

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
BURUH DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023¹**

Oleh: Ferdinand Albertus Woy²

Firdja Baftim³

Dientje Rumimpunu⁴

A B S T R A K

Perlindungan hukum adalah hak asasi yang ada pada setiap individu atau masyarakat yang dijamin oleh negara untuk melindungi hak-hak Masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau undang-undang. Salah satu yang perlu mendapatkan perlindungan hukum yaitu terkait dengan buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan tempat mereka bekerja. PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja. PHK bisa saja terjadi karena adanya permasalahan internal antara pengusaha dan buruh yang kemudian tanpa adanya alasan yang jelas, pengusaha tiba-tiba melakukan PHK terhadap buruh. Kemudian apabila buruh mengalami PHK, pengusaha atau Perusahaan wajib membayar uang peangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun seringkali dalam praktiknya, pengusaha tidak membayarkan hak daripada buruh.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Buruh/Pekerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat,

serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁵ Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian

Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum preventif artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Masyarakat sebagai salah satu unsur dalam lingkungan sosial memiliki tuntutan dalam kehidupan dan mencukupi kehidupan masing-masing. Tuntutan untuk kehidupan masing-masing ini

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa, pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101375

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm 25

harus diwujudkan dan di penuhi dengan cara bekerja, dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan juga dapat bertahan hidup, dengan bekerja juga akan memberikan dampak yang besar selain pada hidup masyarakat tetapi juga pada negara. Dampak dari masyarakat yang memiliki pekerjaan adalah dapat menentukan kenaikan serta penurunan dari angka kemiskinan. Oleh karena itu pemerintah selalu membuat kebijakan agar supaya setiap masyarakat itu mempunyai pekerjaan.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Masalah dari meningkatnya jumlah masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan adalah dengan melakukan kejahatan-kejahatan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti pencurian oleh sebab itu meningkatnya tindak kriminalitas. Masyarakat harus bekerja agar permasalahan-permasalahan seperti kenaikan angka kemiskinan dan meningkatnya tindak kriminalitas di Indonesia itu bisa teratasi dan ini juga harus menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia dalam mensejahterakan warga negaranya.

Kehidupan sejahtera adalah kehidupan yang didambakan oleh semua manusia, tanpa memandang perbedaan agama, suku, bangsa, dan lain-lain. Namun, tidak selalu kehidupan sejahtera yang didambakan itu,

dapat diraih oleh semua orang. Negara berperan memfasilitasi dan menjamin setiap warga secara adil untuk dapat mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara.⁶

Kesejahteraan sosial yang menjadi tanggung jawab dan perhatian dari negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" yang berarti negara harus atau diwajibkan untuk memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya mendapat pekerjaan. Namun dalam proses mencari pekerjaan itu tidak mudah karena membutuhkan keahlian yang mumpuni agar para perusahaan tempat bekerja tertarik dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaannya.

Salah satu yang perlu mendapatkan perlindungan hukum yaitu terkait dengan buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan atau tempat mereka bekerja. Di era globalisasi dan perkembangan industri yang pesat, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Berbagai dinamika ekonomi, teknologi, dan kebijakan perusahaan seringkali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK, yang berdampak langsung pada kesejahteraan buruh. Dalam konteks ini, perlindungan

⁶ Nur Kholis, *Kesejahteraan Sosial di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam, Jurnal Islam dan Kesejahteraan Sosial* 20(2) Oktober 2015, hlm 244

hukum terhadap buruh yang terkena PHK menjadi aspek penting yang memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, wajar jika pemerintah hadir ditengah-tengah antara pekerja dan pengusaha untuk memberikan kebijakan-kebijakan dalam bentuk peraturan yang melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha secara seimbang.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan landasan hukum yang penting dalam mengatur hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan buruh khususnya dalam konteks PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU No. 6/2023) merupakan regulasi terbaru yang dirancang untuk mengatur berbagai aspek perlindungan lingkungan hidup. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, ada kaitan tidak langsung yang relevan, terutama terkait dengan keberlanjutan industri dan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan yang berdampak pada kebijakan ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja bisa saja terjadi karena adanya permasalahan internal antara pengusaha dan buruh yang kemudian tanpa adanya alasan yang jelas, pengusaha tiba-tiba melakukan PHK terhadap buruh. Kemudian apabila buruh mengalami PHK, pengusaha atau perusahaan wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun pada

kenyataannya masih sering terjadi permasalahan antara pihak perusahaan dan buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dimana pihak buruh merasa dirugikan. Pada saat pemberlakuan UU No. 13 Tahun 2003 dimana ketentuan-ketentuan PHK telah diatur dengan sangat ketat, namun dalam praktiknya ternyata banyak ditemukan perselisihan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, salah satu alasan yang paling banyak ditemukan yaitu karena perusahaan melakukan efisiensi.⁷ Pemutusan hubungan kerja yang biasanya digunakan oleh pengusaha dengan dalih perusahaan melakukan efisiensi yaitu Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk

⁷ Masrifatun Mahmudah dan Dwi Markus, Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Justisi, 8 (3), Agustus 2022

melaksanakan suatu hal.⁸ Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*).

Melakukan pekerjaan atau hubungan kerja, perlu dibuat suatu perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud di dalam Pasal 1601 KUHPerduta. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau yang berada di pihak pemberi kerja dengan pekerja atau yang hendak melakukan pekerjaan. Di dalamnya disebutkan mengenai persyaratan kerja, hak – hak dan kewajiban di antara para pihak sesuai dengan yang dikemukakan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut dapat berbentuk secara lisan ataupun tulisan.⁹ Sahnya suatu perjanjian dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHPerduta yaitu dengan memenuhi syarat – syarat seperti : kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu atau pokok persoalan tertentu, sebab yang halal atau tidak terlarang. Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang

membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹⁰ Artinya perjanjian yang dibuat itu harus dilaksanakan karena sudah mengikat dan akan ada sanksi jika tidak melaksanakannya. Tetapi permasalahan – permasalahan yang sering terjadi perusahaan tempat orang - orang bekerja yang tidak melaksanakan isi perjanjian dan itu dapat menyebabkan terjadi perselisihan antara pekerja atau buruh dan dapat berdampak terhadap perusahaan atau tempat kerja.

Contoh kasus yang dapat menunjukkan bahwasannya para pekerja atau buruh itu dianggap lemah dan pengusaha yang memiliki kekuatan sehingga dapat melakukan tindakan sewenang – wenang dapat dilihat dalam perkara PHK dalam Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg, dalam perkara tersebut pihak penggugat mengajukan gugatan kepada PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTILE yang dimana terjadi tindakan sewenang-wenangan terhadap pekerja / pihak penggugat. Kemudian pihak penggugat menyatakan bahwa PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTILE ini memberitahukan kepada para pekerja akan dirumahkan atau sudah tidak lagi masuk kerja atau dengan kata lain PHK penggugat tidak terima akan hal tersebut oleh karena itu penggugat atau para pekerja mengajukan gugatan karena penggugat menganggap apa yang dilakukan

⁸ Subekti, Hukum Perjanjian, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

⁹ Diah P. Lestari, *Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)*

berdasarkan Undang-Undang cipta kerja, Jurnal Hukum *Lex Generalis*, 3 (5), 2022.

¹⁰ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 49.

oleh pihak tergugat itu tidak sesuai dengan prosedur dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggugat juga meminta agar pihak tergugat yakni PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTILE ini untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan, penggantian hak serta upah proses berjalan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja dalam positif di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif. Penelitian hukum normatif ini juga dapat disebut dengan Penelitian Yuridis Normatif. Penelitian hukum normatif sendiri merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang di hadapinya. Hal tersebut sesuai dengan karakteristiknya yaitu berdasarkan perspektif ilmu hukum. Berbeda dengan penelitian yang sifatnya deskriptif dimana masih membutuhkan pengujian terhadap kebenaran fakta yang disebabkan oleh suatu factor tertentu. Didalam penelitian hukum dilakukan uuk menghasilkan sebuah argumentasi dalam

menyelesaikan persoalan yang ada. Oleh karena itu di dalam penelitian hukum tidak dikenal dengan hipotesis atau analisis data.¹¹

PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Positif di Indonesia.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan kepastian dalam bidang Ketenagakerjaan yang didalamnya pihak perusahaan / pemegang modal dan juga pihak pekerja / buruh. Jelas tertulis dalam UU ini bagaimana proses mulai dari terbentuknya sutau perusahaan hingga bagaimana orang dapat bekerja dalam perusahaan tersebut, hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 berbunyi “ Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ” yang artinya PHK adalah sesuatu yang tidak diinginkan untuk terjadi baik itu bagi pengusaha, pemerintah, serikat buruh, maupun pekerja atau buruh. Tetapi permasalahan dalam pekerjaan itu masih sering terjadi, contohnya terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut PHK, namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka penyelesaiannya harus sesuai aturan dan mempunyai tata caranya sendiri.

Bagi setiap pekerja / buruh, pengakhiran hubungan kerja menjadi mimpi buruk karena

¹¹ Peter Mahmud, Metode Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, 2009, hlm.35

PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Karenanya mereka berusaha sedapat mungkin agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. Namun demikian, suka atau tidak suka pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar dalam konteks hubungan kerja.¹²

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dan ditambahkan dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang dalam Pasal 151 A mempunyai empat poin yaitu :

1. Pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
2. Pekerja atau buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu
3. Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama
4. Pekerja atau buruh meninggal dunia

Mengenai pemberhentian hubungan kerja, pengusaha atau pihak perusahaan harus memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja alasan pengusaha itu melakukan PHK, apabila pengusaha sudah tidak memberikan alasan mengapa pengusaha melakukan PHK itu karena sesuai dengan alasan yang ada dalam empat poin di atas yaitu dalam pasal 151 A.

Awalnya PHK boleh dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh karena dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) dan (2) tetapi dalam UU No. 6 Tahun 2023 bagian ketenagakerjaan pasal tersebut sudah dihapus dan hanya menjelaskan PHK itu dapat terjadi karena beberapa alasan yaitu dalam Pasal 154 A :

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
6. Perusahaan pailit
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atau buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

¹² Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta : Praninta Offset, 2007), hlm 1

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh
- b. membujuk dan / atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh
- e. memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja
- g. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf G terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja atau buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
- h. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri
- i. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis
- j. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama
- k. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
- l. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah

melampaui batas 12 (dua belas) bulan

- m. Pekerja/Buruh memasuki usia pension
- n. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 154 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 menguraikan beberapa poin diatas yang dapat dijabarkan bahwa pemberhentian hubungan kerja itu bisa saja terjadi tetapi harus sesuai dengan pasal 154 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha haruslah beralasan dan memiliki bukti sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika pekerja merasa keberatan dengan PHK tersebut karena dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan undang-undang maka pekerja dapat melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan dapat juga PHK tersebut batal demi hukum dan pekerja dapat kembali dipekerjakan.

B. Perlindungan Hukum terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Upaya yang dapat dilakukan kepada pihak buruh yang telah mengalami PHK dari suatu perusahaan atau tempat mereka bekerja ialah dengan memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja. Menurut Philipus M. Hadjon, aspek perlindungan terhadap

pekerja meliputi dua hal mendasar yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum bagi para korban harus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

Dikeluarkannya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal:¹³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja atau buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam

¹³ Ujang Charda S., *Karakteristik Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum*

Terhadap Tenaga Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, 32 (1), Februari 2015

perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:¹⁵

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja
Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundangundangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.

- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan Perusahaan

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Aturan tersebut dapat membuktikan bahwa pemerintah berperan dalam memberikan bentuk perlindungan terhadap korban atau dalam hal ini pekerja yang di PHK.

¹⁴ Rudi F. Wibowo dan Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 3 (1), 2021

¹⁵ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 45.

Walaupun sudah terdapat pengaturan ataupun landasan mekanisme dalam melakukan PHK, pengusaha atau pemberi kerja tidak mau menerima resiko pembayaran uang pesangon untuk efisiensi perusahaan yang berujung pada PHK sepihak yang merugikan pekerja, oleh sebab itu, perlu adanya pengawasan oleh pihak ketenagakerjaan sebagai pengawas untuk memperhatikan ke setiap perusahaan yang ada di Indonesia agar guna mencegah permasalahan ini lebih cepat dapat tercegah ataupun dapat terselesaikan tanpa perlu sampai ke tahap litigasi guna juga efisiensi penyelesaian perkara dan pekerja cepat mendapatkan haknya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketergantungan pada laju pertumbuhan ekonomi seringkali mengabaikan aspek-aspek penting seperti syarat kerja, keselamatan, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja. Problematika ketenagakerjaan sering dianggap sebagai dampak dari pertumbuhan ekonomi, sementara aspek-aspek penting lainnya seperti upah, syarat kerja, keselamatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja juga harus diperhatikan. Di Indonesia, masalah hukum ketenagakerjaan sering kali terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak-hak pekerja. Pemerintah berperan penting dalam mengatur dan menegakkan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi kepentingan umum dan menjaga

keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha. UU No. 6 Tahun 2023, yang merupakan revisi dari UU No. 13 Tahun 2003, juga mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menekankan perlunya alasan yang sah serta tata cara yang benar dalam proses PHK.

2. Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan tenaga kerja, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peraturan perundang-undangan harus memadai dan sesuai dengan perkembangan yang pesat, serta pemerintah perlu mengeluarkan peraturan yang memaksa dan memberikan sanksi tegas. Pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023, dengan berbagai alasan yang sah untuk PHK, seperti penggabungan perusahaan, efisiensi, kerugian, dan keadaan memaksa. PHK harus sesuai dengan ketentuan hukum, dan pengusaha harus memberikan alasan serta bukti yang jelas. Hak-hak pekerja, termasuk kompensasi dan perlindungan hukum saat PHK, sering kali tidak dipenuhi, menyebabkan ketidakpastian ekonomi dan ketidakadilan bagi pekerja. Jika pekerja merasa PHK tidak sesuai dengan hukum, mereka berhak untuk

menggugat di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI).

B. Saran

1. Penguatan dalam penegakkan hukum berupa ketegasan aturan – aturan tentang ketenagakerjaan terhadap pelanggaran yang ada, guna untuk mencegah pelanggaran hak pekerja dan pengusaha, serta memastikan implementasi yang efektif dari ketentuan hukum yang ada. Juga menguatkan sistem jaminan sosial dan tunjangan pengangguran untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang terkena PHK. Kemudian adanya sosialisasi tentang pentingnya UU Ketenagakerjaan sebagai sistem pengawasan dalam dunia pekerjaan.
2. Dalam hal memberikan penguatan pengawasan dari pemerintah berupa pengawasan langsung dari instansi pemerintah dan juga lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian dalam hal penyelesaian sengketa, pemerintah dalam kebijakannya harus meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga mediasi serta penyelesaian sengketa hubungan industrial untuk menangani kasus - kasus PHK dan perselisihan tenaga kerja dengan lebih efisien dan adil. Pemerintah juga berperan dalam mendorong organisasi – organisasi buruh dan juga lembaga – lembaga yang yang

bergerak dalam bidang ketenagakerjaan untuk lebih aktif dan bersama – sama melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja atau buruh dan juga bagi pengusaha atau perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007
- Edi Sutrisno Sidabutar, Pedoman Penyelesaian PHK, (Jakarta : Praninta Offset, 2007)
- Nur Kholis, Kesejahteraan Sosial di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam, Jurnal Islam dan Kesejahteraan Sosial 20(2) Oktober 2015
- Peter Mahmud, Metode Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, 2009
- Philipus Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985
- Subekti, Hukum Perjanjian, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991

Jurnal

Diah P. Lestari, Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3 (5), 2022.

Masrifatun Mahmudah dan Dwi Markus, Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Justisi*, 8 (3), Agustus 2022

Rudi F. Wibowo dan Ratna Herawati, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3 (1), 2021

Ujang Charida S., Karakteristik Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, 32 (1), Februari 2015

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Sebagaimana Diubah Dan Ditambahkan Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja