

Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Pekerja Terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Imam Mutakin¹, Usep Saepuloh², Naya Dewi Elvina³, Tita Wulan Dini⁴,
Ahmad Fajar⁵

¹⁻⁵Fakultas Hukum, Universitas Sehati Indonesia, Indonesia

Corresponding Author: Imam Mutakin, e-mail: imammutakin@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRACT

Basically, Termination of Employment (PHK) is an action that must be avoided and must not be allowed to occur. However, the problem of layoffs in a company at this time often occurs. Termination of employment is the termination of a person as an employee accompanied by the provision of financial compensation by the company where he works. Termination of Employment (PHK) can occur at any time, but of course it must not be done unilaterally by the company, because this will be detrimental to workers/laborers. Legal protection against unilateral termination of employment (PHK) has been regulated in Article 153 of the Job Creation Law, where in Termination of Employment (PHK) employers are prohibited from carrying out unilateral Termination of Employment (PHK), except in certain circumstances that force PHK to be carried out, as stipulated in Law Number 6 of 2023. Unilateral layoffs carried out by companies not only violate the Employment Laws and This research uses a normative juridical legal research method with a statute approach and a conceptual approach. The results of this study indicate that termination of employment (PHK) has a legal basis, as stipulated in Article 151 of the Job Creation Law, which discusses the procedures for terminating employment (PHK).

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Workers, Company

ABSTRAK

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu tindakan yang harus dihindari dan jangan sampai terjadi, akan tetapi permasalahan PHK dalam suatu perusahaan pada saat ini sering terjadi. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya seseorang sebagai pekerja yang disertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi kapan saja, tetapi tentunya tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, karena hal ini akan merugikan pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur dalam Pasal 153 Undang-undang Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dimana dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha dilarang untuk melakukan PHK secara sepihak, kecuali dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk dilakukannya tindakan tersebut. PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan selain melanggar Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan juga melanggar Undang-undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan Peraturan Perundang-undangan (statue approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan hukum yang tercantum dalam Pasal 151 Undang-undang Cipta Kerja yang membahas mengenai tata cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja, Perusaan

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang paling dihindari oleh pekerja/buruh. Hal ini dapat menyebabkan hancurnya kondisi perekonomian terhadap pekerja dan keluarganya dan kondisi inilah yang menyebabkan seorang pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan selalu dibayangi rasa kekhawatiran dan kecemasan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pekerja adalah mereka yang menggunakan tenaga atau kemampuannya untuk bekerja dan mendapat penghasilan atau imbalan berupa upah dari pemberi kerja atau majikan. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara keduanya, PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pengunduran diri, pensiun, kesalahan berat, atau karena kondisi perusahaan, dan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terutama PHK yang dilakukan oleh perusahaan yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu (Silambi, 2014).

Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh Undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa **“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”**. Artinya Pasal ini menjamin hak setiap warga negara untuk memiliki pekerjaan dan menjalani hidup yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan menjadi dasar bagi pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja yang cukup dan memastikan kesejahteraan rakyat.

Permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pekerja/buruh maupun perusahaan. Di Indonesia, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka perusahaan harus memberikan hak-hak pekerja/buruh yaitu diantaranya uang pesangon kepada pekerja/buruh yang diberhentikan, dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Maka berdasarkan hal tersebut demi menciptakan rasa keadilan bagi para pekerja/buruh, Pemerintah telah membuat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan maksud untuk mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim investasi yang kondusif antara pekerja/buruh dengan pengusaha itu sendiri (Mulyadi, 2018).

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Dalam hal ini terdapat dua jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sukarela atau yang diprakarsai oleh karyawan (*voluntary turnover*), dan
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi atau pihak Perusahaan.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh. Permasalahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan dari tahun ke tahun sangat menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan ini banyak menimbulkan konflik antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, seperti kasus kekerasan, penipuan, upah yang tidak sesuai standar, tidak adanya hak cuti pekerja dan yang banyak terjadi saat ini adalah kasus

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. kasus-kasus tersebut penting untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak tenaga kerja (Aldiyansah, 2017).

Dampak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh sangat besar sekali, selain harus kehilangan mata pencaharian, mereka yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga susah untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini banyak terjadi karena disebabkan perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh, karena kemungkinan perusahaan tersebut sudah tidak mampu lagi memenuhi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, atau karena dampak dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, sehingga perusahaan tidak bisa menjual hasil produknya atau banyak juga perusahaan-perusahaan yang ingin merubah status pekerjaannya dari pekerja tetap menjadi pekerja tenaga kontrak (Wibowo, & Herawati, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum positif yang berlaku. Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu menelaah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*): memahami konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), keadilan sosial, dan hak pekerja.

Data yang digunakan adalah data skunder berupa bahan baku primer (Peraturan Perundang-undangan) dan bahan hukum sekunder (buku, jurnal, dan laporan hasil penelitian) melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian di analisis secara kualitatif dan kemudian dipaparkan secara deskriptif supaya bisa menjawab permasalahan dalam tulisan ini. Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode penelitian melalui pendekatan deskriptif analisis. Analisis ini sangat penting dilakukan, karena dengan analisis ini akan diketahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Peraturan Undang-undang dalam bentuk Omnibuslaw merupakan suatu konsep yang baru diterapkan di negara Indonesia dengan sistem menggabungkan beberapa Peraturan Perundang-undangan yang dianggap mampu menggantikan beberapa norma hukum dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan sebagai misi dari pemerintah untuk memangkas beberapa norma peraturan yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan kehidupan masyarakat saat ini dan dianggap merugikan kepentingan negara dan masyarakat, sehingga bisa mendorong sektor industri yang strategis guna mendukung pertumbuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas masyarakat dan terciptanya lapangan kerja serta pengentasan kemiskinan (Salim & Hizkia, 2023).

Terciptanya suatu keadilan dan kepuasan kerja tentu akan mendorong terhadap peningkatan kinerja dan semua komponen badan usaha termasuk hasil produksi. Salah satu aspek terpenting yang menjadi bagian dari perlindungan hak-hak pekerja adalah terjaminnya pekerja/buruh dari rasa kekhawatiran mereka terhadap persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk diselesaikan, baik mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri, maupun akibat hukum yang terjadi karenanya.

Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berawal dari berbagai hal. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat, yang membatasi potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK. Dalam Pasal 151 menyebutkan bahwa jika terjadi Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK), wajib didahului dengan adanya perundingan dan PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang tersebut, serta dapat menghilangkan hak-hak pekerja/buruh atau tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan sangat merugikan bagi pekerja/buruh tersebut. Pekerja/buruh menganggap bahwa PHK hanya merupakan salah satu alasan yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan untuk mengalihkan status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Hal ini merupakan salah satu bentuk ketidakadilan atau diskriminasi bagi pekerja/buruh.

Dengan mengacu pada permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak pekerja/buruh serta peran Pemerintah dengan menetapkan Undang-undang dalam bidang Ketenagakerjaan yang relevan dan diharapkan mampu dapat menjamin 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.

Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah dengan melakukan upaya administratif. Hal ini menggunakan cara penyelesaian yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak melalui upaya bipartit, yaitu musyawarah yang dilakukan antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian ini merupakan upaya penyelesaian perselisihan terbaik yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan suatu kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak tanpa harus mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu (Alfa, Murni & Roring, 2016).

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Permasalahan yang sering dihadapi oleh pekerja/buruh adalah permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan ini sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan kepada pekerjanya. Masalah PHK ini adalah hal yang sangat dihindari oleh pekerja, karena akan berdampak pada kehidupan pekerja dan keluarganya karena akan berdampak kepada perekonomian keluarga. PHK adalah berakhirnya hubungan kerja sama atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh baik karena ketentuan yang telah disepakati atau PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan (Soepomo & Khakim, 2013: 60).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berawal dari proses hubungan kerja, dimana proses ini melibatkan hubungan seorang pekerja dengan perusahaan. Hubungan kerja ini menggambarkan kedudukan kedua belah pihak yang menunjukkan hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan ataupun sebaliknya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara atasan dan bawahan yang saling mengikatkan diri, untuk memberikan suatu pekerjaan dengan memberikan upah atau imbalan kepada pekerja yang telah menjalankan pekerjaannya. Dalam pengertian ini berarti pihak pekerja dalam melakukan pekerjaannya itu berada dibawah perintah pimpinan atau pengusaha.

Menurut Sativa Husni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan akhir dari hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. PHK juga dapat terjadi karena adanya pelanggaran atau kesalahan fatal yang dilakukan pekerja/buruh atau juga karena faktor-faktor lainnya seperti perusahaan tutup permanen, perubahan status perusahaan dan lain-lain (Husni, 2020:78).

Djumadi menambahkan bahwa PHK berarti berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh dari segala bentuk perjanjian kerja. Manulang mengemukakan bahwa terdapat beberapa pengertian dalam istilah PHK, yaitu:

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati;
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan;
3. *Redundance*, yaitu karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup di operasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja, dan hal ini berakibat pada terjadinya PHK terhadap pekerja;
4. *Retrenchment*, yaitu yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berhentinya hubungan kerja yang dapat terjadi dalam dunia kerja, alasannya terjadinya PHK bisa dikarenakan sudah berakhirnya waktu yang telah disepakati atau diperjanjikan dan dapat pula terjadi karena adanya masalah perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan karena sebab lainnya (Hakim, 2014:39).

Menurut Hasibuan bahwa PHK adalah pemberhentian seseorang pekerja dengan suatu organisasi (perusahaan). PHK dan upah merupakan permasalahan utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Namun, dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

PHK dalam bidang industri disebut dengan istilah *separation*, PHK merupakan bentuk atau pilihan opsi terakhir dengan alasan yang harus betul-betul dipertimbangkan oleh perusahaan. PHK juga dapat disebut dengan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu, hal ini sangat berpengaruh terhadap pekerja karena pekerja tersebut akan kehilangan penghasilan dan tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan hidupnya secara maksimal. Maka jika terjadi PHK perusahaan harus dapat memperhitungkan berapa jumlah kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK. Kemudian tata cara PHK juga hendaknya dilakukan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin supaya tetap menjaga hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Pengaturan PHK dalam Undang-undang Cipta Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terutama oleh pihak pekerja/buruh, dalam Pasal 81 angka 40 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan” :

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
4. Menikah;
5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan;
7. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas

- kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 9. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan; dan
 10. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum. Jika dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh yang telah diberitahukan tentang PHK dan menolak terjadinya PHK, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis PHK, yaitu:
1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan/pengusaha;
 2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh;
 3. Hubungan Kerja putus demi hukum;
 4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan.

B. Perlindungan Hukum Dalam Hubungan Industrial

Menurut Hans Kelsen hukum adalah suatu perintah yang bersifat memaksa terhadap perilaku manusia. Hukum merupakan norma primer yang menetapkan sanksi-sanksi dan hukum merupakan semua peraturan tingkah laku dalam suatu komunitas terorganisasi yang ditegakan oleh yang berwenang (Nurhayati, 2020:4). Dari beberapa defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum merupakan seperangkat aturan yang dibuat oleh pihak-pihak yang diberikan wewenang dengan tujuan untuk mengatur perilaku manusia yang mempunyai sifat memaksa dan mengikat.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan kesewenang-wenangan. Sedangkan menurut Muchsin perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa. Perlindungan hukum bertujuan untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia bisa menikmati fitrah dan martabatnya (Muchsin, 2012:5-6). Menurut Philipus M. Hadjon prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi masyarakat berdasarkan Pancasila dapat dibedakan menjadi 2 (dua) dua, antara lain adalah:

1. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia yakni prinsip perlindungan hukum bagi masyarakat terhadap tindakan pemerintahan yang bersumber kepada konsep tentang pengakuan dan perlindungan yang diarahkan pada pembatasan dan peletakan kewajiban terhadap masyarakat dan pemerintah.
2. Prinsip Negara Hukum, yang melandasi terbentuknya suatu perlindungan hukum bagi masyarakat terhadap tindakan pemerintah yang dikatakan sebagai tujuan negara hukum.

Dapat kita ketahui bahwa perlindungan hukum adalah merupakan tindakan upaya untuk melindungi masyarakat, harkat dan marabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh penguasa terhadap kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan hukum. Negara hukum adalah negara yang berdasarkan hukum, dalam melaksanakan tindakan apapun harus berlandaskan dan dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia adalah negara hukum yang memiliki Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai dasar perlindungan hukum bagi seluruh lapisan masyarakat (Marzuki, 2015:55-56).

Dalam hubungan industrial bentuk perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Maka dalam hal ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan

terhadap pekerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Perlindungan atas moral dan kesusilaan;
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi pihak pekerja/buruh yang dianggap sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja, sehingga tujuan dari keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui sarana hukum yang ada. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Zaini, 2017).

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja terhadap kesewenangan kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha. Peranan lain dari hukum ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk:

1. Memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga; kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Soepomo, 2009:10).

Sifat dari hukum ketenagakerjaan bisa bersifat privat dan bersifat publik, karena hukum ketenagakerjaan ini mengatur kepentingan perorangan, dalam hal hukum privat ini mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut sebagai perjanjian kerja, sedangkan dalam hal hukum publik adalah dalam hal tertentu pemerintah turut serta dalam permasalahan ketenagakerjaan dengan adanya sanksi hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui Peraturan Perundang-undangan (Wahyuni, et al., 2018:24).

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan hukum terhadap pekerja ini menyangkut berbagai aspek, seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang paling utama adalah perlindungan terhadap keselamatan pekerja itu sendiri. Setiap pekerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, serta diberikan upah atau imbalan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Peningkatan perlindungan bagi pekerja adalah merupakan wahana yang harus diciptakan dengan baik sehingga pekerja bisa melaksanakan kewajibannya dengan optimal (Malau, 2018:37).

Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD NRI 1945 bahwa kedudukan pekerja/buruh itu sama dengan kedudukan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tentu tidak sama, dimana kedudukan majikan/pengusaha lebih tinggi kedudukannya dibanding kedudukan pekerja/buruh (Malau, 2018:39). Akibat adanya perbedaan kedudukan secara sosial ekonomis ini dapat mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga dapat menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bisa berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.

Tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Selain itu juga tujuan dari perlindungan hukum ini tidak

hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir (Wijayanti, 2018:86).

Suatu perjanjian kerja bisa berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK, maka disinilah tujuan perlindungan hukum bekerja untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sebelum dan sesudah berakhirnya hubungan kerja tersebut. Perlindungan hukum dalam PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan dilakukannya PHK. Maka dari aturan-aturan hukum tersebut menimbulkan adanya hak-hak pekerja/buruh yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah (Asikin, 2018:96).

Perlindungan hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja dapat diketahui dari bentuk pelaksanaan perlindungan apabila terjadi kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan, jika semua peraturan terhadap hak-hak pekerja dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hukum tidak dapat diukur hanya secara yuridis tetapi juga secara sosiologis dan filosofis.

Menurut Soepomo perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja/buruh tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Bambang & Joni, 2019:76).

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh ini tercantum dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Maka perlindungan hukum ini merupakan manifestasi dari Hak Asasi Manusia (HAM).

Menurut Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya intervensi atau tekanan dari pihak perusahaan kepada pekerja/buruh, artinya perlindungan tenaga kerja ini merupakan jaminan yang wajib didapatkan bagi setiap pekerja/buruh yang bekerja guna melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Menurut Muchsin, Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan kegiatan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Prinsip perlindungan hukum ini didasari pada pengakuan, kepastian, dan perlindungan terhadap masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi pancasila (Muchsin, 2003:14).

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, pemerintah menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia. Di era saat ini tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, dalam hal perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawan nya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya.

C. Perlindungan Tenaga Kerja

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan

kerja (pekerja / buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup :

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat kerja, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan heigienes kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan dan perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit.

Norma Kerja yang meliputi perlindungan yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut keagama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya, guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagi anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Khakim, 2003:61).

Perlindungan Hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Tenaga kerja harus mendapat perhatian yang lebih dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 Ayat 3)
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1)).

8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1)).
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, dimana pihak perusahaan harus berupaya menghindari PHK dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja perlu diwujudkan secara optimal sesuai nilai-nilai Pancasila, terutama melalui penegakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja, serta pemberian perlindungan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Apabila terjadi perselisihan PHK, penyelesaian sengketa secara musyawarah harus diutamakan dengan mengedepankan sikap saling menghargai antara kedua belah pihak baik di dalam maupun di luar pengadilan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

REFERENSI

- Aldiyansah. (2017, 11 Oktober). Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis. *Jawa Pos*.
- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 263-274. <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11594>
- Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Cet. VIII). Raja Grafindo Persada.
- Bambang, S., & Joni, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan* (Cet. I). Pustaka Setia.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. IV). Citra Aditya Bakti.
- Husni, Sativa. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara Abadi.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Malau, P. (2018). *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet. II). Sofmedia.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2015). *Penelitian Dasar-dasar Hukum Normatif* (Edisi Revisi). Kencana Prenadamedia Group.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Muchsin. (2012). *Pengantar Hukum Indonesia*. Medan Area University Press.
- Mulyadi, Maria Francisca. (2018). Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi. *Jurnal Problematika Hukum*, 1(2), 1–4. <https://e-journal.president.ac.id/index.php/problematika-hukum/article/download/307/170>
- Nurhayati, Y. (2020). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum* (Cet. I). Nusa Media.
- Salim, P. W., & Hizkia, J. M. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1599-1606. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i2.5383>

- Silambi, E. D. (2014). Pemutusan hubungan kerja ditinjau dari segi hukum (studi kasus PT. Medco Lestari Papua). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(2), 507-516. <https://doi.org/10.35724/jies.v5i2.70>
- Soepomo, Imam. (2009). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan.
- Soepomo, & Abdul Khakim. (2013). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Cet. III). Citra Aditya Bakti.
- Wahyuni, et al. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Wijayanti, Asri. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Zaini, A. (2017). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. *Al Abkam*, 13(1), 76–110. <https://doi.org/10.37035/ajh.v13i1.1753>