK tetap didasarkan pada bahan hukum primer. Dengan mekanisme tersebut, penelitian memastikan bahwa argumentasi yang dibangun dapat ditelusuri dari norma hukum, fakta perkara, pertimbangan pengadilan, hingga preskripsi hukum yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Fakta Perkara dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Hasil penelusuran terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menunjukkan bahwa perkara melibatkan PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta sebagai perusahaan dengan lima pekerja sebagai penggugat, yaitu Pangestu, Samsudin, Agus Yulianto, Suparman, dan Deni Alisandi. Para pekerja telah memiliki masa kerja pada perusahaan dan kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja melalui surat tertanggal 31 Maret 2015. Alasan yang dikemukakan perusahaan adalah kebutuhan melakukan pengurangan tenaga kerja atau efisiensi. Dalam dokumen perkara, para pekerja mempersoalkan PHK tersebut karena terjadi setelah pembentukan Serikat Pekerja Mandiri PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta pada 22 Maret 2015. Dengan demikian, terdapat kedekatan waktu antara pembentukan serikat pekerja dan penerbitan surat PHK yang menjadi salah satu fakta penting dalam perkara.

Fakta tersebut menempatkan perkara pada dua persoalan hukum yang saling berkaitan. Pertama, apakah alasan efisiensi yang dikemukakan perusahaan memenuhi persyaratan hukum untuk menjadi dasar PHK. Kedua, apakah PHK tersebut mempunyai hubungan dengan aktivitas pekerja dalam membentuk atau menjalankan kegiatan serikat pekerja sehingga dapat dikategorikan sebagai tindakan yang menghalangi kebebasan berserikat. Dengan demikian, fakta mengenai pembentukan serikat pekerja tidak dapat dipisahkan dari analisis terhadap alasan PHK, meskipun keberadaan hubungan kausal antara keduanya tetap harus dibuktikan berdasarkan fakta dan pertimbangan hukum dalam putusan.

Posisi dan Dalil Para Pihak

Para pekerja pada pokoknya mempersoalkan PHK yang dilakukan perusahaan karena dianggap dilakukan secara sepihak dan tidak memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan. Para pekerja juga mengaitkan PHK dengan aktivitas pembentukan Serikat Pekerja Mandiri PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta. Dalam argumentasinya, PHK tersebut dipandang berpotensi bertentangan dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melarang tindakan menghalang-halangi pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, atau menjalankan kegiatan serikat pekerja. Para pekerja juga mendalilkan bahwa PHK bertentangan dengan ketentuan mengenai larangan PHK karena alasan yang berkaitan dengan aktivitas berserikat.

Sebaliknya, perusahaan mendasarkan tindakan PHK pada alasan efisiensi atau pengurangan tenaga kerja. Posisi perusahaan tersebut menempatkan efisiensi sebagai alasan hukum yang menjadi dasar berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, terdapat perbedaan konstruksi antara para pihak: pekerja melihat PHK dalam konteks perlindungan kebebasan berserikat, sedangkan perusahaan mendasarkan PHK pada kebutuhan efisiensi. Perbedaan konstruksi inilah yang kemudian menjadi persoalan utama dalam pemeriksaan perkara pada tingkat PHI dan kasasi.

Pertimbangan dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, perkara diperiksa dalam Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 28 April 2016. Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa tindakan PHK yang dilakukan perusahaan tidak sah dan batal demi hukum serta memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para penggugat pada jabatan semula. Pengadilan juga menghukum perusahaan membayar upah yang belum dibayarkan kepada kelima pekerja untuk periode April 2015 sampai April 2016 dengan jumlah keseluruhan Rp192.675.000,00.

Pertimbangan PHI menunjukkan bahwa pengadilan tingkat pertama tidak berhenti pada keberadaan alasan efisiensi yang dikemukakan perusahaan. PHK dinilai tidak memenuhi konstruksi hukum yang seharusnya menjadi dasar pengakhiran hubungan kerja. Dalam kajian terhadap putusan tersebut juga tercatat bahwa PHI menyatakan perusahaan melanggar

ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan karenanya surat PHK tertanggal 31 Maret 2015 dinyatakan tidak sah.

Temuan pada tingkat PHI dengan demikian memperlihatkan bahwa alasan efisiensi belum dengan sendirinya menjadikan PHK sah. Legalitas PHK tetap bergantung pada terpenuhinya persyaratan normatif yang melekat pada alasan efisiensi. Pada titik ini, PHI memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap keberlanjutan hubungan kerja dengan memerintahkan *reinstatement* daripada mengubah PHK menjadi hubungan kerja yang berakhir dengan pembayaran kompensasi.

Pertimbangan Mahkamah Agung dan *Ratio Decidendi*

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. Mahkamah Agung kemudian mengadili sendiri perkara tersebut dan menerima konstruksi bahwa PHK dilakukan karena alasan efisiensi. Dengan konstruksi tersebut, hubungan kerja tidak dipulihkan sebagaimana diperintahkan PHI, melainkan dinyatakan berakhir dengan konsekuensi pembayaran hak-hak pekerja.

Pertimbangan Mahkamah Agung tersebut pada pokoknya menempatkan PHK sebagai PHK karena efisiensi dan menghubungkannya dengan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Konsekuensi hukumnya adalah pekerja tidak dikembalikan ke posisi semula, tetapi memperoleh hak berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses. Sumber yang mengkaji putusan tersebut mencatat bahwa konstruksi Mahkamah Agung menggunakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) sehingga PHK karena efisiensi disertai pembayaran kompensasi kepada pekerja.

Berdasarkan putusan yang dianalisis, masing-masing pekerja memperoleh pesangon sebesar Rp51.030.000,00, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp17.010.000,00, uang penggantian hak sebesar Rp10.206.000,00, dan upah proses selama enam bulan sebesar Rp17.010.000,00. Dengan demikian, total hak yang diterima masing-masing pekerja adalah Rp95.256.000,00. Konstruksi tersebut menunjukkan bahwa Mahkamah Agung mengubah konsekuensi hukum PHK dari *reinstatement* menjadi pengakhiran hubungan kerja dengan pembayaran hak-hak normatif pekerja.

Dengan demikian, *ratio decidendi* Mahkamah Agung dalam perkara ini dapat dipahami melalui dua premis utama. Pertama, alasan efisiensi diterima sebagai dasar pengakhiran hubungan kerja. Kedua, penerimaan alasan tersebut membawa konsekuensi bahwa hubungan kerja tidak perlu dipulihkan, tetapi hak pekerja dipenuhi melalui pembayaran kompensasi sebagaimana ketentuan mengenai PHK karena efisiensi. Dengan kata lain, Mahkamah Agung menyelesaikan persoalan terutama melalui konstruksi legalitas PHK karena efisiensi dan konsekuensi ekonominya, bukan melalui pengujian lebih lanjut mengenai apakah kedekatan antara pembentukan serikat pekerja dan PHK membuktikan adanya motif anti-serikat.

Perbedaan Putusan PHI dan Mahkamah Agung sebagai Temuan Utama

Perbedaan antara putusan PHI dan Mahkamah Agung merupakan salah satu temuan penting penelitian. PHI memandang PHK tidak sah dan memerintahkan perusahaan mempekerjakan kembali para pekerja, sedangkan Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut dan mengakui PHK berdasarkan alasan efisiensi dengan memberikan kompensasi kepada pekerja.

Tabel 1. Putusan PHI dan Mahkamah Agung

Aspek	Pengadilan Hubungan Industrial	Mahkamah Agung
Dasar persoalan	Keabsahan PHK dan pemenuhan ketentuan PHK karena efisiensi	PHK diterima sebagai PHK karena efisiensi
Status PHK	Tidak sah dan batal demi hukum	PHK dipertahankan
Status hubungan kerja	Pekerja diperintahkan untuk dipekerjakan kembali	Hubungan kerja berakhir

Aspek	Pengadilan Hubungan Industrial	Mahkamah Agung
Konsekuensi bagi pekerja	<i>Reinstatement</i> dan pembayaran upah yang belum dibayarkan	Pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses
Orientasi penyelesaian	Pemulihan hubungan kerja	Kompensasi akibat berakhirnya hubungan kerja

Perbedaan tersebut menunjukkan adanya perbedaan pendekatan dalam memberikan konsekuensi hukum terhadap PHK. PHI menempatkan keabsahan prosedural dan substantif PHK sebagai persoalan utama sehingga akibat hukumnya adalah pemulihan hubungan kerja. Sebaliknya, Mahkamah Agung menerima alasan efisiensi dan mengubah akibat hukum menjadi pengakhiran hubungan kerja dengan pembayaran hak pekerja. Perbedaan ini penting karena menunjukkan bahwa keberadaan alasan efisiensi tidak selalu menghasilkan konsekuensi hukum yang sama pada setiap tingkat peradilan.

Temuan tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa persoalan utama dalam perkara bukan hanya apakah pekerja menerima kompensasi setelah PHK, tetapi bagaimana hakim mengkualifikasikan tindakan pengusaha sejak awal. Apabila PHK dinilai tidak sah, konsekuensinya adalah pemulihan hubungan kerja. Apabila PHK dinilai sah karena efisiensi, konsekuensinya adalah berakhirnya hubungan kerja disertai pemenuhan hak pekerja. Dengan demikian, titik penentunya berada pada kualifikasi hukum terhadap alasan dan pelaksanaan PHK.

Perlindungan Kebebasan Berserikat dan Status *Union Busting*

Hasil penelitian terhadap ketentuan hukum menunjukkan bahwa Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam menjalankan hak berserikat. Ketentuan tersebut melarang tindakan yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja, termasuk melalui PHK, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, mutasi, pengurangan upah, intimidasi, dan kampanye anti-serikat. Dengan demikian, PHK dapat menjadi bentuk pelanggaran kebebasan berserikat apabila terdapat hubungan antara tindakan PHK dan tujuan menghalangi pekerja menjalankan aktivitas serikat pekerja.

Namun, norma larangan tersebut harus dibedakan dari temuan faktual dalam perkara. Dalam perkara PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta, terdapat fakta bahwa para pekerja membentuk Serikat Pekerja Mandiri pada 22 Maret 2015, sedangkan surat PHK diterbitkan pada 31 Maret 2015. Kedekatan waktu tersebut merupakan fakta yang relevan untuk menguji kemungkinan adanya hubungan antara aktivitas berserikat dan PHK. Penelitian terdahulu terhadap perkara yang sama juga menilai adanya indikasi bahwa PHK tersebut berkaitan dengan aktivitas serikat pekerja dan menyimpulkan adanya pertentangan dengan Pasal 28 huruf (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Akan tetapi, berdasarkan hasil analisis terhadap putusan yang menjadi objek penelitian, fakta mengenai kedekatan waktu tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan unsur *union busting*. Untuk menyatakan suatu PHK sebagai tindakan *union busting*, perlu dibuktikan adanya hubungan antara PHK dan tujuan menghalangi atau menghentikan pelaksanaan hak berserikat. Dalam perkara ini, alasan formal yang digunakan perusahaan adalah efisiensi, sedangkan Mahkamah Agung menerima alasan tersebut sebagai dasar PHK. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak menempatkan *union busting* sebagai fakta hukum yang telah dinyatakan terbukti oleh Mahkamah Agung, melainkan sebagai persoalan yang dapat dianalisis berdasarkan indikasi faktual dan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Dengan pembedaan tersebut, temuan penelitian dapat dirumuskan secara lebih hati-hati: terdapat indikasi faktual yang relevan untuk menguji dugaan tindakan anti-serikat, tetapi putusan Mahkamah Agung tidak menjadikan pembuktian *union busting* sebagai dasar utama dalam menentukan hasil perkara. Mahkamah Agung lebih menekankan kualifikasi PHK sebagai PHK karena efisiensi dan konsekuensi hak pekerja akibat berakhirnya hubungan kerja. Kondisi tersebut menciptakan ruang analisis mengenai sejauh mana perlindungan kebebasan berserikat telah dipertimbangkan dalam penentuan legalitas PHK.

Pembahasan

Pemutusan hubungan kerja dalam perkara PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta perlu dipahami dalam kerangka bahwa PHK bukan merupakan kewenangan absolut pengusaha, melainkan tindakan hukum yang harus memiliki dasar dan prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan alasan efisiensi sebagai dasar PHK terhadap lima pekerja, sedangkan perkara tersebut kemudian berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial karena terdapat persoalan mengenai keabsahan PHK dan dugaan penghalangan aktivitas serikat pekerja. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Inofani dan Yuliana (2023) yang menunjukkan bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang dibenarkan oleh hukum dan tidak dapat dilakukan secara sepihak apabila tindakan tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja. Demikian pula, Elzar et al. (2025) menegaskan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemenuhan hak normatif pekerja dalam PHK tetap menjadi bagian penting dari perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, alasan efisiensi yang digunakan perusahaan tidak dengan sendirinya menghilangkan kewajiban untuk memenuhi prosedur PHK dan hak-hak pekerja yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja.

Aspek penting lainnya berkaitan dengan kepastian hukum dalam penerapan alasan efisiensi. Dalam perkara yang diteliti, Mahkamah Agung menerima konstruksi bahwa PHK dilakukan karena efisiensi dan memberikan kompensasi kepada masing-masing pekerja. Namun, penerimaan alasan efisiensi tidak berarti bahwa setiap PHK yang disebut sebagai efisiensi otomatis sah secara hukum. Ariesta et al. (2024) menunjukkan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja masih menimbulkan persoalan kepastian hukum, khususnya berkaitan dengan hak pekerja setelah PHK dan upah proses. Satino et al. (2024) juga menegaskan bahwa pekerja yang mengalami PHK tetap membutuhkan kepastian hukum mengenai hak-haknya dan bahwa penyelesaian perselisihan dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa legalitas PHK harus dinilai tidak hanya berdasarkan alasan substantif yang dikemukakan perusahaan, tetapi juga berdasarkan prosedur dan pemenuhan hak pekerja.

Dalam konteks perlindungan hak berserikat, persoalan menjadi lebih kompleks karena PHK terjadi setelah para pekerja membentuk Serikat Pekerja Mandiri PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta. File penelitian menunjukkan bahwa kelima pekerja membentuk serikat pekerja pada 22 Maret 2015, sedangkan surat PHK diterbitkan pada 31 Maret 2015, sehingga terdapat kedekatan waktu antara aktivitas pembentukan serikat dan tindakan PHK. Kedekatan waktu tersebut merupakan keadaan yang relevan untuk dianalisis, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa PHK merupakan union busting; motif dan tindakan pengusaha tetap harus dibuktikan berdasarkan fakta hukum yang tersedia. Dalam hal ini, Ruhaedin et al. (2023) menunjukkan bahwa tindakan pengusaha yang menghalangi pembentukan serikat pekerja, termasuk melalui bujuk rayu agar pekerja tidak membentuk atau menjadi anggota serikat, merupakan persoalan yang berkaitan langsung dengan perlindungan hak berserikat. Zamzam dan Tahir (2025) juga menunjukkan bahwa praktik union busting dapat berkaitan dengan tindakan perusahaan yang bertujuan menghalangi aktivitas serikat pekerja, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja harus memperhatikan substansi tindakan perusahaan, bukan hanya bentuk formal dari keputusan yang dikeluarkan. Oleh karena itu, dalam perkara ini alasan efisiensi perlu dibedakan secara hati-hati dari kemungkinan adanya motif anti-serikat.

Hak berserikat pada dasarnya merupakan bagian dari hak fundamental pekerja dalam hubungan industrial. Setiawan et al. (2022) menjelaskan bahwa kebebasan berserikat dan hak berorganisasi pekerja merupakan bagian dari hak dasar yang memperoleh pengakuan dalam instrumen HAM internasional serta diterjemahkan ke dalam hukum nasional Indonesia. Kartini et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kebebasan berserikat merupakan bagian dari kebijakan dasar pembentukan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan memperoleh landasan konstitusional melalui Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Dalam perspektif tersebut, pembentukan serikat pekerja bukan tindakan yang dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap kepentingan perusahaan, melainkan mekanisme institusional bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi dan memperjuangkan kepentingan bersama. Hal tersebut sejalan dengan Archintya dan Mediawati (2024) yang menemukan bahwa serikat pekerja memiliki

peran penting dalam mengadvokasi hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan, meskipun masih terdapat hambatan sistemik dalam hubungan industrial. Dengan demikian, tindakan perusahaan yang menjadikan aktivitas berserikat sebagai dasar diskriminasi atau PHK akan bertentangan dengan tujuan hubungan industrial yang menempatkan pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki kepentingan bersama dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK karena aktivitas serikat pekerja juga harus dilihat dari efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam perkara yang diteliti, sengketa telah melalui proses penyelesaian sampai Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, sehingga menunjukkan bahwa pekerja memiliki jalur hukum untuk memperjuangkan haknya. Podungge et al. (2021) menegaskan bahwa serikat pekerja mempunyai peran penting dalam penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak karena dapat memberikan pendampingan dan memperjuangkan kepentingan pekerja dalam proses penyelesaian sengketa. Hermansyah (2024) juga menunjukkan bahwa pekerja yang menghadapi PHK sepihak dapat menempuh perundingan bipartit, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dan mekanisme hukum lainnya, meskipun efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada kepatuhan terhadap prosedur dan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial saja belum cukup; perlindungan yang efektif juga membutuhkan akses pekerja terhadap pendampingan hukum, proses penyelesaian yang efektif, dan pelaksanaan putusan yang memberikan pemulihan terhadap hak pekerja.

Pada akhirnya, persoalan utama dalam perlindungan pekerja yang berserikat tidak hanya terletak pada keberadaan norma hukum, tetapi juga pada efektivitas implementasi dan penegakannya. Penelitian Nugroho dan Nugroho (2025) menunjukkan bahwa dalam kasus union busting masih ditemukan persoalan berupa lemahnya pengawasan pemerintah, tekanan perusahaan terhadap pekerja, dan lambatnya penegakan hukum, sehingga pekerja mengalami kesulitan memperoleh keadilan. Ahmadi (2026) juga menemukan adanya kesenjangan antara norma perlindungan PHK dan praktiknya, terutama dalam pemenuhan kompensasi dan pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan. Dalam konteks perkara PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta, Putusan MA No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menunjukkan pentingnya mekanisme peradilan dalam menentukan konsekuensi hukum PHK dan hak kompensasi pekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat keikutsertaan dalam serikat pekerja harus dilaksanakan secara berlapis melalui pencegahan tindakan anti-serikat, pengawasan ketenagakerjaan, mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, pendampingan serikat pekerja, serta pemberian sanksi dan pemulihan hak apabila terbukti terjadi pelanggaran terhadap kebebasan berserikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada perkara PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta didasarkan oleh perusahaan pada alasan efisiensi. Namun, dalam prosesnya terdapat persoalan hukum karena PHK dilakukan terhadap lima pekerja yang sebelumnya membentuk Serikat Pekerja Mandiri PT Wira Wisata Indah–Hotel Royal Regal Jakarta. Putusan Mahkamah Agung Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menunjukkan bahwa PHK tersebut menimbulkan konsekuensi hukum berupa pemberian hak-hak pekerja, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses. Hal ini menegaskan bahwa alasan efisiensi tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi ketentuan hukum dan hak normatif pekerja dalam proses PHK.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat keikutsertaannya dalam serikat pekerja merupakan bagian dari jaminan terhadap hak kebebasan berserikat. Perlindungan tersebut diberikan melalui jaminan konstitusional, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ketentuan mengenai PHK dalam hukum ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 secara khusus memberikan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan yang menghalangi atau memaksa pekerja dalam menjalankan hak berserikat. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan, tetapi juga pada pengawasan, penegakan hukum, akses terhadap

mekanisme penyelesaian perselisihan, dan pemulihan hak pekerja apabila terjadi pelanggaran. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara perlindungan normatif dan implementasi perlindungan pekerja dalam praktik PHK.

REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan kajian melalui pendekatan yuridis empiris dengan melibatkan pekerja, pengurus serikat pekerja, pengusaha, pengawas ketenagakerjaan, dan praktisi hukum guna mengidentifikasi kesenjangan antara ketentuan normatif dan implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat aktivitas berserikat. Selain itu, penelitian mendatang perlu melakukan analisis komparatif terhadap sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung untuk mengkaji konsistensi pertimbangan hakim dalam membedakan alasan efisiensi yang sah secara hukum dengan dugaan tindakan union busting. Kajian juga perlu diarahkan pada mekanisme pembuktian hubungan kausal antara aktivitas serikat pekerja dan keputusan PHK, termasuk kedudukan bukti tidak langsung, distribusi beban pembuktian, serta efektivitas pemulihan hak pekerja melalui pemberian kompensasi maupun pemulihan hubungan kerja (reinstatement). Lebih lanjut, penelitian dapat mengevaluasi perkembangan regulasi ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan implementasinya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui pendekatan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif untuk memperkuat kepastian hukum, efektivitas penegakan hukum, dan perlindungan substantif terhadap kebebasan berserikat dalam hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, M. I. (2026). Perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca pemutusan hubungan kerja yang berkeadilan. *Yustitiabelen*, 12(1), 1–22. <https://doi.org/10.36563/1wdhd083>
- Ariesta, C., Hidayat, Y., & Suartini, S. (2024). Kepastian hukum pekerja atas pemutusan hubungan kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan kaitannya dengan upah proses pada SEMA No. 3 Tahun 2018. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 10(1), 90–101. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v10i1.4888>
- Archintya, N., & Mediawati, N. F. (2024). Serikat pekerja sebagai katalisator hak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Journal Customary Law*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.2959>
- Budiono, A. R. (2016). Hak kebebasan berserikat bagi pekerja sebagai hak konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13(4), 788–808. <https://doi.org/10.31078/jk1345>
- Djumaldji, F. X. (2010). *Perjanjian kerja* (Edisi revisi). Sinar Grafika.
- Elzar, T., Rumesten RS, I., & Flambonita, S. (2025). Perlindungan hak normatif pekerja atas pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Lex LATA*, 7(1), 49–61. <https://doi.org/10.28946/lexl.v7i1.3606>
- Harhary, R. A. (2021). Perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat. *Jurist-Diction*, 4(4), 1615–1628. <https://doi.org/10.20473/jd.v4i4.28490>
- Hermansyah, D. (2024). Analysis of legal protection for contract employees in cases of unilateral termination of employment based on social justice (Case study of layoffs in Central Java region). *Ratio Legis Journal*, 3(4), 301–310. <https://doi.org/10.30659/rjlj.3.4.301-310>
- Hira, R. H., Prayoga, S., & Soerjatisnanta, H. (2023). Union busting; Pemutusan hubungan kerja dan penegakan hukum. *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 2(8), 659–667. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i08.586>
- Inofani, P. S., & Yuliana, Y. (2023). Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak ditinjau dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja): Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Jurnal IKAMAKUM*, 3(1).
- Ishaq. (2014). *Pengantar hukum Indonesia*. Rajawali Pers.
- Izza, A. S., & Sulaiman, A. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja dari pemutusan hubungan kerja sepihak akibat union busting: Analisis Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-

- PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020. *Journal of Legal Research*, 6(1), 91–118. <https://doi.org/10.15408/jlr.v6i1.32484>
- Kartini, S., Perdana, F. W., Irwan, I., Setiawan, B., & Purboyo, P. (2022). Politik hukum kebebasan berserikat pekerja/buruh dalam produk hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(2), 342–350. <https://doi.org/10.59141/jist.v3i02.380>
- Kurniati, Y. (2023). Diskursus ketenagakerjaan di Indonesia era penerapan omnibus law Cipta Kerja. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 22(1), 1–6. <https://doi.org/10.32816/paramarta.v22i1.248>
- Kurniati, Y., Widiawan, D., Awaludin, A., Randiana, P., Lambouw, G. A. P., & Suhendi, A. (2025). Metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) untuk meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4204–4211. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.1923>
- Nugroho, A. I., & Nugroho, A. (2025). Perselisihan hubungan industrial menurut perspektif hukum ketenagakerjaan dalam kasus union busting. *Indonesian Journal of Contemporary Law*, 1(1), 1–9.
- Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvya, V., & Hanifa, I. (2021). Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384–399. <https://doi.org/10.56370/jhlq.v2i5.51>
- Prasetyo, A. N., Azzahrani, S. A., & Hapsari, F. T. (2026). Analisis yuridis PHK karyawan CNN Indonesia: Tinjauan kebebasan berserikat dan dugaan praktik union busting. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 4(1), 55–65. <https://doi.org/10.70308/adagium.v4i1.264>
- Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Ruhaedin, A., Akbar, M. G. G., & Dewi, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja dari kampanye anti pembentukan serikat pekerja yang dilakukan pengusaha dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi kasus: Pembentukan Serikat Pekerja di PT. Indo Spray Perkasa). *Rechtscientia: Jurnal Mahasiswa Hukum*, 3(2), 131–150. <https://doi.org/10.36805/rechtscientia.v3i2.874>
- Satino, S., Yuli W., Y., Resmi W., C., & Surahmad, S. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang kena PHK di masa kontrak. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(2), 165–178. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i2.3112>
- Setiawan, B., Perdana, F. W., Apriani, D. D., Pusriansya, F., & Santoso, S. (2022). Implementasi instrumen internasional tentang kebebasan berserikat dan hak berorganisasi pekerja/buruh di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(2), 307–314. <https://doi.org/10.59141/jist.v3i02.371>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.
- Zamzam, A. N., & Tahir, E. (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja untuk berserikat dari praktik union busting (Studi kasus PHK pekerja CNN Indonesia). *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 8(2). <https://doi.org/10.31604/justitia.v8i2.%25p>
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan yuridis perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), 1171–1195.