



Pertanggungjawaban Koperasi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Anggota: Studi Kasus Putusan MA No. 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Cooperative Liability in the Termination of Employment of Members: A Case Study of Supreme Court Decision No. 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Ditia Prabandari Laras Ati¹, Fitri Rahmadani Rambe², Hanna Alicia Syajidah³, Dwi Desi Yayi Tarina⁴

¹⁻⁴Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email Korespondensi: 2410611378@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2410611375@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2410611388@mahasiswa.upnvj.ac.id, dwidesiyitarina@upnvj.ac.id

Abstract: Pertanggungjawaban koperasi dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap anggotanya menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum koperasi. Studi ini mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menegaskan bahwa koperasi tetap berkedudukan sebagai pemberi kerja ketika terjadi hubungan kerja nyata. PHK sepihak tanpa prosedur sah dan tanpa pemenuhan hak normatif pekerja dinilai melanggar hukum. Analisis dilakukan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, serta literatur terkait yang menunjukkan bahwa koperasi wajib memenuhi kewajiban pesangon, penghargaan masa kerja, dan pengantian hak pekerja. Hasil kajian menegaskan bahwa pengurus koperasi dapat dimintai pertanggungjawaban administratif maupun materiil atas PHK yang melanggar hukum, dan putusan ini menjadi preseden penting bagi perlindungan anggota yang berstatus pekerja.

Abstract: *The liability of cooperatives in terminating the employment of their members is an important issue in both labor law and cooperative law. This study examines the Supreme Court Decision Number 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, which affirms that a cooperative remains positioned as an employer when a genuine employment relationship exists. Unilateral termination of employment without proper procedures and without fulfilling workers' normative rights is deemed unlawful. The analysis is based on Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 25 of 1992 on Cooperatives, and relevant literature indicating that cooperatives are obliged to provide severance pay, long-service awards, and compensation for workers' rights. The findings emphasize that cooperative management may be held administratively and materially liable for unlawful termination, and that this decision constitutes an important precedent for the protection of members who also hold the status of workers..*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17853659>

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

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan sarana penting dalam mendukung pembangunan nasional di sektor ekonomi, khususnya dalam meningkatkan kapasitas kelompok masyarakat berpenghasilan rendah agar dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan pembangunan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat (1) tentang Perkoperasian, koperasi adalah “*Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.*”¹ Selain itu, Undang-Undang tersebut memberikan arahan bagi pengurus koperasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk menjaga serta memenuhi hak-hak anggota yang merupakan bagian integral dari kegiatan koperasi. Sebagai suatu badan hukum, koperasi bertindak melalui organ-

¹ Muhari. (2025). Pertanggungjawaban Pengurus Koperasi Terhadap Kerugian Koperasi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Diakses dari <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&oq=89978449&url=https://etd.ums.ac.id/id/eprint/52475/&ved=2ahUKEwiS9KK3hO6PAxVT4zgGHV9XE8IQFnoECB0QAQ&usg=AOvVawlhsLnExM6CQsO8Gtm6NtFb>, pada 20 September 2025



organ yang menjadi wakil resminya, yaitu pengurus, pengawas, dan rapat anggota.² Namun dalam pengelolaannya, organ yang menjalankan dan mewakili koperasi adalah pengurus (Pasal 30 UU No. 25 Tahun 1992).

Dalam bidang ketenagakerjaan, relasi antara koperasi dan para anggotanya dapat menjadi lebih rumit karena turut melibatkan aspek-aspek hubungan industrial. Secara prinsip, hubungan industrial sendiri terbentuk melalui keterkaitan antara pekerja, pengusaha, serta campur tangan pemerintah sebagai pihak yang mengatur dan menetapkan kebijakan.³ Pemerintah tidak hanya berperan dalam menetapkan kebijakan, tetapi juga melaksanakan fungsi pengawasan dan penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Hubungan industrial muncul dari adanya perjanjian kerja yang mengikat antara pengusaha dan pekerja. Artinya, dalam hal ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta aturan yang mengatur hubungan tersebut. Oleh karena itu, adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana menegaskan bahwa pembangunan di bidang ketenagakerjaan harus didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hal ini dilakukan sebagai upaya mencapai kesejahteraan, keadilan, serta kemakmuran yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia, baik secara materiil maupun spiritual.

Namun demikian, dalam hubungan industrial sering kali muncul persoalan penting terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dipahami sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan akibat adanya kesalahan yang dituduhkan kepada pekerja, sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha serta berpotensi meningkatkan angka pengangguran. Karena itu, PHK idealnya dihindari meskipun dalam praktik tidak selalu dapat dicegah sepenuhnya. Dalam konteks perkoperasian, persoalan PHK menjadi lebih rumit, khususnya ketika seorang anggota koperasi juga bekerja sebagai karyawan yang terikat hubungan kerja dengan koperasi. Kondisi ini menimbulkan dualisme status, sebab anggota tersebut berhak memperoleh perlindungan hukum sebagai pekerja, sekaligus memiliki kedudukan sebagai pemilik dalam struktur koperasi. Dengan demikian, apabila terjadi PHK sepihak yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang benar atau tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja, maka tindakan tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Salah satu persoalan terkait isu tersebut tampak jelas dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang melibatkan Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo) dengan salah satu anggotanya. Dalam perkara ini, Mahkamah Agung menegaskan bahwa hubungan kerja antara para pihak terbukti sah melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga koperasi tetap berposisi sebagai pemberi kerja. Mahkamah Agung kemudian menolak permohonan kasasi yang diajukan koperasi dan menghukum koperasi untuk membayarkan kompensasi pemutusan PKWT sebesar Rp 89.763.333,00 kepada pekerja/anggota yang di-PHK sebelum kontraknya berakhir.

Dengan demikian, kami tertarik untuk membahas terkait “*Pertanggungjawaban Koperasi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Anggota : Studi Kasus Putusan MA No. 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024*”, Hal ini menjadi isu yang sangat penting untuk ditelaah secara lebih mendalam. Penelitian

² Purba, R. (2025). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi yang menderita kerugian berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Universitas HKBP Nommensen. Medan. Diakses dari <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11959&ved=2ahUKEwjT1cbfhO6PAxURzDgGHbCiDsMQFnoECCYQAQ&usg=A0vVaw0KLL7KVd1CxZ-kzZeT3B4F>, pada 20 September 2025.

³ Kismawati, R. (2025). Tanggung Jawab Hukum Pengurus Koperasi Atas Kerugian Koperasi (Studi Kasus Pada KUD Berkat Ridho Desa Kijang Makmur Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Tahun2005- 2012). Diakses dari: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/downlo ad/26150/25308&ved=2ahUKEwj-7zehe6PAxX -DgGHbuFCbgQFnoECCYQAQ&usg=A0vVaw1175pGqy8LIOJPo0AQMM4a>, pada 22 September 2025.



mengenai topik ini tidak hanya memiliki relevansi dari perspektif hukum, tetapi juga membawa dampak praktis yang signifikan. Dengan memahami secara menyeluruh peran serta tanggung jawab pengurus koperasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Koperasi, dapat ditetapkan langkah-langkah efektif untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak anggota di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis normatif dengan metode analisis studi kasus yang menitikberatkan pada kajian terhadap ketentuan hukum, peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan perkoperasian, serta literatur hukum yang relevan.⁴ Dalam penelitian ini, penulis menelaah berbagai aturan hukum nasional seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, serta regulasi turunan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan pertanggungjawaban pengurus koperasi.

Data yang disajikan dalam penelitian ini bersifat sekunder. Materi hukum primer terdiri atas putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, undang-undang, dan peraturan terkait. Selain itu, materi hukum sekunder mencakup buku, jurnal, artikel ilmiah, serta hasil penelitian akademik yang relevan dengan isu pertanggungjawaban koperasi dalam pemutusan hubungan kerja anggota.⁵ Penulis juga merujuk pada pendapat ahli hukum ketenagakerjaan dan perkoperasian sebagai sumber lengkap untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konteks kasus.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara memahami dan mengevaluasi isi ketentuan hukum serta membandingkannya dengan putusan hakim dalam perkara pertanggungjawaban koperasi dalam pemutusan hubungan kerja anggota. Dari analisis ini, penelitian berusaha mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum dan penerapannya oleh peradilan, khususnya dalam konteks pertanggungjawaban koperasi terhadap anggota yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Pendekatan ini bertujuan memberikan pemahaman komprehensif mengenai aspek hukum, asas perkoperasian, dan implementasi prinsip keadilan dalam praktik hubungan kerja di koperasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Konsekuensi dan Pertanggungjawaban Koperasi

Koperasi dalam hubungan industrial memiliki peran yang penting, karena selain berfungsi sebagai lembaga ekonomi yang berorientasi pada kesejahteraan anggota, juga dapat bertindak sebagai penyedia lapangan pekerjaan dalam praktik hubungan kerja. Hal ini terlihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, dimana Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo) berperkara dengan salah satu pekerjanya hingga mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Jika dilihat dari sisi normatif, kedudukan koperasi sebagai penyedia lapangan kerja berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa koperasi adalah badan hukum yang dapat bertindak keluar dan ke dalam melalui pengurusnya. Lalu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja) menempatkan setiap

⁴ Benuf, K. Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. Staf Badan Konsultasi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/7504>

⁵ Widiarty, W. (2024). Buku Ajar Metode Penelitian Hukum. Diakses dari: <http://repository.uki.ac.id/14688/1/BukuAjarMetodePenelitianHukum.pdf>



badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja termasuk koperasi pada posisi pemberi kerja. Dengan demikian, pengurus koperasi memiliki kewenangan untuk mewakili koperasi dalam hal penyusunan perjanjian kerja, pelaksanaan hubungan dengan para pekerja, serta terhadap penyelesaian sengketa di pengadilan terkhusus Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam kasus KKB Selindo pada putusan yang kami analisis, bermula ketika Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap salah seorang anggotanya yang telah memiliki kesepakatan bersama atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum masa kontraknya berakhir, dengan alasan tidak mencapai target. Akibatnya, karena merasa dirugikan oleh tindakan tersebut, ia mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pada pemeriksaan tingkat pertama, PHI mengabulkan gugatan sebagian dan menghukum koperasi untuk membayar kompensasi serta ganti rugi atas sisa kontrak kerja.

Namun, pihak koperasi tidak terima atas putusan tersebut, sehingga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tahap ini, Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan dengan menegaskan bahwa meskipun pekerja tidak berhak atas ganti rugi sisa kontrak karena terbukti tidak memenuhi target kinerja, ia tetap berhak memperoleh kompensasi berakhirnya PKWT. Selain itu, Mahkamah Agung juga menetapkan ancaman pembayaran uang paksa (dwangsom) apabila koperasi lalai melaksanakan amar putusan tersebut. Dengan demikian, melalui Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Mahkamah Agung menegaskan bahwa koperasi sebagai badan hukum sekaligus pemberi kerja tetap wajib tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk dalam hal penyelesaian sengketa hubungan kerja.

Oleh karena itu, dari putusan tersebut memperlihatkan bahwa Mahkamah Agung lebih menekankan fungsi koperasi sebagai pemberi kerja, tanpa memberikan perbedaan signifikan terhadap watak sosial-ekonomi koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktik hubungan industrial, koperasi diperlakukan setara dengan badan usaha profit lainnya. Sehingga koperasi wajib menaati ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik terkait dengan pengakhiran hubungan kerja, pembayaran kompensasi, maupun mekanisme penyelesaian sengketa. Hal ini, membuat koperasi tidak dapat dipandang hanya sebagai wadah anggota, tetapi juga memiliki kedudukan penuh dalam proses hukum hubungan industrial, termasuk ketika berhadapan dengan pekerjanya sendiri.

Secara normatif, tanggung jawab koperasi dalam perkara pemutusan hubungan kerja ini didasarkan pada dua aspek hukum, yaitu hukum perkoperasian dan hukum ketenagakerjaan.

- 1.) Pertama, dari segi operasional, koperasi memiliki status sebagai badan usaha sekaligus badan hukum yang wajib menanggung segala tindakan yang dilakukan oleh organ maupun pengurusnya. Hal ini diatur dalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yang menyatakan bahwa pengurus dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian koperasi apabila terbukti melakukan kelalaian atau kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, setiap tindakan yang dilakukan pengurus atas nama koperasi, termasuk kebijakan pemutusan hubungan kerja, tetap menjadi tanggung jawab hukum koperasi. Namun, apabila terdapat unsur kesengajaan atau kelalaian, pengurus tidak hanya menimbulkan beban bagi koperasi, tetapi juga dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi.
- 2.) Kedua, dari segi ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah serta melalui prosedur yang sesuai ketentuan. Pekerja yang mengalami PHK tetap berhak memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi atau



penggantian hak lainnya.⁶ Apabila ketentuan tersebut dilanggar, maka koperasi berkewajiban memberikan kompensasi serta memulihkan hak-hak pekerja. Dengan kata lain, setiap tindakan koperasi yang melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang berlaku dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum.

Dalam perspektif teori pertanggungjawaban, terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan:

1. Teori kontraktual, yang memandang hubungan kerja sebagai suatu ikatan hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Jika koperasi selaku pemberi kerja tidak memenuhi atau melanggar isi perjanjian tersebut, maka hal itu menimbulkan kewajiban untuk membayar ganti rugi akibat terjadinya wanprestasi.⁷
2. Teori tanggung jawab badan hukum menegaskan bahwa koperasi menjalankan fungsinya melalui organ atau pengurus. Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengurus atas nama koperasi akan melekat sebagai tanggung jawab koperasi selaku subjek hukum. Namun, apabila dalam pelaksanaannya terdapat unsur kesalahan, kelalaian, atau penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian, maka pengurus dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi selain tanggung jawab yang melekat pada koperasi.⁸

Berdasarkan hasil kajian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 memperlihatkan bahwa MA menilai tindakan Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap anggota atau penggugat, dikatakan sebagai suatu perbuatan melawan hukum. Sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut, MA menjatuhkan putusan yang wajibkan koperasi membayar hak-hak penggugat sebesar Rp 732.831.750,00 serta menetapkan ketentuan uang paksa (*dwangsom*) apabila amar putusan tidak dilaksanakan. Sehingga jika dilihat dari sisi yuridis, putusan ini telah menimbulkan beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh koperasi, antara lain:

1. Membayar hak pekerja yang dipecat, termasuk memberikan kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, serta mengganti hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menanggung risiko tambahan berupa *dwangsom* (uang paksa), apabila lalai menjalankan amar putusan. Kewajiban ini diwujudkan dalam bentuk pembayaran sejumlah uang paksa untuk setiap hari keterlambatan. Mekanisme tersebut berfungsi sebagai sarana tekanan hukum agar koperasi mematuhi putusan pengadilan.
3. Terdapat kemungkinan adanya pertanggungjawaban lebih lanjut terhadap pengurus secara internal apabila terbukti terdapat kesalahan, kelalaian, atau penyalahgunaan wewenang dalam proses pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini sejalan dengan hukum perkoperasian yang menegaskan bahwa pengurus wajib bertanggung jawab atas kerugian koperasi yang timbul akibat perbuatan melawan hukum atau kelalaianya (Pasal 34 UU Perkoperasian).⁹

Dengan demikian, putusan Mahkamah Agung tersebut menegaskan bahwa koperasi sebagai badan hukum sekaligus pemberi kerja memiliki kewajiban hukum yang jelas untuk mematuhi

⁶ Wibowo, R., Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>

⁷ Purba, R. (2025). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi Terhadap Anggota Koperasi yang Menderita Kerugian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Diakses dari: <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11959>

⁸ Kismawati, R. (2019). Tanggung Jawab Hukum Pengurus Koperasi Atas Kerugian Koperasi (Studi Kasus Pada KUD Berkat Ridho Desa Kijang Makmur Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Tahun 2005-2012). Fakultas Hukum Universitas Riau. Diakses dari: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/download/26150/25308>

⁹ Armyta, I., Prananingtyas, P., Siti, M. (2016). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi Terhadap Pembubaran Koperasi Di Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang No. 25 Tahun 1992. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/12130>



prosedur pemutusan hubungan kerja. Selain memberikan pemulihhan hak bagi pekerja, putusan ini juga menekankan pentingnya prinsip akuntabilitas pengurus koperasi agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan fungsi organisasi.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, terlihat adanya penerapan prinsip pertanggungjawaban koperasi secara konsisten dalam konteks hubungan industrial. Majelis hakim menilai bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia tidak sesuai dengan prosedur hukum ketenagakerjaan dan telah melanggar hak pekerja. Atas dasar itu, koperasi dijatuhi kewajiban untuk membayar hak-hak penggugat sebesar Rp732.831.750,00 serta dikenakan ancaman uang paksa (dwangsom) apabila lalai melaksanakan putusan tersebut.

Putusan ini menunjukkan penerapan teori kontraktual, sebab pengadilan menilai telah terjadi pelanggaran terhadap perikatan dalam perjanjian kerja. Mengingat perjanjian kerja menjadi landasan utama hubungan industrial, maka pelanggaran atasnya menimbulkan konsekuensi hukum berupa kewajiban membayar hak-hak pekerja, yang mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi hak lainnya.¹⁰ Secara bersamaan, pengadilan juga menegaskan penerapan teori tanggung jawab badan hukum, dengan menyatakan bahwa koperasi sebagai entitas hukum tetap bertanggung jawab, meskipun tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organ atau pengurusnya. Dengan demikian, tanggung jawab tersebut melekat pada koperasi sebagai pihak pemberi kerja.

Selain itu, putusan ini juga berimplikasi pada aspek pertanggungjawaban internal pengurus koperasi. Jika terbukti bahwa keputusan pemutusan hubungan kerja didasari kelalaian, kesalahan, atau penyalahgunaan wewenang, maka pengurus dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi. Mekanisme pertanggungjawaban tersebut dapat ditempuh melalui Rapat Anggota Tahunan (RAT) atau bahkan melalui gugatan perdata apabila kerugian yang terjadi berasal dari tindakan pribadi pengurus.¹¹

Secara keseluruhan, menurut kami, perkara ini menjadi hal yang patut untuk dipahami lebih lanjut, karena koperasi tidak bisa berlindung di balik statusnya sebagai badan usaha berbasis keanggotaan. Koperasi tetap diposisikan setara dengan pemberi kerja lainnya dan wajib mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini menegaskan prinsip bahwa perlindungan hak pekerja bersifat universal, termasuk dalam hubungan kerja yang melibatkan badan usaha berbasis anggota seperti koperasi.

B. Penyelesaian Permasalahan Pada Kasus

Penyelesaian perkara antara Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo) dan pekerjanya tidak hanya menggambarkan proses sengketa PHK biasa, tetapi juga memperlihatkan bagaimana koperasi sebagai badan hukum diuji dalam menjalankan kewajiban ketenagakerjaannya. Oleh karena itu, penyelesaian kasus ini berlangsung melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan, untuk menunjukkan bagaimana mekanisme hukum memberikan kepastian bagi pekerja sekaligus menegaskan kewajiban koperasi sebagai pemberi kerja. Tahapan penyelesaian :

¹⁰ Randy, R. (2017). Analisis Penggunaan Uang Paksa (Dwangsom) Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu. Diakses dari: <https://www.neliti.com/publications/152524/analisis-penggunaan-uang-paksa-dwangsom-dalam-penyelesaian-perkara-perselisihan>

¹¹ Loise, M., Alfian, A. (2022). Aspek Hukum Pertanggungjawaban Pengurus dalam Pengelolaan Keuangan dan Manajemen Koperasi. Diakses dari: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3489>



1. Pertama, Penyelesaian perkara dimulai ketika pekerja menempuh jalur litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tahap ini, PHI memeriksa secara substantif apakah PHK sebelum berakhirnya PKWT telah sesuai dengan ketentuan hukum. Majelis mempertimbangkan bukti mengenai alasan PHK, termasuk apakah target kinerja yang dijadikan dasar pemutusan kontrak telah ditetapkan secara objektif, dapat diukur, dan telah dikomunikasikan sebelumnya kepada pekerja. PHI kemudian menilai bahwa tindakan koperasi telah menimbulkan kerugian yang harus dipulihkan, sehingga putusan tingkat pertama mengabulkan sebagian gugatan dan menetapkan kewajiban koperasi untuk membayar kompensasi serta ganti rugi sisa kontrak. Tahap ini merupakan bentuk penyelesaian pertama yang menegaskan pelanggaran dan menetapkan remedinya secara hukum.
2. Kedua, ketika koperasi tidak menerima putusan PHI, penyelesaian perkara berlanjut ke tingkat kasasi. Pada tahap ini, Mahkamah Agung tidak lagi menilai ulang fakta, tetapi memeriksa apakah pengadilan sebelumnya telah menerapkan norma hukum secara tepat. Dalam putusannya, MA mengoreksi pertimbangan PHI terkait ganti rugi sisa kontrak. MA menilai bahwa pekerja memang tidak mencapai target kinerja, sehingga tidak berhak atas ganti rugi sisa masa PKWT. Namun, MA secara tegas menyatakan bahwa hak kompensasi PKWT tetap wajib diberikan terlepas dari alasan PHK, karena sifatnya normatif dan melekat. Penyelesaian pada tahap kasasi ini memperlihatkan bahwa MA berperan meluruskan penerapan hukum sekaligus menegaskan standar perlindungan minimum yang tidak boleh dihilangkan oleh pemberi kerja, termasuk koperasi.
3. Ketiga, tahap penyelesaian pada pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Yang mana Mahkamah Agung menjatuhkan kewajiban kompensasi sebesar Rp 89.763.333,00 dan menetapkan dwangsom apabila koperasi lalai melaksanakan putusan tersebut. Adanya dwangsom menunjukkan bahwa penyelesaian tidak hanya berhenti pada penetapan hak, tetapi juga menjamin adanya mekanisme paksaan agar koperasi menjalankan kewajibannya. Jika koperasi tidak segera membayar, pekerja dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan negeri. Pada tahap inilah penyelesaian perkara benar-benar diuji, karena efektivitas putusan bergantung pada pelaksanaan nyata oleh pihak yang kalah. Dalam konteks koperasi, ketidakpatuhan pada putusan justru dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar karena dwangsom bersifat akumulatif.
4. Keempat, penyelesaian melalui mekanisme pertanggungjawaban internal koperasi. Putusan yang mewajibkan pembayaran kompensasi dalam jumlah besar membuka ruang bagi anggota untuk mempertanyakan keputusan pengurus yang berujung pada kerugian finansial koperasi. Berdasarkan UU Perkoperasian, pengurus dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti lalai atau tidak cermat dalam mengambil keputusan yang merugikan koperasi. Karena itu, penyelesaian perkara juga mendorong koperasi untuk melakukan evaluasi melalui forum internal seperti RAP atau RAT, guna memastikan apakah keputusan PHK telah dilakukan sesuai prinsip kehati-hatian. Tahap ini penting karena menyentuh aspek tata kelola, bukan hanya hubungan kerja.
5. Kelima, Penyelesaian lanjutan melalui pemberian praktik ketenagakerjaan koperasi. Hal ini dilakukan karena, tahap penyelesaian perkara tidak dapat dianggap selesai dengan pembayaran kompensasi. Melalui Putusan Mahkamah Agung seharusnya mendorong koperasi memperbaiki sistem hubungan kerja dan manajemen kinerja agar tidak terjadi permasalahan sama. Ini berarti, penyelesaian perkara bersifat preventif, bukan hanya kuratif. Sehingga koperasi perlu



memperjelas indikator kinerja, memperbaiki kontrak PKWT, menata ulang SOP PHK, serta memastikan bahwa seluruh prosedur telah sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021.

Dengan demikian, penyelesaian perkara ini tidak hanya berhenti pada putusan pengadilan, tetapi mencakup rangkaian proses yang menunjukkan bagaimana mekanisme hukum bekerja secara bertahap untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus menegaskan kewajiban koperasi sebagai pemberi kerja. Melalui tahapan-tahapan ini memperlihatkan bahwa koperasi tidak dapat menghindar dari standar hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Maka, dengan tahapan penyelesaian yang berlapis ini dapat menegaskan bahwa koperasi, sebagai badan hukum, harus menjalankan hubungan kerja secara profesional, transparan, dan sesuai regulasi agar tidak menimbulkan sengketa maupun kerugian organisasi di kemudian hari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pertanggungjawaban koperasi dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024, dapat disimpulkan bahwa koperasi tetap berkedudukan sebagai pemberi kerja ketika hubungan kerja terbentuk secara nyata melalui perjanjian kerja. Status keanggotaan pekerja dalam koperasi tidak menghapus kedudukan koperasi sebagai badan hukum yang tunduk pada ketentuan ketenagakerjaan, sehingga setiap tindakan pemutusan hubungan kerja wajib mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini menegaskan bahwa PHK yang dilakukan tanpa prosedur yang sah serta tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kewajiban bagi koperasi untuk memberikan kompensasi, termasuk pembayaran hak-hak yang melekat pada PKWT.

Selain itu, putusan tersebut memperjelas bahwa pengurus sebagai organ koperasi tidak hanya bertanggung jawab secara kelembagaan, tetapi juga dapat dimintai pertanggungjawaban pribadi apabila terbukti melakukan kelalaian atau penyalahgunaan wewenang yang menyebabkan kerugian bagi koperasi maupun pekerja. Dengan demikian, perkara ini menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas dan kehati-hatian dalam pengelolaan koperasi tidak hanya mengikat dalam aspek keuangan dan kelembagaan, tetapi juga dalam pelaksanaan hubungan kerja. Secara keseluruhan, putusan ini menjadi preseden penting bagi perlindungan hukum pekerja yang juga menjadi anggota koperasi, sekaligus menguatkan posisi koperasi sebagai badan hukum yang harus tunduk pada prinsip profesionalitas dalam menjalankan fungsi ketenagakerjaan.

SARAN

1. Bagi koperasi, perlu memperkuat sistem tata kelola hubungan kerja melalui penyusunan kontrak kerja yang jelas dan sesuai peraturan, penetapan indikator kinerja yang terukur, serta penerapan prosedur PHK yang konsisten dengan ketentuan ketenagakerjaan. Koperasi juga perlu memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil telah mempertimbangkan potensi konsekuensi hukum agar tidak menimbulkan kerugian institusi maupun anggotanya di kemudian hari.
2. Bagi pengurus koperasi, penting untuk meningkatkan pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip perkoperasian, khususnya terkait pertanggungjawaban hukum. Pengurus sebaiknya lebih cermat dalam mengambil keputusan, terutama yang berkaitan dengan PHK, serta mengedepankan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas agar tidak menimbulkan tanggung jawab pribadi akibat kelalaian atau kesalahan pengelolaan.



3. Bagi pemerintah dan instansi terkait, pengawasan terhadap penerapan ketentuan ketenagakerjaan di lingkungan koperasi perlu ditingkatkan melalui pembinaan, sosialisasi, dan pemeriksaan kepatuhan hukum. Langkah ini penting guna memastikan koperasi menjalankan fungsi ketenagakerjaannya secara profesional dan sesuai regulasi, serta mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, kajian mengenai hubungan kerja dalam koperasi dapat diperluas dengan membandingkan putusan-putusan serupa di Pengadilan Hubungan Industrial atau mengkaji lebih dalam peran pengurus dan Rapat Anggota Tahunan (RAT) dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Analisis lebih lanjut mengenai efektivitas penggunaan dwangsom dalam perkara hubungan industrial juga dapat menjadi tema penelitian berikutnya.

REFERENSI

- Muhari. (2025). Pertanggungjawaban Pengrus Koperasi Terhadap Kerugian Koperasi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Diakses dari <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://etd.ums.ac.id/id/eprint/52475/&ved=2ahUKEwiS9KK3hO6PAxVT4zgGHV9XE8IQFnoECB0QAO&usg=AOvVaw1hsLnExM6CQsO8Gtm6NtFb>, pada 20 September 2025
- Purba, R. (2025). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi yang menderita kerugian berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Universitas HKBP Nommensen. Medan. Diakses dari <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11959&ved=2ahUKEwjT1cbfhO6PAxURzDgGHbCiDsMQFnoECYQAQ&usg=AOvVaw0KLL7KVd1CxZ-kzZeT3B4F>, pada 20 September 2025.
- Kismawati, R. (2025). Tanggung Jawab Hukum Pengurus Koperasi Atas Kerugian Koperasi (Studi Kasus Pada KUD Berkat Ridho Desa Kijang Makmur Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Tahun 2005-2012). Diakses dari: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/download/26150/25308&ved=2ahUKEwju-7zehe6PAxX-DgGHbuFCbgQFnoECCYQAQ&usg=AOvVaw1l75pGqy8LIOJPo0AQMM4a>, pada 22 September 2025.
- Kornelius, B., & Muhamad, A. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/7504>
- Wiwik Sri, W. (2024). *Buku ajar metode penelitian hukum*. Diakses dari <http://repository.uki.ac.id/14688/1/BukuAjarMetodePenelitianHukum.pdf>
- Tommy, S. (2021). “Tanggung Jawab Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Jateng Mandiri Yang Menyebabkan Kerugian Terhadap Anggota Berdasarkan Undang Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Koperasi (Studi Kasus Putusan Nomor 45/Pdt/2020/PT.Smg)”. Fakultas Hukum Untar. Diakses dari https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10291012_7A210921194237.pdf
- Rudi Febrianto, W., Ratna, H. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>
- Restu Dwi, K. (2019). Tanggung Jawab Hukum Pengurus Koperasi Atas Kerugian Koperasi (Studi Kasus Pada KUD Berkat Ridho Desa Kijang Makmur Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten



- Kampar Tahun 2005-2012). Fakultas Hukum Universitas Riau. Diakses dari: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/download/26150/25308>
- Ika, A., Paramita, P., Siti, M. (2016). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi Terhadap Pembubaran Koperasi Di Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang No. 25 Tahun 1992. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Diakses dari:<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/12130>
- Randy, R. (2017). Analisis Penggunaan Uang Paksa (Dwangsom) Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu. Diakses dari: <https://www.neliti.com/publications/152524/analisis-penggunaan-uang-paksa-dwangsom-dalam-penyelesaian-perkara-perselisihan>
- Ridho Dearmando, P. (2025). Tanggung Jawab Pengurus Koperasi Terhadap Anggota Koperasi yang Menderita Kerugian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Diakses dari: <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11959>
- Mariani, L., Alfian, A. (2025). Aspek Hukum Pertanggungjawaban Pengurus dalam Pengelolaan Keuangan dan Manajemen Koperasi.