

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN  
HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
TERHADAP PEKERJA HARIAN TETAP  
BERDASARKAN UNTANG-UNDANG  
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA  
KERJA<sup>1</sup>**

Oleh :

**Aloisio Gregorius Vito Manusu<sup>2</sup>**  
[vitomanusu@gmail.com](mailto:vitomanusu@gmail.com)  
**Telly Sumbu<sup>3</sup>**  
[tellysumbu@yahoo.com](mailto:tellysumbu@yahoo.com)  
**Nelly Pinangkaan<sup>4</sup>**  
[Nellypinangkaan08@gmail.com](mailto:Nellypinangkaan08@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja (buruh) harian tetap berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan untuk memahami perlindungan hukum terhadap pekerja (buruh) yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang lebih fleksibel namun tetap mengedepankan prinsip perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja harian tetap. Meskipun status hubungan kerja pekerja harian tetap cenderung tidak seformal pekerja tetap pada umumnya, UU Cipta Kerja tetap mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif serta prosedur yang sesuai dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pemberian pesangon dan pemberitahuan secara layak. 2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum baru terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan tujuan menciptakan fleksibilitas dalam hubungan industrial serta perlindungan hukum bagi pekerja. Meskipun undang-undang ini memperkenalkan beberapa perubahan dalam prosedur dan alasan PHK, pekerja tetap memiliki hak atas kompensasi, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Mekanisme penyelesaian sengketa juga tetap dijamin melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, atau melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : *tenaga kerja harian, PHK*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Perlindungan tenaga kerja adalah upaya penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja, memastikan mereka diperlakukan secara manusiawi, dan dapat menjalankan tugas sosial serta mengembangkan potensi diri mereka. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup pekerja. Agar perlindungan ini efektif, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, serta berkesinambungan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan investasi, baik dalam negeri maupun asing. UU ini memperkenalkan banyak perubahan pada regulasi, termasuk ketentuan dalam hubungan ketenagakerjaan, sehingga sering disebut sebagai omnibus law karena cakupannya yang luas.

UU Cipta Kerja membawa berbagai perubahan signifikan dalam hubungan kerja, terutama dalam hal hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Kewajiban perusahaan untuk memberikan pelatihan, kewajiban membayar kompensasi bagi tenaga kerja asing, serta ketentuan yang lebih ketat mengenai upah dan pesangon, semuanya diatur untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan transparan. Memahami aturan ini sangat penting untuk memastikan bahwa baik pekerja maupun pengusaha menjalankan tanggung jawab mereka secara harmonis dan sesuai dengan hukum yang berlaku.<sup>5</sup>

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

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010930

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>  
Diakses 10 April 2025

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.<sup>6</sup>

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”<sup>7</sup>, 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.

Kesejahteraan sosial juga tidak luput dari pekerjaan ataupun ekonomi seseorang. Kondisi ekonomi seseorang itu dapat meningkat karena dia bekerja dan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3) tentang Ketenagakerjaan yaitu “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Apabila Pekerja/buruh tidak bekerja maka tidak mendapatkan kesejahteraan sosial, namun juga itu harus didukung dengan kebijakan pemerintah. Namun jika kebijakan yang dikeluarkan pemerintah itu dapat merugikan pihak buruh dan menguntungkan pihak perusahaan atau tempat kerja artinya pemerintah gagal dalam mewujudkan dan menjalankan tugasnya yaitu untuk mensejahterakan. Oleh sebab itu untuk mengatasi kebijakan-kebijakan tersebut harus ada perlindungan hukum bagi para Pekerja/buruh.

Salah satu yang perlu mendapatkan perlindungan hukum yaitu terkait dengan pekerja/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 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. Sedangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang merupakan regulasi terbaru yang dirancang untuk mengatur berbagai aspek perlindungan Ketenagakerjaan. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, ada kaitan tidak langsung yang relevan.

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.<sup>8</sup>

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

<sup>6</sup> Nur Kholis, *Kesejahteraan Sosial Di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Islam Dan Kesejahteraan Sosial 20(2) Oktober 2015, Hlm 244

<sup>7</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>8</sup> 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

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)“

Masalah PHK selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Dalam mempekerjakan seorang pekerja dalam perusahaan pastinya ada perjanjian – perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Dalam pasal 51 ayat 1 sudah tertulis secara jelas menengenai syarat perjanjian kerja baik lisan maupun tulisan, yaitu ”*Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan*“.<sup>9</sup>

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 melaksanakan suatu hal.<sup>10</sup> Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah krontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Seperti yang tertulis dalam buku Pengantar Ilmu Hukum Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata ditentukan bahwa dalam semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Kata ”semua“ menunjukkan bahwa dalam Hukum Perjanjian dianut sistem terbuka, yaitu orang boleh membuat perjanjian apa saja, asalkan memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.<sup>11</sup> 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 KUHPerdata Buku ke 3 tentang Perikatan (*Van Verbintenisssen*) yang mengcakup Hukum Perjanjian. Perikatan itu dilahirkan karena persetujuan/perjanjian atau karena undang-undang (Pasal 1233 BW).

Perikatan 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.<sup>12</sup> Sahnya suatu perjanjian dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdata 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.<sup>13</sup> 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/buruh itu dianggap lemah dan pengusaha yang memiliki kekuasaan yang besar sehingga dapat melakukan tindakan sewenang – wenangan dapat dilihat dalam perkara PHI dalam Putusan PN Makassar nomor 32/PDT.SUS-PHI/2021/PN MKS dimana majelis hakim yang mengadili perkara tersebut menolak gugatan para penggugat (pekerja/buruh) sehingga para penggugat mengajukan upaya hukum kasasi di mahkamah agung dapat dilihat pada putusan

<sup>9</sup> Dilihat dalam pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003

<sup>10</sup> Subekti, Hukum Perjanjian, Cet. Xiii, Jakarta: Intermasa, 1991, Hlm. 1.

<sup>11</sup> Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, edisi ke 1, 2014, hlm, 109

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori Dan Contoh Kasus, Cet. Xiii, Jakarta: Kencana, 2007, Hlm. 49.

Mahkamah Agung Nomor 371 K/Pdt.Sus-  
PHI/2022.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja (Buruh) Harian Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja (Buruh) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ?

## C. Metode Penulisan

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini ialah metode penelitian hukum normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja (buruh) Harian Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Secara umum persoalan pekerja atau buruh lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara Pekerja dan majikan. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi proses reduksi pemahaman Pekerja/Buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Padahal secara makro, banyak faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh dalam menjalankan profesi, seperti pengaruh globalisasi, kebijakan ekonomi makro, dan kebijakan perburuhan itu sendiri.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.<sup>14</sup>

UU (Undang-undang) ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur berbagai hal terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia.

<sup>14</sup> Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Al Ahkam, 13 (1), 2017

Undang-undang ketenagakerjaan yang kini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana peraturan ini memuat: Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja; Pelatihan Kerja; Pelayanan penempatan tenaga kerja; Penggunaan tenaga kerja asing; Pembinaan hubungan industrial; Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial; Perlindungan bagi Pekerja, termasuk hak-hak dasarnya; dan Pengawasan ketenagakerjaan.<sup>15</sup>

Sekitar tahun 2019 – 2020, pemerintah membuat kebijakan dengan menyiapkan Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja ( RUU Nomor 11 Tahun 2020 ) kemudian disahkan menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Kebijakan ini dibuat agar supaya investor dapat masuk di Indonesia dengan lebih mudah dan dengan tujuan dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.<sup>16</sup> Kemudian Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam putusan MK bahwa UU Nomor 11 Tahun 2020 cacat formil dan inkonstitusional bersyarat, MK memberikan waktu dua tahun untuk memperbaiki UU tersebut. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan UU Nomor 11 Tahun 2020,

Perppu ini kemudian disahkan menjadi UU nomor 6 Tahun 2023. Tujuannya adalah untuk memperbaiki dan menyelamatkan UU Cipta Kerja agar sesuai dengan konstitusi. Melihat perubahan kebutuhan yang terjadi dalam kebutuhan manusia dalam kehidupan sosialnya, maka hukum sebagai instrumen yang melindungi hak - hak masyarakat dan payung hukum harus fleksibel mengikuti perkembangan zaman. Perubahan hukum adalah perubahan yang terjadi dikarenakan kebutuhan dan kegiatan kehidupan manusia itu sangat luas, sehingga manusia selalu membutuhkan hukum dan tidak mungkin terakomodasi di dalam satu regulasi dengan tuntas dan jelas. Sudikno mertokusumo menegaskan bahwa tidak adanya peraturan perundang - undangan yang dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan kehidupan manusia, sehingga tidak ada undang-undang yang lengkap selengkap - lengkapnya dan sejelas -

<sup>15</sup> <https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan/> di akses 11 April 20

<sup>16</sup> Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, 17 (1), Februari 2020

jelasnya.<sup>17</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina, dan dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang – undangan yang di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Tujuan di atas akan tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang – undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarinya. Oleh karena itu, dengan sifatnya yang memaksa dan dengan ikut capur tangannya pemerintah, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik dan hukum privat sekaligus.<sup>18</sup>

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetap masih berlaku. Adanya pihak pemerintah dalam menangani masalah – masalah ketenagakerjaan merupakan suatu model perlindungan pemerintah terhadap kepentingan umum dengan cara membatasi kebebasan individu, karena dalam campur tangan pemerintah tersebut secara etis menunjukkan keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai refleksi umum dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu.

Bagi setiap pekerja/buruh, pengakhiran hubungan kerja menjadi mimpi buruk karena 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.<sup>19</sup>

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>17</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, (Jogjakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2014), Hlm. 48.

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, ( Jakarta Timur : Prenadamedia Group : 2019 ), Hlm. 22

<sup>19</sup> Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian Phk*, (Jakarta : Praninta Offset, 2007), Hlm 1

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.

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.

PHK adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut.<sup>20</sup> Kemudian dalam Pasal 153 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 mempertegas bahwasannya pengusaha itu tidak boleh atau dilarang untuk melakukan PHK terhadap buruh dengan alasan:

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai

<sup>20</sup> Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum, 3 (1), Mei 2018

- dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
  - 4. Menikah
  - 5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
  - 6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan
  - 7. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama
  - 8. Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
  - 9. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - 10. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Artinya dalam beberapa alasan diatas yang diperjelas dalam Pasal 153 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 menjabarkan jika lalu terjadi PHK dengan alasan yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) atau seperti beberapa poin yang diuraikan diatas itu batal demi hukum dan pengusaha harus mempekerjakan kembali para pekerja yang di PHK.

#### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja (Buruh) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>21</sup>

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan perkembangan jaman saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>22</sup>

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial".<sup>23</sup> Sehingga ada baiknya jika perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai prosedur dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja. Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/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 perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak.<sup>24</sup>

Indonesia Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Hlm. 116

<sup>21</sup> Ibid, Hlm. 116

<sup>22</sup> Pasal 151 Ayat 4, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

<sup>23</sup> Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, Op.,Cit, hlm. 117

<sup>24</sup> Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum

Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
- Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.”<sup>25</sup>

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagaimana diuarikan di atas, namun apabila perusahaan tidak memiliki itikad baik untuk memenuhi hak para pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja sehingga terjadi perselisihan hubungan kerja, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum untuk mendapatkan hak-hak yang seharusnya dipenuhi dan dilindungi.

Di dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023, dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial artinya Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/senat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pengertian di atas mencerminkan dapat dirasakan cukup memenuhi rasa keadilan, apakah pekerja itu masuk serikat pekerja atau tidak, dan kalau terjadi perselisihan hubungan industrial tetap mendapatkan perlindungan hukum dari

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan negara terhadap warganya dibatasi oleh hukum. Inilah yang disebut oleh ahli-ahli hukum Inggris dengan rule of law.

Dalam negara demokrasi rule of law harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila ditinjau dari segi filosofis maksud rule of law bukan hanya menegakkan hukum yang berlaku saja, tetapi juga hukum yang ditegakkan itu secara materil harus mengandung unsur keadilan. Dengan kata lain, menegakkan rule of law berarti menegakkan hukum. Hukum itu sendiri bertujuan untuk menjaga keseimbangan dari segala macam kepentingan yang terdapat dalam masyarakat<sup>26</sup> agar keseimbangan dapat dijaga diperlukan adanya penegakkan hukum yang didasarkan pada asas keadilan dan persamaan kedudukan di depan hukum. Oleh sebab itu, diperlukan adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak, yaitu peradilan yang terpisah dan tidak di bawahi oleh atau dipengaruhi kekuasaan lain, khususnya kekuasaan eksekutif.<sup>27</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum sebagaimana disebutkan oleh Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:<sup>28</sup>

- Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/senat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu

<sup>26</sup> Surojo Wignyodipuro, Pengantar Ilmu Hukum, Gunung Agung, Jakarta, 1982, hlm. 9.

<sup>27</sup> Achmad Rustandi, Rule of Law Persi Islam, Al-Maa'rif, Bandung, 1977, hlm. 7.

<sup>28</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 185

melalui mediasi. Sementara perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan ini pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaiannya cukup panjang, oleh karena itu melalui undang undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan lingkungan Industrial di Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Oleh karena itu, landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUH Perdata khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Oleh karena itu, muncullah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di bipartit ditetapkan secara proporsional.

Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada.

Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari:

- a. Mediasi oleh Mediator
- b. Konsiliasi oleh Konsiliator
- c. Arbitrase oleh Arbiter

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dikategorikan sebagai *Alternative Dispute Resolution (ADR)*,<sup>29</sup> yaitu kehendak bebas yang diatur dari pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya di luar hakim negara.<sup>30</sup> Penyelesaian cara ini juga

<sup>29</sup> Ada beberapa bentuk *Arbitration Disputes Resolution (ADR)*, selain arbitrase, yaitu mediasi, dan konsiliasi.

<sup>30</sup> Suyud Margono, "Pelembagaan Altenative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia", *Prospek dan Pelaksanaan*

diakui dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.<sup>31</sup> Pasal 58 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan, bahwa: "Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa".

Sementara itu, Pasal 59 Undang- Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

- (1) Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.
- (2) Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa.

Selanjutnya, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

1. Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.
2. Penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis.
3. Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik".

Dalam praktik sengketa yang muncul diserahkan kepada masing-masing pihak, apakah akan melalui proses peradilan atau menggunakan cara penyelesaian lain, seperti arbitrase. Dalam kenyataannya terhadap perselisihan hubungan industrial para pihak yang berselisih menginginkan sistem penyelesaian sederhana, cepat, dan biaya ringan atau *formal procedure and can be put in motion quickly*. Dalam arti lain, bahwa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berada dalam jalur sistem hukum atau formal yang dibenarkan oleh hukum.

Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 21.

<sup>31</sup> Ketentuan mengenai arbitrase dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 diatur dalam undang-undang.

Penyerahan kepada arbiter dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.

Secara teoritis penyelesaian perselisihan melalui arbitrase mempunyai banyak keuntungan, di antaranya:<sup>32</sup>

- 1) Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak.
- 2) Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif.
- 3) Para pihak dapat memilih arbiter yang menuut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil.
- 4) Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.
- 5) Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

Di dalam praktik, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase tidak begitu diminati. Kendala yang muncul selain bersifat teknis, psikologis juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter, tidak mudah untuk menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jika penyelesaikan melalui arbitrase tidak dikehendaki, baik oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak dapat meminta kepada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan setempat dengan tembusan kepada LPPHI Daerah disertai bukti-bukti perundingan untuk diselesaikan melalui pemerantaraan.

Berdasarkan fakta empiris tersebut, tentunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui arbitrase dapat dijadikan sebagai alternatif, mengingat penyelesaian sengketa melalui pengadilan banyak kelebihannya, baik inherent maupun tidak, antara lain karena penyelesaiannya yang berbelit-belit dan cost and time consuming. Oleh karena itu, wajar jika mencari alternatif penyelesaian melalui arbitrase. Tujuan utamanya bermuara untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam hal

<sup>32</sup> Muhammad Aulia Gisrir, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase", *Jurnal Keadilan*, Vol. 3 No. 4, Jakarta, Tahun 2003/2004, hlm. 9-10.

pihak yang berselisih memilih 3 (tiga) orang arbiter, dalam 3 (tiga) hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter dan paling lambat 7 (tujuh) hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, arbiter menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah dan didaftarkan di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam hal kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase. Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian. Bila kedua belah pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit (sukarela) juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum.<sup>33</sup> Dalam rangka memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bentuk penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial ini dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Ibukota Propinsi. Secara bertahap, Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk di Pengadilan Negeri

yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim ad-hoc, Panitera Muda, dan Panitera Muda Pengganti.

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja, bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase atau dapat menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang lebih fleksibel namun tetap mengedepankan prinsip perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja harian tetap. Meskipun status

<sup>33</sup> Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989, hlm. 23.

hubungan kerja pekerja harian tetap cenderung tidak seformal pekerja tetap pada umumnya, UU Cipta Kerja tetap mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif serta prosedur yang sesuai dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pemberian pesangon dan pemberitahuan secara layak.

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum baru terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan tujuan menciptakan fleksibilitas dalam hubungan industrial serta perlindungan hukum bagi pekerja. Meskipun undang-undang ini memperkenalkan beberapa perubahan dalam prosedur dan alasan PHK, pekerja tetap memiliki hak atas kompensasi, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Mekanisme penyelesaian sengketa juga tetap dijamin melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, atau melalui pengadilan hubungan industrial.

## B. Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja mengenai ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan PHK. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka, serta prosedur yang harus diikuti dalam proses PHK. Selain itu, pengawasan yang lebih ketat terhadap implementasi UU ini diperlukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha. Pekerja perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai mengenai hak-hak mereka, termasuk dalam hal PHK. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, serikat pekerja, atau lembaga swadaya masyarakat. Dengan demikian, pekerja akan lebih siap menghadapi perubahan dalam hubungan kerja dan dapat melindungi hak-hak mereka dengan lebih efektif.
2. Pemerintah perlu memperkuat sosialisasi dan pengawasan terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya dalam hal PHK, agar tidak terjadi pelanggaran hak pekerja oleh pihak pengusaha. Untuk melindungi hak-hak pekerja, perlu disediakan akses pendampingan hukum yang mudah dijangkau, baik melalui lembaga pemerintah, serikat pekerja, maupun organisasi non-pemerintah. Pendampingan hukum ini penting agar pekerja dapat memahami dan memperjuangkan hak-haknya, terutama dalam menghadapi proses PHK yang mungkin tidak

sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemerintah perlu melakukan evaluasi terhadap ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang berpotensi merugikan pekerja, seperti pengurangan nilai pesangon atau kemudahan dalam melakukan PHK. Jika diperlukan, revisi terhadap ketentuan tersebut harus dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip perlindungan terhadap pekerja tetap terjaga. Mekanisme penyelesaian sengketa, seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial, perlu ditingkatkan kualitasnya agar dapat menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara efisien dan adil. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, memperbaiki prosedur, dan memastikan akses yang mudah bagi pekerja untuk mengajukan sengketa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Achmad Rustandi, *Rule of Law Persi Islam, Al-Maa'rif*, Bandung, 1977.
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori Dan Contoh Kasus*, Cet. Xiii, Jakarta: Kencana, 2007.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2007.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung, Mandar Maju 2008).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa (Edisi Keempat), (Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2012).
- Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, edisi ke 1, 2014.
- Efendi Jonaedi Dan Ibrahim Johnny, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2020)
- F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).
- Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian Phk*, (Jakarta : Praninta Offset, 2007).
- Hadi Setia Tunggal, *Undang-Undang Kejaksaan Republik Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004)*, Harvarindo, Jakarta, 2005.
- H. Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta Timur : Prenadamedia Group, 2019),
- Ishaq, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

- K. Wantjik Saleh, Kehakiman dan Peradilan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977.
- Lili Rasjidi Dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Mandar Maju 2003.
- Munir Fuady, Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2009,
- M. Marwan Dan Jimmy P, Kamus Hukum, (Surabaya: Reality Publisher 2009).
- Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).
- Priyatna Abdurasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadi, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana),
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017.
- Rochmat Soemitro, *Masalah Peradilan Administrasi dalam Hukum Pajak di Indonesia*, Eresco, Bandung, 1976.
- Ridwan Hr, *Hukum Administrasi Negara*, (Depok: Rajawali Pers, 2018),
- Surojo Wignyodipuro, *Pengantar Ilmu Hukum*, Gunung Agung, Jakarta, 1982
- Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. Xiii, Jakarta: Intermasa, 1991.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Suyud Margono, “Pelembagaan Alternative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia”, *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Bandung: Yrama Widya 2005).
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, Dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Satjipto Raharjdo, 2014, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya.
- Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, (Jogjakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2014),
- Telly Sumbu, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, edisi ke 2, 2017.
- W.J.S. Poerwardaminata, 2003, Prodjodikoro, Wirjono. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2015),
- Zaeni Asyhadi Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta Timur : Prenadamedia Group : 2019).

### Jurnal/Makalah

- Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Al Ahkam, 13 (1), 2017
- Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, 17 (1), Februari 2020
- 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.
- Hendra Gunawan, *Analisis Perubahan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Justice, 4 (2), November 2022.
- Latif Adam, “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas,” Jurnal Kependudukan Indonesia 11 (2), Tahun 2016
- Mei L. Bicker, “Employment Dispute Resolution in the United State”, *Makalah Disampaikan pada Semiloka Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Prospek Penerapan Sistem Arbitrase di Indonesia*, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 28 Juli 2001.
- Muhammad Aulia Gislir, “Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase”, *Jurnal Keadilan*, Vol. 3 No. 4, Jakarta, Tahun 2003/2004.
- Mohammad F Adhistianto, Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan), *Pamulang Law Review*, 3 (1), 2020
- 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.

Nur Kholis, *Kesejahteraan Sosial Di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam, Jurnal Islam Dan Kesejahteraan Sosial* 20(2) Oktober 2015

Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, Jurnal Ilmiah Hukum*, 3 (1), Mei 2018.

Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.*

Wahyu Tampubolon, *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang-Undang Perlindungan Konsumen, Jurnal Ilmiah Advokasi* 4(1) Maret 2016.

Zulkarnain Ridwan, *Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachterstaat, Jurnal Ilmu Hukum* 5(2) Maret 2014.

#### Internet

<https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Pemutusan\\_hubungan\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Pemutusan_hubungan_kerja)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh#Buruh,\\_karyawan\\_dan\\_buruh\\_pabrik](https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh#Buruh,_karyawan_dan_buruh_pabrik)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh#Jumlah\\_Tenaga\\_Kerja\\_di\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh#Jumlah_Tenaga_Kerja_di_Indonesia)

<https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan/>

#### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang No 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Undang – Undang

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial