

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG
MENGALAMI PHK SEPIHAK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh :

SENO AJI DARMAWAN
30302100502

PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2025

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA
YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK**



Disusun Oleh :

SENO AJI DARMAWAN
30302100502

Pada tanggal, 03 Januari 2025 telah disetujui Oleh :

Dosen pembimbing:

Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H., M.Hum
NIDN : 06-1510-6602

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG
MENGALAMI PHK SEPIHAK**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SENO AJI DARMAWAN

30302100502

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji

Pada tanggal 20 Februari 2025

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,

Dr. Muhammad Ngazis, S.H., M.H.

NIDN. 06-2202-9201

Anggota,

Anggota,

Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H.

NIDN. 06-2202-9201

Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H.,

NIDN : 06-1510-6602



Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H

NIDN: 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Seno Aji Darmawan

NIM : 30302100502

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK”** merupakan benar-benar hasil karya sendiri tanpa melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi saya menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 04 MARET 2025



SENO AJI DARMAWAN

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Seno Aji Darmawan

NIM : 30302100502

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK”** dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilih Hak Cipta.

Semarang, 04 MARET 2025



SENO AJI DARMAWAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مَن أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

"Sesungguhnya Allah hanya akan mengubah keadaan suatu kaum jika mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." (QS. Ar-Ra'd: 11)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta yang sudah dengan sepenuh hati selama penulisan mempersembahkan skripsi ini untuk Ibu dan Bapak, Karena Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan kepada kedua orang tua paling berharga dalam hidup saya.
2. Kakak dan Adik yang tercinta, yang tiada henti-hentinya memberikan semangat dan doa dengan sepenuh hati selama penulisan skripsi ini.
3. Teman dan sahabat yang selalu menyediakan pundak untuk saya dalam segala keluh kesahku, bersyukurnya saya memiliki kalian.
4. Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena telah memberikan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK”** Untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata (S1) ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih sedalam-dalamnya pada kesempatan kali ini kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H.,S.E.,Akt.,M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Muhammad Ngazis, S.H.,M.H Selaku Kaprodi Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H., Selaku Sekretaris Program Studi Sarjana (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Dini Amalia, S.H., M.H., Selaku Sekretaris Program Studi Sarjana (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H., M.Hum, Dosen Pembimbing yang telah sabar dan ikhlas meluangkan waktunya, membimbing dengan segala ilmu dan pengetahuan, sumbangn pemikiran, serta diskusi bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum dengan baik.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama menempuh perkuliahan.
10. Segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik bagi penulis.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang angkatan 2021.
12. Serta semua pihak yang mungkin luput untuk disebutkan namun tidak pernah lupa untuk mendoakan dan membantu penulis.

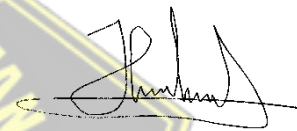
Penulis sangat sadar bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan kritik serta saran yang dapat membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca. Dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini

Wassalamualaikun warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 03 Januari 2025

Penulis,



SENO AJI DARMAWAN



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Terminologi	8
F. Metode Penelitian	10
1. Metode Pendekatan Penelitian.....	10
2. Spesifikasi Penelitian.....	11
3. Jenis dan Sumber Data	11
4. Metode Pengumpulan Data	13
5. Metode Penyajian Data.....	14
6. Metode Analisis Data	14
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA.....	17

1. Pengertian Pekerja	17
2. Hak-Hak Pekerja.....	18
3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan	21
4. Sebab-Sebab PHK	24
5. Macam-Macam PHK	27
6. Peran Serikat Pekerja	36
B. TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM	
PEKERJA	38
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	38
2. Teori Perlindungan Hukum	39
3. Jenis Perlindungan Hukum.....	40
4. Konsep Perlindungan Pekerja	43
5. Hubungan Pengusaha Dengan Pekerja.....	46
6. Kewajiban Pengusaha Dalam Perlindungan Hukum Kepada Pekerja	
51	
C. TINJAUAN UMUM TENTANG KERJA DAN PEKERJA DALAM	
PERSPEKTIF ISLAM	56
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak ..	60
B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Mengalami	
PHK Sepihak Tetapi Tidak Dipenuhi Haknya	92
BAB IV PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak serta untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK.

Metode penulisan dilakukan menggunakan penelitian yuridis normatif yaitu hukum yang dilakukan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah dilihat dari segi aturan hukumnya, meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan masalah tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak yaitu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami phk sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya oleh pengusaha dapat ditempuh dalam 2 (dua) jalur sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja*

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and understand the legal protection of the rights of workers who experience unilateral layoffs and to know and understand the legal remedies that can be taken by workers who experience unilateral layoffs but whose rights are not fulfilled. Legal protection for workers/laborers, namely protection of the right to terminate employment relations, workers/laborers have the right to receive compensation from employers in the event of layoffs, compensation consists of severance pay, gratuity pay, and compensation for rights. Regulations regarding compensation in Law Number 13 of 2003 concerning Employment have been amended through Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, then further regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time and Termination of Employment, in these regulations the amount of compensation in the Employment Law is greater, whereas in the Job Creation Law and PP Number 35 of the Year 2021 reduces the amount of severance pay and long service pay based on the reason for the layoff.

The writing method is carried out using normative juridical research, namely law which is carried out by researching or studying problems in terms of legal regulations, examining library materials or secondary data. It is hoped that this research can become an input in the development of knowledge, especially in matters relating to the issue of legal protection of the rights of workers who experience unilateral layoffs.

The results of the research show that the legal protection of the rights of workers who experience unilateral layoffs, namely in Law of the Republic of Indonesia Number 6 of 2023 concerning the Determination of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation Becoming a Law, is very clear in its existence, namely regulated in CHAPTER IV Articles 150 to Article 160. In this case, it is based on the sound of Article 156 Paragraph (1) of Law Number 6 of 2023 which states that entrepreneurs are obliged to provide severance pay and amount of reward money (service money) and are also obliged to provide compensation for the rights that the worker/laborer should receive if the employment relationship is terminated. Legal remedies that can be taken by workers who experience unilateral layoffs but whose rights are not fulfilled by employers can be taken in 2 (two) ways in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, namely the resolution of industrial relations disputes outside the court and through the industrial relations court.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, Termination of Employment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang. Hidup di muka bumi ini memerlukan berbagai macam kebutuhan seperti kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan, dan papan.

Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk meningkatkan status sosial dan gaya hidup seseorang. Untuk mencapainya seseorang harus bekerja, baik itu usaha sendiri yang berarti berusaha menggunakan modal sendiri atau pekerjaan dari orang lain yaitu dengan mengandalkan dan menaati orang yang memberikan pekerjaan.

Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain mencakup berbagai unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja dengan pemberi pekerjaan, dalam proses pelaksanaannya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang samasama harus terpenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud ialah suatu hubungan yang timbul dari, perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja.

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²

Peristiwa PHK masih seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk terselesaikan, baik mengenai PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan, alasan-alasan melakukan PHK, kedua belah pihak baik pekerja ataupun pengusaha tidak melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, termasuk masalah kompensasi yang kerap kali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya, selain itu ada juga pengusaha yang menekan uang pesangon pekerja dengan memotong jumlahnya bahkan ada yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayarkan uang pesangon. Hal tersebut menimbulkan munculnya perselisihan, sebab dengan melakukan PHK saja sudah membuat para pekerja merasa kesulitan karena kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

¹Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, hlm.111

²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketengakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019, hlm. 254

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).³

Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum.⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK,

³ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

⁴ Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3.

penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.

Perselisihan PHK dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan pengusaha melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja yaitu perusahaan melakukan efisiensi.

Perlindungan hukum dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh

kehilangan pekerjaan dan penghasilan.⁵ PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki alasan jelas, karena tidak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.

Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja.

Penulis mengutip sebuah kasus yang dialami pekerja di Semarang sebagai berikut. Para pekerja dari PT. Randugarut Plastik Indonesia mengadukan nasibnya kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, karena merasa telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tempatnya mencari nafkah. Kegiatan audiensi ini diikuti dengan aksi unjuk rasa para buruh di depan kantor Disnaker Kota Semarang di Jalan Ki Mangunsarkoro. Disnaker Kota Semarang hanya memiliki kewenangan untuk melakukan koordinasi dengan perusahaan dan pendampingan kepada para buruh tersebut. Dirinya meminta pengusaha atau pemilik perusahaan PT. Randugarut Plastic agar mereka menepati perjanjian kerja di awal. Kewenangan pengawasan berada pada ranah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah. Mereka yang berhak menentukan apakah terjadi pelanggaran atau tidak yang dilakukan perusahaan, terkait PHK yang dilakukan kepada para pekerja tersebut, Sementara itu, Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, 2014, hlm.175

Pertambangan Minyak Gas Bumi dan Umum (FSPKEP), Sunandar yang mendampingi audiensi para pekerja tersebut, mengungkapkan, semua pihak terkait pada dasarnya berkomitmen menghindari adanya PHK yang berlaku bagi karyawannya.⁶

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK”

B. Rumusan masalah

⁶https://semarangkota.go.id/p/3667/di_phk_sepihak,_buruh_randugarut_plastik_mengadu_ke_disnaker diakses pada tanggal 5 November 2024, Pukul 21.00 WIB

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat penulis buat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat atas penulisan ini diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan masalah tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak.

- b. Dapat digunakan sebagai literatur tambahan bagi siapapun yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak.

2. Secara Praktis:

- a. Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum dan instansi terkait tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak
- b. Dengan dibuatnya penulisan ini dapat memberikan masukan kepada aparat hukum yang terkait perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak
- c. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan penghimpun data sebagai bahan penyusunan penulisan hukum dalam rangka memenuhi persyaratan wajib bagi setiap mahasiswa untuk meraih gelar S1 ilmu hukum di Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.

E. Terminologi

1. TINJAUAN YURIDIS

Tinjauan yuridis adalah kegiatan untuk mencari dan memecah komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlaku sebagai pemecahan permasalahannya.⁷

2. PERLINDUNGAN HUKUM

⁷ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 83-88

Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁸

3. HAK

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Contoh hak untuk hidup, hak untuk mempunyai keyakinan, dan lain-lain.⁹

4. PEKERJA

Pekerja adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

5. PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha

⁸ Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS Press, Surakarta, 2004, hlm. 3.

⁹ Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 115.

¹⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13

lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹

6. SEPIHAK

Sepihak dalam hukum dikenal sebagai perbuatan hukum sepihak. Perbuatan hukum sepihak, adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu pihak saja dan menimbulkan hak dan kewajiban oleh satu pihak pula. Misalnya pembuatan surat wasiat (Pasal 875 KUH Perdata) atau pemberian hibah sesuatu benda (Pasal 1666 KUH Perdata).

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan dapat dikembangkan, dan dibuktikan dengan pengetahuan tertentu sehingga nantinya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Metode penelitian mengandung uraian tentang pendekatan spesifikasi, sumber data dan materi penelitian, alat, lokasi dan subyek penelitian serta analisis data penelitian.

1. Metode Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisis terhadap Pasal-Pasal dalam peraturan Perundang-Undangan yang mengatur terhadap permasalahan diatas. Penelitian hukum secara yuridis

¹¹ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

merupakan penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada atau terhadap data skunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan Antara suatu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.¹²

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini menunjukan penelitian bersifat deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan menggambarkan kenyataan-kenyataan yang ada atau kegiatan yang dilakukan oleh obyek yang diteliti. Penelitian yang bersifat deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena kenyataan sosial, dengan jelas mendiskripsikan sejumlah variable dengan masalah yang diteliti. Kegiatan-kegiatan dalam hal ini adalah kegiatan-kegiatan untuk meneliti perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak.

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif maka data yang digunakan adalah jenis data sekunder, yang diambil dengan cara studi pustaka dan studi dokumentasi. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat

¹²Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 97

autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan¹³ Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) UUD NRI Tahun 1945
 - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial
 - 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah.¹⁴ Bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah hukum-hukum karya ilmiah, makalah-makalah, doktrin atau pendapat para ahli hukum yang terkait dengan permasalahan yang sedang dikaji.

- 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap

¹³ [https:// lawmetha. wordpress. com/ 2011 /05 /19/ metode-penelitian-hukum-normatif/](https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/), diakses pada Tanggal 28 Oktober 2024, pukul 11.18 WIB

¹⁴ *Ibid*

yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.¹⁵

4. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan

a. Studi Pustaka

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian studi pustaka adalah teknik dokumenter, yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi pustaka seperti, buku-buku, makalah, artikel, majalah, jurnal, koran, atau karya para pakar.¹⁶

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis dokumen-dokumen, catatan-catatan yang penting dan berhubungan serta dapat memberikan data-data untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian.

Sugiyono mendefinisikan mengenai studi dokumentasi bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen

¹⁵ Haris Sudirman Lubis, *Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkotika di Kota Batam*, Skripsi, Universitas Internasional Batam, Batam, 2018, hlm.68

¹⁶ Lexy J. Meleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung, 2010, hlm.186

bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan kebijakan.¹⁷

5. Metode Penyajian Data

Data yang diperoleh dari penelitian, kemudian data tersebut akan diteliti kembali. Hal ini guna menjamin data yang diperoleh tersebut sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Selanjutnya data dianalisis, disusun secara sistematis dan disajikan dalam bentuk skripsi.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menghimpun data melalui penelaahan bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, baik berupa dokumen-dokumen maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahan hukum yang telah terkumpul akan dianalisis, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi data informasi.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini agar mempermudah dan memperjelas pembahasan, penulis akan menyusun secara sistematis sebagai berikut :

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung, 2016, hlm. 240

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan, Jadwal Penelitian dan Daftar Pustaka.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi landasan teoritis hasil studi kepustakaan yang mengacu pada pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab I, dalam bab II ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu tinjauan umum tentang pekerja, tinjauan umum tentang pemutusan hubungan kerja, tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang kerja dan pekerja dalam perspektif Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian mengenai perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran masukan bagi para pihak dalam proses pembahasan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :

“Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
- b. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.¹⁸

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu pekerja dan bukan pekerja Sedangkan menurut DR Payaman

¹⁸ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 7.

pekerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian pekerja dan bukan pekerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Hak-Hak Pekerja

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.¹⁹

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

¹⁹ Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2000, hlm. 213.

- 
- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
 - b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
 - f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- i. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat keselamatan kerja.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak pekerja adalah :

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak

memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.²⁰

3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang pekerja/buruh. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan pekerja/buruh. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No.25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami panangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi.

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 133-136.

Pengertian hukum ketenagakerjaan yang dahulu disebut hukum ketenagakerjaan atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidrecht* masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Sebagai perbandingan ada beberapa pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Pengertian hukum ketenagakerjaan mengandung tiga unsur yaitu :

- a. Adanya peraturan
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. Upah

Menurut Molenaar menyebutkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.²¹

Menurut Soepomo menyatakan hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²²

Halim menyatakan hukum ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak pekerja/pegawai maupun pihak majikan.²³

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 4

²² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 4

²³ Ibid

Sedangkan menurut Daliyo Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan majikan. Pekerja bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.²⁴

Berdasarkan definisi hukum ketenagakerjaan tersebut, dapat dicermati bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa; dan
4. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya.

Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan Perundang-Undangan berdasarkan jenis dan hirarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;

²⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 5

6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja diluar hubungan kerja dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain didalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada Negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada Negara atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas Negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

4. Sebab-Sebab PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu peristiwa penting yang terjadi di dalam pengelolaan Hubungan Industrial di perusahaan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ada 6 Alasan Terjadinya PHK Pemutusan Hubungan Kerja.

Di dalam ketentuan perundang-undangan di Indonesia, PHK sangat dihindarkan terjadinya. Untuk itu kedua belah pihak harus berupaya keras mencegah terjadinya PHK. Kalaupun pada akhirnya PHK tidak dapat terhindarkan, maka prosesnya harus dilakukan dengan baik dan benar,

sehingga mencegah terjadinya masalah yang lebih besar di kemudian hari, yang merugikan salah satu pihak atau kedua belah pihak.

Banyak pihak yang mungkin melihat PHK semata-mata karena inisiatif pihak pengusaha. Hal ini tidak tepat, karena ada juga PHK yang inisiatifnya dilakukan oleh pihak pekerja.

Untuk membahas lebih lanjut secara singkat tentang PHK, berikut saya sampaikan hal-hal yang dapat menjadi alasan-alasan terjadinya PHK yang ada di dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia :

1. Undang Undang

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat menyebabkan seorang pekerja harus diberhentikan dari suatu perusahaan, Misalnya karyawan anak-anak, pelanggaran izin kerja, Pekerjaan yang melanggar pidana dan kesusilaan atau pekerja yang terlibat organisasi terlarang

2. Inisiatif Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan inisiatif melakukan PHK, yang menyebabkan diberhentikannya seorang karyawan baik secara terhormat ataupun tidak terhormat. Umumnya dapat disebabkan oleh hal-hal berikut:

- a. Pekerja tidak kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan.

- c. Perubahan dalam organisasi perusahaan, seperti : efisiensi perubahan kepemilikan perusahaan, merger, akuisisi, dan likuidasi karena perusahaan dinyatakan pailit.
- d. Pekerja mengalami sakit yang berkepanjangan secara terus menerus.
- e. Tidak lolos masa percobaan.

3. Inisiatif Pekerja

Pekerja dapat melakukan inisiatif melakukan PHK, yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan. Contohnya sebagai berikut :

- a. Mengundurkan diri
- b. Mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan, dengan alasan berikut, seperti yang tercantum di Pasal 169 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal perusahaan melakukan hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
 - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.

- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
- 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

4. Memasuki Masa Usia Pensiun

Hubungan kerja dapat berakhir saat pekerja memasuki masa usia pensiun.

5. Berakhirnya Kontrak Kerja

Dengan berakhirnya kontrak kerja yang diperjanjikan kedua belah pihak, maka hubungan kerja antara karyawan dan pihak perusahaan berakhir.

6. Meninggal Dunia

Apabila karyawan yang bersangkutan meninggal dunia, maka secara otomatis hubungan kerja dengan perusahaan berakhir.

5. Macam-Macam PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja sehingga menimbulkan

permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa :

“ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;

- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja meninggal dunia, akibat PHK demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam Pasal 61 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung Pasal 61 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁵

²⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.189.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja berhak atas hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat

yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603 KUHP Perdata.

Lebih lanjut, Pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 30 hari sebelum mengundurkan diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;

- e) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase atau mediasi kemudian mengajukan gugatan Pada pengadilan hubungan industrial.²⁶

d. PHK oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- a) PHK karena kesalahan ringan dan
- b) PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat,

²⁶ *Ibid*, hlm. 190.

sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Menikah;
- e) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i) Perbedaan perbeda pa paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:

- a) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana

terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadakan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.²⁷

6. Peran Serikat Pekerja

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya dalam perusahaan dan hubungan industrial, maka serikat pekerja memiliki peran diantaranya yaitu :²⁸

a. Perlindungan

Menjadi anggota pekerja tentunya terlindungi dari terwujudnya hak hidup, dimana menyediakan perlindungan akan pekerjaan. Serikat pekerja dalam melakukan perannya yaitu menjamin bahwa pekerja tidak menjadi korban, dipermainkan, dilecehkan, dipermainkan, dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.

b. Meningkatkan kondisi dan syarat kerja

Sesuai kebutuhan yang diperlukan mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi modern yang mendukung kondisi kerja,

²⁷ Ibid, hlm. 193-196

²⁸ Suci Meyta Wati, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penentuan Upah Minimum", Jurnal Ketenagakerjaa, .(2015), hlm 11

serikat pekerja berusaha keras untuk meningkatkan kondisi dan syarat-syarat kerja dan hidup anggotanya.

c. Melakukan perjanjian kerja Bersama

Salah satu peran serikat pekerja yang utama adalah menjamin kepentingan anggotanya dengan melalui perjanjian tawar menawar kolektif. Melalui perjanjian perjanjian tersebut serikat pekerja bekerja untuk memperbaiki kondisi upah agar lebih baik, yang dapat bermanfaat bagi anggota serikat pekerja serta keluarganya. Serikat pekerja dalam hal melakukan perjanjian tersebut bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan anggota dan serikat itu sendiri. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu :

- a) Jenis kegiatan yang diperbolehkan oleh pengusaha, misalnya sesi pelatihan atau menghadiri pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh organisasi induk;
- b) Prosedur untuk mengizinkan kegiatan tersebut, misalnya pemberian izin harus diberikan sebelum perjanjian kerja dilakukan;
- c) Ketentuan mengenai perjanjian serikat yang dibayar dan tidak dibayar;
- d) Menangani keluhan kesah anggota serikat pekerja mewakili pekerja yang memiliki keluhan kesah dengan membantu mereka.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²⁹

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum butuh suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum.³⁰

²⁹ Tim Penerbit, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, 2015, hlm. 595.

³⁰ Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS Publishing, Surakarta, 2014, hlm. 3.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.³¹

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan

³¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Cet-IV, Bandung, 2000, hlm 53

prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.³²

3. Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif;

Merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Terkait dengan Hal tersebut, menurut Philipus M. Hadjon, menyatakan bahwa, sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk

³² *Ibid*

mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar 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. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif; dan

- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi

manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.³³

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keragua-raguan (multi tafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma. Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting.

Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh Undang-Undang atau bertentangan dengan Undang-Undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk Undang-Undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu

³³ Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta, Kencana, 2008, Hlm 157-158.

hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.³⁴

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap HAM di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

4. Konsep Perlindungan Pekerja

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.³⁵

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai

³⁴ *Ibid*, hlm. 159-160

³⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.45

adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras,

³⁶ L. Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.67

agama, warna kulit dan aliran politik.¹² Sedangkan pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:³⁷

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk

³⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor 2010, hlm.98

memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”

5. Hubungan Pengusaha Dengan Pekerja

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum ketenagakerjaan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.³⁸

Mengingat istilah pekerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

³⁸ Abdul Khakim,., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003, hlm. 4

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkai peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.³⁹

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian pekerja menurut ketentuan ini meliputi pekerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman *feudal* atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan pekerja adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu

³⁹ Ibid, hlm. 6

disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang belanda.⁴⁰

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga Kerja adalah :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁴¹ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu

⁴⁰ Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148.

⁴¹ C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta. 2006, hlm. 317

itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.

3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramubakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.⁴²

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

⁴² Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006. Hlm. 24-25

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴³

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.⁴⁴ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.⁴⁵

⁴³ *Ibid.* hlm. 29

⁴⁴ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

⁴⁵ W.J.S Poerwadarminta *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. 2004. Hlm. 191

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Kewajiban Pengusaha Dalam Perlindungan Hukum Kepada Pekerja

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia.
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaanya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama.

6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha (pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak

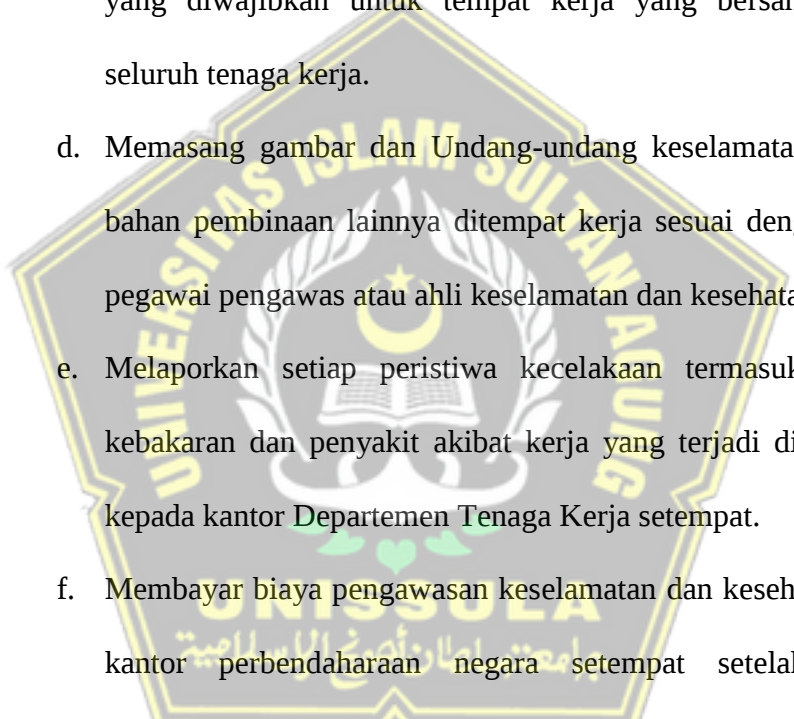
berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun

Bahaya-bahaya yang dapat timbul pada waktu para pekerja sedang aktif melaksanakan kerjanya adalah :

1. Mesin kerja dan alat perlengkapannya.
2. Pesawat baik yang dijalankan tenaga uap ataupun listrik beserta alat perlengkapannya.
3. Sarana perlengkapan kerja lainnya beserta perlengkapannya.
4. Lingkungan kerja yang sesak atau kurang teratur.
5. Cara-cara menanami pekerjaan.
6. Sifat fisik mental dari pada kerjaan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah :

1. Terhadap pekerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakuakn pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan
2. Terhadap pekerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :

- 
- a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan Undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya Oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.⁴⁶

⁴⁶ Lalu husni, *Op.Cit* hlm. 140-141.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG KERJA DAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Untuk mendapatkan penjelasan yang komprehensif, tentang pengertian Syari'at Islam, sebagaimana pada bab terdahulu sedikit di sentil maka pada bagian awal bab ini penulis akan mempertajam pengertian tersebut, dengan mengemukakan beberapa definisi dari para pemikir dan ahli fiqh.

Menurut T.M. Hasby Ash-Shiddiqiey, kata “*Syari'at*” yang berasal dari bahasa Arab tersebut, mempunyai arti “jalan lapang, atau jalan yang dilalui air terjun”. Sedangkan kata “Islam” yang juga berasal dari bahasa Arab, mempunyai pengertian, “Menyelamatkan, masuk kedalam keselamatan dan menyerahkan diri”. Tetapi secara umum, kata Islam kadang diartikan dengan “Damai” atau “Selamat”, atau “Tunduk” dan “Patuh”.

Tetapi menurut Muhamad Yusuf Musa, “*Syari'at Islam*” mempunyai pengertian yang spesifik. “*Syari'at Islam*” menurutnya mempunyai pengertian sebagai berikut :

Terjemahannya :

“*Syari'at* adalah segala hukum-hukum yang disyari'atkan Allah kepada hamba-hambanya yang di bawah oleh Rasulullah Muhammad SAW., yang bergantung dengan cara mengajarkan amal-amal yang dinamai *Far'iyah Amaliyah*, yang dari padanya dihipunkan Ilmu Fiqh, maupun yang bergantung dengan I'tikad yang dinamai *Ashliyyah I'tikadiyyah*, yang daripadanya dihipunkan Ilmu Kalam. Dan dinamai pula syari'at itu dengan al-Din dan al-Millah.

Dari definisi tersebut di atas, Syari'at Islam terdiri dari dua bagian besar, yaitu hukum-hukum yang bersumber dari Allah dan Rasulnya-Nya dengan orientasi amalan antara manusia, serta hukum-hukum yang mengatur I'tikad

kepada Tuhan. Dan paling penting menurut definisi di atas adalah “syari’at” diidentikan pengertiannya dengan kata al-Din dan al-Millah.

Kerja sebagai sebuah aktivitas yang menjadikan manusia produktif dan bernilai di mata Allah dan Rasulnya serta di mata masyarakat. Menurut Ibn Khaldun⁴⁷, kerja merupakan implementasi fungsi kekhalifahan manusia yang diwujudkan dalam menghasilkan suatu nilai tertentu yang ditimbulkan dari hasil kerja. Adapun pekerja sebagai pelaku dalam aktivitas kerja kini memiliki makna yang cukup luas. Dahulu mungkin masih sebatas diartikan sebagai modal produksi yang dimanfaatkan dari fisik manusianya saja yang bermanfaat bagi kelangsungan usaha. Namun kini tidak hanya mencakup kegiatan fisik yang dapat dimanfaatkan dan disebut pekerja melainkan secara utuh sumber daya manusia, tergolong sebagai pekerja karena selain kegiatan fisik juga mencakup kemampuan non fisik seperti ide dan kreativitas. Tujuan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan, seperti kepemilikan yang halal dan tercukupi kebutuhan dasar manusia untuk mampu hidup berkelanjutan⁴⁸

Rosyidi mengartikan secara rinci istilah pekerja kedalam istilah *human resource* dimana didalamnya terkumpul semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa. Definisi ini semakin meluaskan pandangan kita akan makna tenaga kerja yang terdapat unsur-unsur yang berada didalamnya seperti intelektual, keterampilan, kejujuran, ketakwaan, tanggung jawab dan lain-lain.

⁴⁷ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). *Ekonomi Islam*.: Rajawali Pers. Jakarta (2011). Hlm. 363

⁴⁸ Rosyada, D., Mufraini, M. A., Suherlan, A., Harmadi, H., & Supriyono, S. (2018). Promoting Islamic Values to Encourage Labour Performance and Productivity: Evidence From Some Indonesian Industries. *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 S4 , 591-604

Kerja dan pekerja dalam Islam menjadi kewajiban bagi umat yang mampu untuk mencapai sebuah kesuksesan bahkan memiliki kemuliaan tersendiri hingga telah tertulis didalam Al-Qur'an. Firman Allah di surah An-Najm ayat 39 tertulis:⁴⁹

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Menurut ayat ini, tidak ada jalan mudah menuju kesuksesan karena untuk mencapainya dibutuhkan perjuangan dan usaha. Kerja keras sebagai bentuk usaha dan semakin tinggi usahanya maka semakin tinggi pulalah imbalan yang akan diterima. Oleh karena itu dalam Islam mendorong umatnya yang menjadi pekerja untuk meningkatkan kualitas diri baik melalui pendidikan, pelatihan keterampilan dan juga peningkatan kualitas diri dari sisi moral.

Fauzia dan Riyadi mengemukakan bahwasanya Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi di antara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:⁵⁰

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

⁴⁹ Rosyidi, Suherman. *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*. Rajawali Pers, Jakarta (2014). hlm. 56

⁵⁰ Fauzia, Ika Yunia dan Riyadi, Abdul Kadir. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*. Kencana, Jakarta, 2014 hlm. 277

Menurut Huda Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Kesatuan dari kerja dan pekerja dalam mengelola amanah Allah secara bertanggung jawab dan mampu menghasilkan sesuatu yang membawa manfaat atau maslahah. Seorang pelaku ekonomi yang Islami akan berorientasi mencari maslahah maksimum, karenanya mereka tidak hanya mempertimbangkan manfaat dari kerja yang dilakukan, tetapi juga kandungan berkah yang ada dalam kerja yang bersangkutan.⁵¹

Kerja dalam Islam juga mencakup potensi fisik serta non fisik. Menurut Chaudhry Al-Qur'an merujuk kepada kerja manual ketika ia berbicara mengenai pembangunan bahtera oleh Nabi Nuh, manufaktur baju perang oleh Nabi Dawud, memelihara domba oleh Nabi Musa dan pembangunan dinding oleh Dzul-Qarnain, merujuk pula kepada tenaga kerja intelektual ketika disebutkan riwayat Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk mengawasi perbendaharaan negara oleh rajanya. Hal ini menunjukkan kemuliaan kerja baik manual atau secara fisik maupun intelektual didalam Islam, sebagaimana dalam firman Allah berikut didalam surah Saba ayat 10-11:⁵²

⁵¹ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). (2011). *Ekonomi Islam*. Rajawali Pers. Jakarta, hlm. 43

⁵² Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, terj: Suherman Rosyidi. Kencana, Jakarta, 2012, hlm. 172

﴿وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَجِبَالُ أَوْبَىٰ مَعَهُ وَالطَّيْرُ وَآلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ ۚ ۱۰ أَن أَعْمَلَ سَبْعِينَ وَفَرَّ فِي السَّرَّٰطِ
وَأَعْمَلُوا صَٰلِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝ ۱۱﴾

“Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya, (yaitu) “buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menunjukkan kemuliaan kerja dan pekerja dalam Islam, bagi pekerja yang mencari nafkah dengan tangannya sendiri amat dihormati. Bentuk pekerjaan baik fisik maupun non fisik tidak dibeda-bedakan dalam Islam.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak

Ketenagakerjaan pada umumnya biasa diartikan sebagai suatu peristiwa di mana terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan pihak yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah, sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan ataupun suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri serta memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut, terdapat salah satu aspek penting dalam ketenagakerjaan yaitu pekerjaan. Pekerjaan diposisikan sebagai suatu kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi oleh setiap individu karena dengan bekerja seseorang tersebut dapat memperoleh penghasilan yang digunakan untuk

mencapai kesejahteraan. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini berarti merujuk kepada kesejahteraan setiap tenaga kerja di Indonesia.⁵³

Kemudian lebih lanjutnya dipaparkan kembali dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD NRI Tahun 1945 tersebut telah jelas bahwa kesejahteraan adalah hak setiap warga negara agar dapat menjalani kehidupan yang layak, dan untuk mendukung terciptanya kesejahteraan maka dibutuhkan pekerjaan yang layak. Setiap warga negara pada dasarnya pasti memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera tersebut adalah hak bagi setiap warga.

Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah bebas atau sama. Seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan isi dari Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan hukum Negara Republik Indonesia, namun pada kenyataannya secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas, karena dengan bermodalkan tenaganya saja kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri terlebih lagi lapangan kerja sekarang tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan.

⁵³ Fathammubina dan Apriani, “*Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*,” sinar grafika, Jakarta, 2011, hlm.118.

Hukum ketenagakerjaan jelas memberikan perlindungan serta keadilan sosial bagi pekerja yang menjadi pelaku utama dalam ketenagakerjaan. Namun masih seringkali terjadinya ketidakadilan sosial terhadap pekerja, salah satunya yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau dengan kata lain disebut PHK. PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha⁵⁴

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik 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. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena law inforcement yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undangundang.⁵⁵

Untuk perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh ketika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang

⁵⁴ Hatane, Alfons, dan Matitaputty, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," , *jurnal hukum, fakultas hukum universitas sumatera utara*, vol 1.2 Maret 2018, hlm.268.

⁵⁵ Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018): 328.

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, dimana dalam aturan tersebut mengatur mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja hingga proses setelah terjadinya PHK. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Mekanisme PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun mekanisme pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
- b. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja atau 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK bagi pekerja/buruh dalam masa percobaan;
- c. Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota;

- d. Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan;
- e. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Jenis-Jenis PHK

Masalah yang sangat penting bagi seorang tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan ialah mengenai PHK. Adapun jenis-jenis PHK dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 jenis, diantaranya:

a. PHK Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum adalah merupakan PHK yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.⁵⁶ Misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam

⁵⁶ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, PT Inter Masa, Jakarta, 2000, hlm. 19.

waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga PHK demikian sering disebut dengan PHK putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.

Karena itulah PHK terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Meskipun PHK itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.⁵⁷ Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.

b. PHK Oleh Pengusaha /Majikan

PHK ini tidak dapat dilakukan secara sepihak saja, jika adanya perselisihan antara si pekerja dengan majikan maka hal tersebut harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui panitia

⁵⁷ Wiwoho Soedjono, *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*, Bima Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 20.

penyelesaian pemutusan perselisihan buruh. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 6) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- 7) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pengusaha juga dapat melakukan PHK

terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh majikan/pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam prakteknya, majikan/pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan pemberhentian atau penghematan. Sebaliknya pekerja melihat PHK dalam hal yang berbeda dengan pengusaha. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya. Tidak jarang bahwa pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Disamping itu juga letak / lokasi tempat kerja, usia dan jenis pekerjaannya yang membuat pekerja bertahan dengan pekerjaan tersebut. Pertimbangan semacam ini mempengaruhi seorang yang di PHK, sehingga pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja atau job security.

c. PHK oleh Pekerja

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak

menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja itu sendiri. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. PHK Oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan atau buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.

Apabila dalam segala usaha PHK tersebut tidak dapat dihindari, maka pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja yang bersangkutan harus melakukan suatu perundingan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila perundingan tersebut tidak

menemukan jalan keluar maka pihak pengusaha dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan disertai alasan-alasan yang menjadi dasarnya

Kemudian Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut akan memanggil kedua belah pihak untuk diminta keterangan di muka persidangan maka Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan memutuskan masalah tersebut. Apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut menolak permohonan pengusaha tersebut maka pihak pengusaha harus tetap mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Dan apabila permohonan pengusaha tersebut dikabulkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka PHK tersebut akan terjadi setelah keputusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Menurut Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena :⁵⁸

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

⁵⁸ “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang” (2023).

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 PHK yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/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/ buruh;

- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
8. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
10. 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;

11. 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;
12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Adapun upaya yang harus dilakukan oleh pengusaha agar tidak terjadinya PHK, hal tersebut diatur dalam Pasal 151 Ayat (1), (2), (3), dan (4).

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekeda/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja diatur Pasal 153 ayat (1) yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh 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. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh 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.

Ayat (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adapun alasan – alasan yang dapat membenarkan suatu PHK oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja yaitu :

a. Alasan ekonomis terdiri dari :

- 1) Menurunnya hasil produksi perusahaan
- 2) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan
- 3) Menurunnya persediaan bahan pasar
- 4) Merosotnya penghasilan perusahaan yang mengakibatkan kerugian

b. Alasan diluar perusahaan terdiri dari:

- 1) Karena bencana alam
- 2) Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Artinya bahwa perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, jika itu terjadi maka perbuatan PHK oleh Perusahaan tanpa ada alasan yang telah diatur oleh Undang-undang maka perbuatannya batal demi hukum, dan perusahaan Wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan adanya larangan ini diharapkan hak-hak bagi pekerja tidak dilanggar oleh perusahaan karena mengingat dampak dari pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap angka pengangguran di Indonesia sehingga pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya tetap memperhatikan larangan-larangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya bagi siapapun baik dari kalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan terjadinya PHK tentu pihak pekerja yang dalam posisi terugikan karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang – wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang dilanggar oleh pengusaha atau perusahaan yang terkait.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan PHK dimuat dalam Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat PHK yang menimbulkan hak dan kewajiban berdasarkan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau bagi pekerja PKWTT/ pekerja tetap, termaktub dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Adapun uang pesangon yang harus diberikan ketentuan sebagai berikut :

- a. Uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- b. Uang penghargaan masa kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;
- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:
- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
 - 3) Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja; peraturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama

Sedangkan Untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sejak lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2022, pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan masa kerja minimal 1 (satu) bulan bekerja secara terus menerus apabila telah selesainya kontrak atau berakhirnya kontrak atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang kompesasi dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;

- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja 12 x 1 (satu) bulan upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja : 12 x 1 (satu) bulan upah;

Dari hasil penelitian kepustakaan, dengan ini penulis menganalisis bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Dalam terjadinya PHK, jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa :⁵⁹

1. Teguran tertulis;

⁵⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat” (2021).

2. Pembatalan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi;
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawababnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. Dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UndangUndang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal PHK ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid-19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan

masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

1. Upah pokok
2. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut 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 156 ayat (4) sebagai berikut:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Adanya pemutusan hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehingga dapat dianalisa

akibat hukum dari PHK yaitu pekerja/buruh tidak lagi memiliki suatu kewajiban untuk bekerja kepada pengusaha tersebut 116 dan sebaliknya juga pengusaha tidak pula berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja/buruh tersebut. Bagi pekerja/buruh dengan adanya PHK tersebut akan berdampak langsung pada pendapatan (*income security*) bagi pekerja/buruh tersebut dan bagi keluarganya, sedangkan bagi pengusaha dengan terjadinya PHK tersebut berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah di didik dan memahami serta mengerti akan prosedur kerja di perusahaannya.

Disamping itu PHK sangat berpengaruh terhadap pengusaha yang terutama masalah keuangan pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja harus memiliki dana untuk membayar uang pensiun, uang pesangon, uang penghargaan ataupun uang ganti rugi. Maka dari itu, manager sumber daya manusia harus dapat untuk memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja yang berhenti agar tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat yang dianggap cukup.

Pengusaha wajib untuk memenuhi kewajiban ini, apabila tidak memenuhi kewajiban ini maka dapat diancam dengan sanksi pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yang telah diakomodir melalui adanya Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 dimana apabila pengusaha tidak membayar hak-hak tersebut maka dapat dikenakan pidana sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan bunyi

:

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (21), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Khusus untuk pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dapat diberikan apabila PHK dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

Hal ini sebagai upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Perlindungan hukum ini dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum represif disebabkan oleh perlindungan berupa hak-hak tersebut timbul setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK) dan sebagai hukuman kepada pengusaha karena telah melakukan PHK kepada pekerja tersebut.⁶⁰

Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi kepentingan pekerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa pekerja selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang pekerja. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik

⁶⁰ Yogaswara, Novera, dan Ahmaturrahman, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19," *Law Journal*, Fakultas Hukum Pekanbaru, Vol. 1.1 June, 2021, hlm. 296.

yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Sementara itu, perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, hukum subyektif ini merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*). Hukum juga menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan

dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Pemerintah juga mengeluarkan beberapa kebijakan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu antara lain:

1. Dikeluarkannya program kartu prakerja, program kartu prakerja ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja. kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat berkeja dan berkarya kembali. Program kartu prakerja memberikan bantuan kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp. 3.550.000 selama 4 bulan yang dikirimkan secara bertahap. Selain itu pemerintah juga bekerja sama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian intensif tambahan sebesar Rp.600.000

kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK yang telah terdaftar dalam BP jamsostek dan juga insentif survey kekerjaan sebesar Rp.150.000.

2. Program padat karya tunai Program ini diterapkan untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi Covid-19. Sasaran dari program ini ditujukan bagi keluarga miskin, pengangguran atau yang sudah menganggur.
3. Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan dan program tersebut dikeluarkan untuk mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Kemnaker menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19. SE tersebut menekankan pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar COVID-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan undang-undang.
4. Program jaring pengaman sosial (JPS) Program JPS selama pandemi Covid-19 adalah program yang dirancang untuk membantu rakyat miskin yang terkena dampak akibat pandemi COVID-19 dan dilaksanakan melalui tahapan penyelamatan dan pemulihan menuju pada kondisi normal. Program

program tersebut yaitu, bantuan sembako, bantuan sosial tunai yang mana program ini memberikan dana secara tunai kepada masyarakat sebesar Rp.600.000 kepada masyarakat selama 3 bulan, listrik gratis yang mana listrik intensif listrik gratis ini diberikan kepada pekerja yang terdampak pandemi covid 19, dengan memberikan pembebasan tagihan, diskon listrik, penghapusan biaya minimum dan penghapusan abnomen, dan subsidi gaji karyawan dimana subsidi ini diberikan bagi karyawan yang terdaftar di BPJS ketenagakerjaan dengan gaji dibawah 5 juta. Penerima subsidi gaji karyawan ini akan menerima bantuan Rp.600.000 selama 4 bulan dan pembayarannya akan dilakukan selama dua tahap atau setiap Rp.1,2 juta setiap penyaluran

Selain pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang merupakan upaya perlindungan hak-hak pekerja/buruh ketika mengalami PHK, pemerintah juga telah melakukan upaya perlindungan pasca terjadinya PHK melalui adanya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang mana dana dari program tersebut berasal dari rekomposisi dari iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebesar 0,46% dimana sebesar 0,22% dibayarkan oleh pemerintah pusat.

Pekerja/buruh yang dapat memperoleh program JKP harus memenuhi persyaratan berupa :

1. Warga Negara Indonesia
2. Belum mencapai usia 54 tahun saat mendaftar

3. Mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha
4. Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP dan JKM (5 program); dan
5. Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT dan JKM (4 program).

Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diberikan berupa:

1. Uang tunai Diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan upah dengan ketentuan:
 - a. Sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama
 - b. Sebesar 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya
2. Akses informasi pasar kerja Diberikan dalam bentuk layanan :
 - a. Informasi pasar kerja
 - b. Bimbingan jabatan
3. Pelatihan kerja Manfaat pelatihan kerja diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi baik yang diselenggarakan melalui daring dan/atau luring.

Manfaat JKP bagi peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan karena :

- a. Mengudurkan diri;
- b. Cacat total tetap;
- c. Pensiun;
- d. Meninggal dunia

Manfaat pemberian JKP dapat menjadi hilang atau hangus apabila:

- a. Tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 bulan sejak terjadinya PHK
- b. Telah mendapatkan pekerjaan;
- c. Meninggal dunia

Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jamian sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia.

Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Secara yuridis status pekerja dengan pengusaha adalah sama, namun dalam hubungan kerja ada hubungan diperatas antara pemberi kerja dan penerima kerja. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik dimana ketika pengusaha mengeluarkan suatu kebijakan namun terkadang pekerja/buruh memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Hal ini yang terkadang menjadi pemicu awal terjadinya perselisihan/konflik di dalam suatu hubungan kerja.⁶¹

Perlindungan pekerja yang dimaksudkan agar pekerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi pekerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada pekerja. Para pekerja sering merasa dirugikan atupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para pekerja maupun para buruh, minimnya upah

⁶¹ Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," hlm 24.

dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia pekerja Indonesia.⁶²

Menurut penulis perlindungan yang diberikan oleh pemerintah sudah efektif, karena dengan adanya seperangkat aturan hukum yang diberlakukan dalam melindungi pekerja/buruh terhadap hak-haknya akibat PHK pekerja/buruh telah terhindar dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin akan dilakukan oleh pengusaha. Dan dengan adanya aturan hukum yang jelas juga pekerja/buruh telah mendapatkan keadilan, kepastian dan kemanfaatan dari aturan hukum itu sendiri. Namun yang perlu menjadi perhatian adalah Aparat penegak hukum dalam memainkan peranan penting ini. Jika peraturannya sudah baik, tetapi kualitas petugas penegak hukumnya kurang baik, maka akan menimbulkan permasalahan dalam penegakkan hukumnya. Sarana dan fasilitas pendukung pun mempunyai peran penting di dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak Tetapi Tidak Dipenuhi Haknya

Setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga menimbulkan pengaruh social dalam “masyarakat”.

Menurut ahli Satjipto Raharjo mengatakan bahwa penguasaan atas usaha

⁶² Renita, Iriansyah, dan Afrita, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru,” hlm 243.

perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan-perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat.⁶³

Dengan demikian, pengaruh sosial dari pembangunan industrialisasi akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam dalam bidang ketenagakerjaan khususnya hubungan pekerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upah pekerja yang sangat rendah yang jauh dari kebutuhan hidup minimum dan sebagainya. Pekerja/buruh dalam proses produksi memegang peranan yang sangat esensial sebagai tonggak pergerakan ekonomi, dan bagaimanapun kecilnya peranan tersebut harus dilindungi hak-haknya karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Oleh karena itu pekerja/buruh perlu diberikan perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Secara yuridis status pekerja dengan pengusaha adalah sama, namun dalam

⁶³ Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*, T Angkasa, Bandung, 1986. hlm. 31

hubungan kerja ada hubungan diperatas antara pemberi kerja dan penerima kerja. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik dimana ketika pengusaha mengeluarkan suatu kebijakan namun terkadang pekerja/buruh memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Hal ini yang terkadang menjadi pemicu awal terjadinya perselisihan/konflik di dalam suatu hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu bekerja yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena timbul konflik perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya bagi siapapun baik dari kalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan terjadinya PHK tentu pihak pekerja yang dalam posisi terugikan karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha bukan merupakan indikasi tidak adanya perselisihan diantara keduanya. Mengantisipasi akibat yang ditimbulkan dari kemungkinan terjadinya perselisihan yang dapat merugikan banyak pihak baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah maka perlu adanya suatu aturan hukum yang mengatur hal tersebut.

Pemerintah sebagai pelindung dari seluruh warga negara lalu mengeluarkan berbagai jenis peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah

ketenagakerjaan khususnya dalam hal perselisihan hubungan industrial. Salah satu peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada dasarnya prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang-Undang hal ini termaksud dalam Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Prinsip ini haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi sehingga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Upaya hukum dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya dari pihak pengusaha dan akan dilakukan perundingan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau pengadilan hubungan industrial.⁶⁴

1) Bipartit

Bipartit dalam hal sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh. Perundingan bipartit hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Adapun lingkup penyelesaian perselisihan hubungan

⁶⁴ Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 16

industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2) Mediasi

Mediasi Adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh instansi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja). Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan jika tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3) Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya 7 hari sejak diterimanya surat permohonan konsiliasi, konsiliator harus melakukan penelitian tentang duduk perkara yang diperselisihkan dan pada hari kerja kedelapan harus melakukan sidang

konsiliasi. Dalam hal konsiliasi yang dilakukan mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator, serta mendaftarkan perjanjian tersebut ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

4) Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi 2 (dua) jenis perselisihan yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih.

Apabila perdamaian tercapai maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Namun apabila upaya perdamaian gagal maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum tetap yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Terhadap putusan arbiter dapat dilakukan upaya pembatalan

ke Mahkamah Agung. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan industrial.

5) Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum yang hadir setelah diundangkannya UU PPHI. Gugatan perselisihan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.⁶⁵ Hakim pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada para penggugat apabila dalam gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian baik itu melalui mediasi maupun konsiliasi.

Pengadilan khusus hubungan industrial juga menerapkan prinsip sederhana, cepat, dan murah dimana proses peradilan ini sama dengan penyelesaian hukum acara perdata karena menggunakan proses gugat menggugat. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

⁶⁵ Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 26

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak yaitu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan tau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya oleh pengusaha dapat ditempuh dalam 2 (dua) jalur sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial.

B. Saran

1. Pemerintah dan pelaku usaha harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. Disamping itu para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah juga hendaknya menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Perusahaan sebelum melakukan PHK seharusnya melakukan perundingan dengan pekerja. Sebelum melakukan PHK harus memberikan pemberitahuan 14/7 Hari sebelum diPHK. Jika tidak ada jalan keluar dalam perundingan maka bisa di selesaikan melalui pengadilan hubungan industrial
2. Membudayakan pekerja agar mengerti dan memahami hak dan kewajiban yang diterima selama bekerja pada perusahaan, selain itu pekerja harus lebih mengetahui mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja sehingga mereka dapat menuntut apabila tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya. Pimpinan atau HRD perusahaan melakukan sosialisasi tentang hak-hak perlindungan hukum pekerjanya, juga membahas beberapa aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan, serta poin-poin utama yang harus disampaikan, contohnya perusahaan juga dapat membentuk sistem pengaduan pekerja yang efektif, sehingga pekerja memiliki saluran komunikasi yang jelas untuk menyampaikan keluhan. Kolaborasi dengan

serikat pekerja juga dapat dilakukan untuk mendiskusikan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Quran

QS. Ar-Ra'd ayat 11

QS. An-Najm ayat 39

QS. Al-Ahqaf ayat 19

QS. Saba ayat 10-11

B. Buku

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, 2014.

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003.

Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor 2010.

Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006.

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.

C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta. 2006.

Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,".

Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, terj: Suherman Rosyidi. Kencana, Jakarta, 2012.

Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2000.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

- Fathammubina dan Apriani, “*Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*,” sinar grafika, Jakarta, 2011.
- Fauzia, Ika Yunia dan Riyadi, Abdul Kadir. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari’ah*. Kencana, Jakarta, 2014.
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- L. Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Lexy J. Meleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung, 2010.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat” (2021).
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta, Kencana, 2008
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). (2011). *Ekonomi Islam*. Rajawali Pers. Jakarta,.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*, T Angkasa, Bandung, 1986.
- Renita, Iriansyah, dan Afrita, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru,” .
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Rosyidi, Suherman. *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*. Rajawali Pers, Jakarta (2014).
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* , PT. Citra Aditya Bakti, Cet-IV, Bandung, 2000.

Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998.

Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS Press, Surakarta.

Soebekti, *Hukum Perjanjian*, PT Inter Masa, Jakarta, 2000.

Suci Meyta Wati, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penentuan Upah Minimum", *Jurnal Ketenagakerjaa*, .(2015).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung, 2016.

Tim Penerbit, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, 2015.

W.J.S Poerwadarminta *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. 2004.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*, Bima Aksara, Jakarta, 2000.

Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta , 2012.

C. Jurnal

Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018): 328.

Haris Sudirman Lubis, *Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkotika di Kota Batam*, Skripsi, Universitas Internasional Batam, Batam, 2018.

Hatane, Alfons, dan Matitaputty, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," , jurnal hukum, fakultas hukum universitas sumatera utara, vol 1.2 Maret 2018

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018.

Rosyada, D., Mufraini, M. A., Suherlan, A., Harmadi, H., & Supriyono, S. (2018). Promoting Islamic Values to Encourage Labour Performance and

Productivity: Evidence From Some Indonesian Industries. *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 S4 .

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

Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019.

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6), 2011.

Yogaswara, Novera, dan Ahmaturrahman, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19," *Law Journal*, Fakultas Hukum Pekanbaru, Vol. 1.1 June, 2021.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019.

D. Peraturan Perundang-Undangan

UUD NRI Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

E. Internet

[https:// lawmetha. wordpress. com/ 2011 /05 /19/ metode-penelitian-hukum-normatif/](https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/)