

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PESANGON
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
DAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2
TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA**

**LEGAL PROTECTION OF WORKERS DECIDING ON A JOB
RELATIONSHIP WITHOUT A CLIENT BASED ON LAW NO. 13 OF 2003
GOVERNMENT REGULATIONS ON THE ESTABLISHMENT OF LAW
NUMBER 2 OF 2022 ON THE CREATION OF WORK**

Akis Jahari¹, Rachmatin Artita²

Received: February 2023

Accepted: March 2023

Published: July 2023

Abstrak

Di Indonesia, saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengadopsi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih sering. Hal ini dianggap efisien dan efektif dalam mencapai keuntungan maksimal dengan mengurangi biaya dan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang banyak, mereka harus memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, tunjangan pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, karyawan dengan status PKWT mengungkapkan kekhawatiran mereka terhadap kelemahan sistem ini. Mereka merasa tidak yakin mengenai durasi kerja mereka, prospek menjadi karyawan tetap yang berdampak pada kemajuan karir, status, dan posisi mereka sebagai pekerja, serta kurangnya ketentuan yang jelas mengenai pesangon ketika kontrak berakhir. Undang-Undang Ketenagakerjaan menangani perlindungan hak-hak karyawan dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Pasal 150 hingga Pasal 172 dalam Undang-Undang tersebut menjelaskan regulasi terkait masalah ini. Pasal 154 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan untuk memberikan pesangon dan/atau sejumlah uang penghargaan (remunerasi) serta mengganti hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan dalam situasi pemutusan hubungan kerja.

Katakunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pesangon, Perlindungan Pekerja

Abstrack

Companies in Indonesia are now adopting Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) more commonly than before. This strategy is thought to be more successful and efficient at increasing earnings by lowering expenses and the number of essential staff. When a business employs a big number of people, it is required to provide a range of benefits to protect the wellbeing of its personnel, including health maintenance allowances, performance incentives, severance payments, and other entitlements. However, PKWT-covered employees voice their worries about the drawbacks of this scheme. They are concerned about the length of their job, the likelihood that they will land a permanent position, which affects their ability to advance professionally, their status as employees, and the lack of a defined severance payment at the end of the contract. The protection of workers' rights during termination of employment is covered under the Employment Law. Articles 150 to 172 of the Employment Law, in particular, lay forth the rules governing this situation. Employers are required to pay severance pay and/or a set amount of appreciation money (remuneration) under Article 154, paragraph (1) of the Employment Law. Employers must also reimburse employees for whatever rights they may have following termination of employment.

Keywords : Certain Time Work Agreement, Severance, Worker Protection

¹ Universitas Galuh. Email : akiz_andaroe@yahoo.co.id

² Universitas Galuh. Email : artitaunigal@gmail.com

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah menjadi tantangan yang sulit diatasi sepanjang waktu, meskipun telah ada upaya dan peraturan ketenagakerjaan yang telah diterapkan. Namun, masalah-masalah ini masih menjadi perhatian utama. Saat ini, terdapat beberapa permasalahan yang signifikan terkait dengan ketenagakerjaan di negara ini. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah ketidakseimbangan antara jumlah kesempatan kerja yang tersedia dengan angkatan kerja yang ada. Meskipun terdapat banyak lulusan dan pencari kerja, kesempatan kerja yang sesuai dengan kualifikasi mereka terbatas. Hal ini menciptakan tingkat pengangguran yang tinggi dan kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Selain itu, keterampilan tenaga kerja di Indonesia masih rendah, dan tingkat produktivitas perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk menghadapi tantangan global, peningkatan keterampilan tenaga kerja menjadi sangat penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi negara. Distribusi tenaga kerja juga tidak merata baik dalam hal regional maupun sektoral. Beberapa wilayah dan sektor ekonomi masih menghadapi kesulitan dalam menciptakan lapangan kerja yang cukup. Ini menciptakan ketimpangan pembangunan antar daerah dan berdampak pada mobilitas tenaga kerja.

Perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja juga menjadi masalah yang memerlukan perhatian serius. Beberapa pekerja masih menghadapi kondisi kerja yang tidak aman, gaji yang rendah, dan kurangnya jaminan sosial. Perlindungan hukum yang kuat dan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang lebih efektif diperlukan untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, diperlukan upaya yang komprehensif dari pemerintah, pengusaha, dan pemangku kepentingan terkait. Ini termasuk investasi dalam pendidikan dan pelatihan, perbaikan kebijakan ketenagakerjaan, peningkatan akses terhadap kesempatan kerja, dan peningkatan perlindungan serta kesejahteraan bagi tenaga kerja. Upah minimum saat ini umumnya masih di bawah kebutuhan hidup minimum, dan hal ini menjadi salah satu masalah dalam penjagaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pernyataan faktual menunjukkan bahwa proses pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali memakan waktu yang lama, sementara pekerja tidak menerima upah selama proses tersebut. Ini bertentangan dengan perlindungan yang seharusnya diberikan kepada pekerja jika pengusaha melakukan PHK sepihak dan menolak membayar hak-hak pekerja selama proses PHK sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur prosedur ketat terkait PHK terhadap pekerja/buruh. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha atau perusahaan dalam melakukan PHK dengan alasan yang kurang objektif, sehingga memudahkan pengusaha dalam melakukan PHK.

Hal ini dapat berpotensi menyebabkan terjadinya masalah dalam hubungan industrial, seperti perselisihan, pemogokan, dan PHK oleh pengusaha. Selain itu, pekerja juga menghadapi ketidakpastian dan risiko dalam mendapatkan hak-hak mereka selama proses PHK.

Dalam konteks ini, penting untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja dalam proses PHK, termasuk pembayaran upah yang wajar dan penegakan aturan ketenagakerjaan yang jelas. Evaluasi dan perbaikan terus menerus terhadap peraturan ketenagakerjaan perlu dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja.

Sebaiknya perusahaan yang berencana melakukan PHK sebaiknya melakukan musyawarah atau perundingan terlebih dahulu dengan pekerja/buruh untuk mencegah terjadinya PHK secara sepihak. Dalam melaksanakan PHK, perusahaan juga harus memperhatikan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dalam hukum untuk pemutusan hubungan kerja. Proses dan langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja/buruh tetap terlindungi dan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan batasan terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, perubahan yang terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan terkait PHK tersebut. Perubahan ini memunculkan kekhawatiran akan terjadinya PHK secara sepihak dan perselisihan terkait PHK yang mungkin timbul.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh jika PHK tidak dapat dihindari. Jika pekerja/buruh menolak PHK, penyelesaian PHK harus melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, proses PHK dapat dilanjutkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga menambahkan satu alasan baru untuk melakukan PHK, yaitu efisiensi perusahaan. Pengusaha diberikan fleksibilitas untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik dengan menutup perusahaan atau tanpa menutup perusahaan,

asalkan disebabkan oleh kerugian perusahaan. Meskipun demikian, pengusaha tetap wajib memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK, termasuk pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal ini menegaskan bahwa setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja/buruh yang terkena dampak PHK. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam proses PHK adalah hal yang penting untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan mereka dalam menghadapi perubahan dalam dunia kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus memiliki alasan yang jelas. Hak konstitusional setiap individu untuk bekerja dan mencari nafkah tidak boleh dicabut tanpa adanya bukti kesalahan yang terbukti dan alasan yang sah.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berperan sebagai sarana untuk melindungi kepentingan manusia. Untuk memastikan perlindungan tersebut terwujud, penting bagi hukum untuk diterapkan dan dilaksanakan dengan benar. Meskipun pelaksanaan hukum umumnya berjalan dengan lancar dan damai, terkadang pelanggaran hukum juga terjadi.

Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi yang baik dan tepat dari hukum memiliki kepentingan yang besar dalam melindungi hak-hak pekerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha harus memiliki alasan yang jelas yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa tindakan tersebut tidak melanggar hak-hak konstitusional pekerja.

Perlindungan hukum ini akan membantu menjaga keadilan dan kelangsungan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan menerapkan hukum dengan baik, kita dapat memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan dengan transparansi, keadilan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan aspek penting dalam memastikan hak asasi manusia (HAM) terlindungi. Hal ini melibatkan pembentukan aturan yang melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang dan menjamin keadilan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian integral dari pembangunan nasional.

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran bagi masyarakat.

Pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja mengakui risiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pekerja/buruh. Hal ini juga dianggap sebagai penghargaan terhadap kontribusi mereka dalam menghasilkan kerja dan memajukan pembangunan.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia secara jelas diakui dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diterapkan oleh negara dalam masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan diakui sebagai hak konstitusional, yang merupakan upaya untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Konstitusi negara ini sejalan dengan tujuan negara dalam memajukan kesejahteraan masyarakat .

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh melibatkan hak terhadap kompensasi dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, seringkali perlindungan terhadap pekerja terabaikan. Banyak kasus di mana perusahaan tidak memberikan pesangon kepada pekerja setelah pemutusan hubungan kerja, seperti yang terjadi dalam kasus Bambang Trianto dengan PT Hevilift Aviation Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja. Namun, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terjadi perubahan dalam besaran kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan ini mempengaruhi perlindungan dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Dalam rangka memastikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja, penting bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Meskipun terdapat perubahan dalam peraturan, upaya harus dilakukan agar pekerja/buruh tetap menerima kompensasi yang sesuai dengan keputusan dan peraturan yang berlaku. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh..

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah penelitian normatif. Dalam konteks hukum, penelitian normatif bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan mengevaluasi norma atau ketentuan hukum yang berlaku. Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada analisis dokumen dan bahan pustaka, seperti undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, doktrin hukum, dan literatur terkait lainnya. Metode penelitian ini menggunakan data sekunder yang

diperoleh dari sumber-sumber tertulis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kerangka hukum yang berlaku dan dampaknya dalam kasus-kasus tertentu .

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yuridis normatif, yang difokuskan pada analisis peraturan perundang-undangan, literatur, pendapat para ahli, serta hasil penelitian terkait yang berhubungan dengan isu pembuktian dalam suatu perkara. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis dan interpretasi terhadap berbagai sumber hukum yang relevan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu yang sedang diteliti. Pendekatan ini memberikan landasan yang kuat untuk mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek hukum yang terkait dengan pembuktian dalam konteks yang sedang diselidiki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, terdapat aspek penting yang menyangkut hak pemutusan hubungan kerja (PHK). Pelepasan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang jelas dan adil, dan pekerja/buruh memiliki hak untuk menerima kompensasi yang layak dalam kasus PHK. Namun, dalam praktiknya, seringkali perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hal PHK terabaikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam kasus PHK. Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terjadi perubahan dalam ketentuan mengenai kompensasi dalam PHK. Perubahan ini mempengaruhi perlindungan dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh.

Contoh kasus seperti Bambang Trianto dengan PT Hevilift Aviation Indonesia menggambarkan adanya pelanggaran terhadap hak pemutusan hubungan kerja. Dalam kasus tersebut, Bambang tidak menerima pesangon meskipun merupakan tenaga ahli di perusahaan tersebut. Proses hukum yang dilalui menunjukkan kompleksitas dalam menegakkan hak-hak pekerja/buruh dalam kasus PHK.

Dalam rangka memastikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja/buruh dalam kasus PHK, perlu adanya upaya dari pemerintah dan pihak-pihak terkait. Penting untuk memastikan bahwa perubahan dalam peraturan terkait PHK tidak merugikan hak-hak pekerja/buruh. Perlindungan hukum yang efektif dalam PHK akan menjaga keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, serta memastikan

kesejahteraan dan keberlanjutan dunia kerja.¹ Berkaitan dengan hal tersebut perlindungan tenaga kerja dikategorikan menjadi 3 jenis, yakni:

- 1) Perlindungan ekonomis merupakan upaya untuk memberikan perlindungan terkait penghasilan kepada tenaga kerja agar mereka memiliki cukup penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dan keluarga. Ini melibatkan usaha untuk memastikan bahwa upah yang diterima oleh pekerja/buruh mencukupi dan adil sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Perlindungan sosial berkaitan dengan upaya untuk memberikan perlindungan dalam konteks sosial dan masyarakat. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupan mereka sebagai manusia secara umum, serta sebagai anggota masyarakat dan keluarga. Ini meliputi aspek-aspek seperti jaminan kesehatan kerja, asuransi sosial, tunjangan pensiun, dan manfaat sosial lainnya.
- 3) Perlindungan teknis melibatkan usaha-usaha untuk menjaga keselamatan pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat timbul dalam lingkungan kerja. Ini meliputi pengaturan dan implementasi langkah-langkah keamanan yang diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh dari risiko yang terkait dengan penggunaan mesin, peralatan kerja, dan proses produksi. Perlindungan teknis ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja/buruh bekerja dalam kondisi yang aman dan bebas dari risiko yang tidak perlu².

Mengakui dan melindungi hak-hak pekerja/buruh dengan mempertimbangkan risiko dan tanggung jawab yang mereka hadapi merupakan hal yang sangat penting dalam kerangka hukum. Di Indonesia, konsep Hak Asasi Manusia (HAM) secara tegas diakui dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diimplementasikan oleh negara dalam kehidupan masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan diakui sebagai hak konstitusional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan negara, yang tercermin dalam konstitusi, adalah menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat.

Dalam konteks ketenagakerjaan, penting untuk memiliki perlindungan hukum yang baik dan tepat guna memastikan hak-hak pekerja/buruh terlindungi dengan adil dan proporsional. Hal ini juga berperan dalam mencapai tujuan negara untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Dengan memberikan perlindungan hukum yang tepat, kita dapat menciptakan

¹ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Udayana University Press, Denpasar, 2018), hal. 26.

² Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008), hal, 97.

lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.³

Beberapa objek yang menjadi perlindungan bagi pekerja/buruh, yaitu:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan penguasa dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.⁴

Perlindungan hukum merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh, terutama terkait dengan hak pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam konteks ini, pekerja/buruh memiliki hak untuk menerima kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Peraturan mengenai kompensasi ini telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Apabila hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha dalam kasus PHK, mereka memiliki opsi untuk mengambil langkah hukum melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Prinsip perlindungan hukum bagi warga negara dalam negara-negara barat didasarkan pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Konsep ini menjadi dasar yang kuat dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Dalam konteks Indonesia, prinsip perlindungan hukum bagi warga negara didasarkan pada pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila, serta prinsip negara hukum yang berlandaskan Pancasila. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan dalam memberikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja/buruh dalam kasus PHK dan situasi ketenagakerjaan lainnya.⁵

Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, termasuk mereka yang belum bekerja dan mereka yang sedang dalam hubungan kerja. Hal ini

³ Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, (As Publishing, Makassar, 2009), hal, 72.

⁴ Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Pertama*, (Kencana, Jakarta, 2020), hal, 91.

⁵ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Laksbang Pressindo, 2017), hal, 142

mencakup kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan preferensi mereka. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, mencapai kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi, serta mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak secara kemanusiaan. Pasal 28D ayat (1) menegaskan hak setiap individu atas jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28D ayat (2) menekankan hak setiap individu untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan ini menunjukkan bahwa hak-hak pekerja telah diakui dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, perlindungan hukum terkait dengan validitas status pekerja dalam hubungan kerja dan validitas alasan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Validitas alasan tersebut akan berdampak pada hak-hak yang akan diterima oleh pekerja setelah pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga merupakan isu penting dalam hubungan industrial. Upaya dilakukan untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang tenang, dan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diberlakukan sebagai langkah untuk mencegah perselisihan buruh yang berkepanjangan dan memastikan penyelesaiannya yang adil. Undang-Undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan⁶.

Sumber hukum perburuhan memiliki peran yang penting karena menjadi acuan bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, sumber hukum perburuhan memiliki nilai strategis yang tinggi. Terdapat dua jenis sumber hukum perburuhan, yaitu:

1. Kaidah Otonom

Kaidah Otonom merujuk pada peraturan yang dibuat oleh pekerja/buruh dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja berdasarkan kehendak bebas mereka, dengan mematuhi batasan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Peraturan ini dapat mengatur standar

⁶ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan*, hal. 25

minimum atau standar maksimum tergantung pada hak atau kewajiban yang diatur. Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja ini meliputi pekerja/buruh dan pengusaha.

Kedua pihak, pekerja/buruh dan pengusaha, memiliki otonomi atau kewenangan untuk mengatur hal-hal tersebut. Oleh karena itu, bentuk kaidah otonom pada dasarnya merupakan perjanjian yang memenuhi persyaratan sah seperti yang diatur dalam hukum perdata. Kaidah hukum otonom ini dapat berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (Collective Labor Agreement atau Collective Bargaining Agreement), dan Kebiasaan Hukum (Customary Law). Dalam hal ini, pihak-pihak sepakat untuk mengikatkan diri mereka pada aturan yang mereka buat sendiri dalam rangka menjalankan hubungan kerja mereka, namun tetap dalam batasan yang ditetapkan oleh hukum yang berlaku.

Kaidah Otonom merupakan instrumen yang penting dalam hubungan kerja karena memberikan fleksibilitas kepada pihak-pihak untuk mengatur hal-hal yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan mereka. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa peraturan yang dibuat dalam kaidah otonom tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang ada dan tetap memenuhi hak-hak dasar pekerja/buruh serta prinsip-prinsip keadilan.

Dengan adanya kaidah otonom, diharapkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan lebih baik, saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang..

2. Kaidah Heteronom

Kaidah Heteronom merujuk pada ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan dalam membuat ketentuan-ketentuan ini adalah Pemerintah atau Negara. Bentuk kaidah heteronom ini mencakup semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2012, dan sebagainya. Peraturan perundang-undangan ini memberikan berbagai macam perlindungan kepada pekerja/buruh dalam hubungan kerja.

Tujuan utama perlindungan tenaga kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis, di mana pihak yang memiliki kekuatan lebih tidak mengeksploitasi pihak yang memiliki kekuatan lebih rendah. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja muncul sebagai respons terhadap hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yang terbentuk melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja mengatur persyaratan kerja, hak dan kewajiban pekerja/buruh serta pengusaha/majikan, pengupahan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk memastikan penghormatan dan jaminan hak-hak pekerja/buruh dalam konteks hubungan kerja.

Perlindungan hukum ini mencakup hak-hak seperti upah yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan dari diskriminasi, hak berunding dan mogok kerja, serta jaminan sosial. Melalui perlindungan hukum ini, keseimbangan kekuatan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan diharapkan terjaga, dan keadilan dalam lingkungan kerja dapat tercapai. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah memastikan terciptanya lingkungan kerja yang adil, di mana hak-hak pekerja/buruh dihormati dan terlindungi.

Prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan:

1. Prinsip tanpa diskriminasi: Setiap pekerja/buruh memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminatif.
2. Prinsip kesetaraan perlakuan: Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha. Mereka juga berhak untuk mengembangkan potensi kerja melalui pelatihan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka.
3. Prinsip kesempatan pelatihan: Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan tugas mereka. Pelatihan kerja tersebut dijalankan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran operasional.
4. Prinsip kebebasan memilih pekerjaan: Setiap pekerja/buruh memiliki kebebasan dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri.
5. Prinsip perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja: Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta diperlakukan dengan menghormati martabat, moral, dan nilai-nilai agama.
6. Prinsip penghasilan yang layak: Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara kemanusiaan.
7. Prinsip jaminan sosial: Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial sebagai perlindungan terhadap risiko sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua.

8. Prinsip kebebasan berserikat: Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sebagai wadah untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan bersama.⁷

Yang menjadi objek perlindungan tenaga kerja yaitu :

- 1) Prinsip perlindungan hak-hak dalam hubungan kerja
- 2) Prinsip perlindungan hak berunding dan mogok pekerja/buruh
- 3) Prinsip perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Prinsip perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- 5) Prinsip perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial
- 6) Prinsip perlindungan hak pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan Hubungan Industrial terjadi ketika terdapat konflik antara pengusaha, pekerja/buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh di dalam sebuah perusahaan. Perselisihan ini dapat muncul dalam berbagai hal, seperti tuntutan terkait upah, kondisi kerja, hak-hak pekerja, atau perundingan perjanjian kerja. Di sisi lain, perselisihan hak terjadi ketika hak-hak pekerja tidak dipenuhi atau ada perbedaan penafsiran terkait pelaksanaan ketentuan hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak ini lebih menekankan pada aspek hukum dan melibatkan pelanggaran hak, perlakuan yang tidak adil, atau perbedaan penafsiran terhadap aturan ketenagakerjaan.

Perselisihan hak dapat mencakup berbagai hal, seperti pembayaran upah yang kurang, penghentian kerja yang tidak sah, pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang layak, atau diskriminasi dalam kesempatan kerja. Dalam perselisihan hak, pihak yang merasa hak-haknya dilanggar dapat mengajukan gugatan atau melibatkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencari keadilan dan penyelesaian yang tepat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perselisihan hak memainkan peran penting dalam mencapai keadilan dan harmoni dalam hubungan kerja. Melalui mekanisme penyelesaian yang tepat, pihak-pihak yang terlibat dapat mencari solusi yang adil dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks ketenagakerjaan..⁸

Perselisihan kepentingan adalah konflik yang terjadi dalam hubungan kerja karena perbedaan pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan ini

⁷ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hal, 35.

⁸ Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, (PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014), hal. 90.

melibatkan perbedaan dalam pemahaman dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Perselisihan kepentingan dapat timbul dalam berbagai hal, seperti penentuan tingkat upah, durasi kerja, tunjangan, atau fasilitas kerja. Perbedaan pandangan terkait aspek kebijakan, alokasi sumber daya, atau perhitungan ekonomi menjadi faktor yang mempengaruhi perselisihan ini. Pihak pengusaha cenderung berfokus pada efisiensi dan keberlanjutan bisnis, sementara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berjuang untuk meningkatkan kondisi ekonomi dan kesejahteraan mereka.

Dalam perselisihan kepentingan, pihak-pihak yang terlibat berusaha mencapai kesepakatan melalui perundingan atau negosiasi. Upaya dilakukan untuk mencapai titik tengah yang dapat memenuhi kepentingan kedua belah pihak. Kadang-kadang, pihak ketiga, seperti mediator atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat dilibatkan untuk membantu mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Penyelesaian perselisihan kepentingan ini cenderung lebih terfokus pada faktor-faktor non-hukum, seperti keseimbangan kekuatan, kompromi, dan pertimbangan ekonomi. Dalam beberapa kasus, perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui pengambilan keputusan bersama atau melalui proses perundingan yang melibatkan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat.

Tujuan dari penyelesaian perselisihan kepentingan adalah mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak dan dapat memenuhi tujuan ekonomi dan sosial yang diinginkan. Melalui pendekatan komunikasi dan penyelesaian yang saling menguntungkan, perselisihan kepentingan dapat diatasi untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.⁹

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah situasi di mana terdapat perbedaan pendapat antara pihak-pihak yang terlibat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan semacam ini seringkali muncul dalam konteks pengadilan hubungan industrial, di mana sebagian besar kasus yang diajukan berkaitan dengan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Perselisihan pemutusan hubungan kerja melibatkan pertimbangan mengenai apakah pemutusan tersebut dilakukan secara sah dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk memperjuangkan kepentingan dan hak-hak mereka. Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan

⁹ Achmad Ali, 2019, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicial Prudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hal. 143.

jika mereka merasa bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tidak sah atau melanggar hak-hak mereka. Di sisi lain, pengusaha dapat membela keputusan pemutusan hubungan kerja mereka dengan memberikan alasan dan argumen yang mendukung keputusan tersebut.

Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja biasanya melibatkan pengadilan hubungan industrial atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pihak-pihak yang terlibat dapat menyampaikan argumen dan menyajikan bukti-bukti yang relevan untuk mendukung posisi mereka. Pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan akan mempertimbangkan fakta-fakta yang ada dan menerapkan hukum yang berlaku untuk membuat keputusan yang adil dan berkeadilan.

Tujuan dari penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah mencapai keputusan yang memperhatikan hak-hak dan kepentingan kedua belah pihak. Melalui proses penyelesaian yang objektif dan adil, diharapkan perselisihan dapat diselesaikan dengan cara yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat.

Penjelasan umum Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 memberikan penjelasan lebih rinci tentang perselisihan hubungan industrial dan ketentuan yang mengatur dalam undang-undang tersebut:¹⁰

- a. Undang-Undang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
- b. Pihak yang terlibat dalam perselisihan bisa individu pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Perselisihan juga dapat terjadi antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain di dalam satu perusahaan.
- c. Perselisihan hubungan industrial pada awalnya harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak-pihak yang berselisih.
- d. Jika perundingan gagal, salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatat perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- e. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase berdasarkan kesepakatan kedua belah

¹⁰ Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. (Mandar Maju. Bandung, 2004), hal. 176.

pihak. Jika tidak ada kesepakatan, perselisihan tersebut harus melalui mediasi sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

- f. Jika terdapat perselisihan hak yang telah dicatat di instansi yang berwenang dan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaiannya harus melalui proses mediasi sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial. Mediasi bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara pihak-pihak terkait dengan bantuan mediator yang netral dan tidak memihak.
- g. Keputusan yang dihasilkan dari proses arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sesuai dengan kesepakatan para pihak. Namun, dalam beberapa kasus tertentu, putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung jika terdapat alasan yang sah seperti keberatan atau kekeliruan dalam proses arbitrase.
- h. Pengadilan hubungan industrial merupakan bagian dari sistem peradilan umum yang secara bertahap dibentuk oleh Mahkamah Agung melalui pengadilan negeri. Pengadilan hubungan industrial memiliki wewenang untuk memutuskan perselisihan hubungan industrial dan menyelesaikan perkara yang terkait dengan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memastikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, adil, dan efisien, pengadilan hubungan industrial dalam kerangka peradilan umum memiliki prosedur dan tahapan yang terbatas. Setelah proses persidangan, pengadilan hubungan industrial akan memberikan putusan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang diajukan. Dalam hal perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, putusan pengadilan hubungan industrial dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi merupakan upaya hukum untuk mengajukan banding terhadap putusan pengadilan hubungan industrial. Mahkamah Agung kemudian akan melakukan pemeriksaan atas kasasi yang diajukan dan memutuskan apakah putusan pengadilan hubungan industrial tersebut benar atau perlu diubah.

Namun, perlu diperhatikan bahwa perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Artinya, putusan pengadilan hubungan industrial terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh merupakan keputusan final dan tidak dapat diupayakan banding lebih lanjut. Pengadilan hubungan industrial yang menangani perselisihan hubungan industrial terdiri dari tiga hakim, yaitu satu hakim pengadilan negeri dan dua hakim ad hoc yang diusulkan oleh organisasi

pengusaha dan organisasi pekerja atau serikat buruh. Dalam mengambil keputusan, hakim-hakim ini akan mempertimbangkan fakta-fakta yang ada, bukti-bukti yang disajikan, serta ketentuan hukum yang berlaku dalam menyelesaikan perselisihan yang diajukan.

Tujuan dari pengadilan hubungan industrial adalah menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif dan adil antara pengusaha dan pekerja/buruh. Meskipun proses pengadilan hubungan industrial memiliki batasan dalam hal banding dan kasasi, upaya ini dimaksudkan untuk mempercepat penyelesaian perselisihan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil sudah final dan mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut.

Untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak diinginkan dan melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha, pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan. Peraturan ini mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur aspek hubungan industrial, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, serta perlindungan terhadap tenaga kerja. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat Mahkamah Agung, baik melalui proses kasasi maupun peninjauan kembali, diberlakukan batas waktu maksimal 30 hari kerja sejak tanggal permohonan kasasi atau peninjauan kembali. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan menyelesaikan perselisihan secara efisien. Dengan adanya batasan waktu ini, diharapkan setiap perselisihan dapat ditangani dengan cepat dan mendapatkan keputusan yang akhir dalam waktu maksimal 8 bulan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sistem peradilan merupakan mekanisme yang penting dalam menjamin keadilan dan menyelesaikan perselisihan secara objektif. Dalam proses ini, keputusan yang diambil oleh Mahkamah Agung akan menjadi putusan yang mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut. Pemerintah terus berupaya meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan melindungi hak-hak pekerja serta pengusaha. Penerapan batasan waktu dalam penyelesaian perselisihan di tingkat Mahkamah Agung merupakan langkah yang diambil untuk mencapai tujuan ini.¹¹

Pelaksanaan dan penegakan hukum terkait hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha adalah aspek penting dalam menjaga keadilan dan kepatuhan dalam hubungan kerja. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja atau kewajiban pengusaha, diperlukan tindakan preventif

¹¹ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, (Laksbang, Surabaya, 2017), hal, 158

dan represif untuk menyelesaikan perselisihan dan melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat.

Tindakan preventif dilakukan melalui penyusunan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta perlindungan tenaga kerja. Peraturan-peraturan ini menjadi pedoman bagi para pihak dalam menjalankan hubungan kerja dengan jelas dan terukur. Selain itu, penyelesaian perselisihan dapat diupayakan melalui mekanisme non-litigasi, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Mekanisme ini dapat membantu pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan untuk mencapai kesepakatan tanpa harus melalui proses peradilan.

Namun, jika upaya preventif tidak berhasil atau terjadi pelanggaran yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme non-litigasi, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk mengadili perselisihan hubungan industrial dan memberikan keputusan yang mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat. Dalam proses litigasi ini, pihak-pihak dapat menyampaikan argumen dan bukti yang mendukung posisi mereka, dan keputusan akhir akan diberikan berdasarkan pertimbangan hukum yang berlaku.

Melalui tindakan preventif dan represif, diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penegakan hukum yang efektif akan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak, menjaga keseimbangan kepentingan, dan melindungi hak-hak pekerja serta kewajiban pengusaha. Pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan memiliki peran penting dalam mendukung implementasi dan penegakan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja.¹²

Penyertakan istilah "perusahaan" dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) merupakan respons terhadap perkembangan dunia usaha dan kebutuhan untuk mengakomodasi entitas hukum yang lebih luas dan kompleks. Sebelumnya, KUHD hanya mengatur mengenai pedagang dan perbuatan perdagangan yang terkait dengan kegiatan perdagangan.

Istilah "perusahaan" tidak diatur secara eksplisit dalam KUHD, namun beberapa ahli hukum telah memberikan rumusan mengenai pengertian dan konsep perusahaan. Secara umum, perusahaan dapat diartikan sebagai suatu entitas yang melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan mencari keuntungan. Perusahaan dapat berbentuk badan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), atau berbentuk badan usaha lainnya yang diakui dalam hukum.

Konsep perusahaan mencakup berbagai aspek, termasuk struktur organisasi, kepemilikan, modal, operasional, dan tanggung jawab hukum. Perusahaan memiliki entitas hukum yang

¹² Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, hal, 144

terpisah dari pemilik atau pengelolanya, sehingga memiliki kemampuan untuk memasuki perjanjian, memiliki aset dan kewajiban, serta bertanggung jawab secara hukum atas tindakan yang dilakukan.

Dalam konteks hukum dagang, perusahaan juga terikat oleh ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur kegiatan perdagangan, seperti perjanjian jual beli, pengangkutan barang, dan jaminan hukum terkait transaksi bisnis. Penerapan hukum dagang terhadap perusahaan membantu menciptakan kepastian hukum dan menjaga keadilan dalam hubungan bisnis antara perusahaan, pelanggan, pemasok, dan pihak terkait lainnya.

Pengertian dan konsep perusahaan yang lebih luas dan inklusif dalam KUHD mencerminkan kompleksitas dan dinamika dunia usaha yang terus berkembang. Hal ini juga memberikan landasan hukum yang lebih jelas bagi perusahaan untuk beroperasi dan menjalankan kegiatan bisnisnya dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.¹³

Untuk menerapkan sanksi administratif dengan efektif, penting untuk memiliki peraturan pelaksanaan yang mengatur hubungan prosedural antara pegawai pengawas yang bertindak sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan instansi pemerintah yang berwenang dalam penegakan sanksi administratif.

Peraturan pelaksanaan ini akan memberikan pedoman yang jelas dan terstruktur bagi pegawai pengawas dalam melakukan penyidikan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Peraturan tersebut dapat mencakup prosedur penyelidikan, pengumpulan bukti, pemberian kesempatan pembelaan bagi PNS yang diselidiki, dan tata cara penentuan serta pemberlakuan sanksi administratif.

Selain itu, peraturan pelaksanaan ini juga akan memfasilitasi koordinasi antarinstansi yang terlibat dalam penegakan sanksi administratif. Koordinasi yang baik antara pegawai pengawas, instansi pemerintah yang berwenang, dan lembaga terkait akan memastikan kesesuaian prosedur dan keberlanjutan penegakan hukum administratif.

Dengan adanya kerangka kerja yang jelas, proses penegakan hukum administratif akan berjalan dengan lebih efisien dan transparan. Pegawai pengawas akan memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menghindari kesalahan prosedural dan penyalahgunaan wewenang.

Selain itu, peraturan pelaksanaan yang baik juga penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberlakukan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Hal ini akan memberikan

¹³ Mulhadi, *Hukum Perusahaan: Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal, 2.

kepastian hukum bagi PNS yang terlibat dalam pelanggaran administratif dan juga memastikan keadilan dalam proses penegakan hukum.

Penerapan peraturan pelaksanaan yang baik dan efektif dalam penegakan sanksi administratif akan membantu menciptakan disiplin dan akuntabilitas dalam administrasi pemerintahan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa PNS mematuhi aturan yang berlaku dan menjaga integritas serta kualitas pelayanan publik yang baik.¹⁴

alur administratif dapat digunakan sebagai upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja. Perundingan bipartit antara kedua belah pihak merupakan langkah awal yang penting untuk mencapai kesepakatan.

Jika perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan, hasil kesepakatan tersebut akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Dalam hal ini, kesepakatan tersebut dapat dianggap sebagai bentuk penyelesaian perselisihan melalui jalur administratif.

Namun, jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, pihak yang terkena dampak dapat meminta anjuran atau mediasi dari Dinas Tenaga Kerja setempat. Dalam peran sebagai mediator, Dinas Tenaga Kerja akan berusaha membantu kedua belah pihak mencapai penyelesaian yang adil dan saling menguntungkan.

Mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja bertujuan untuk meredakan ketegangan, memfasilitasi komunikasi, dan mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Mediator dari Dinas Tenaga Kerja akan membantu mengidentifikasi isu-isu yang menjadi sumber perselisihan dan mencari titik tengah yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Jalur administratif ini memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh dan pengusaha untuk mencapai penyelesaian perselisihan secara damai tanpa melibatkan proses pengadilan. Tujuannya adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan menjaga produktivitas serta kesejahteraan pekerja/buruh dan pengusaha.

Namun, perlu diingat bahwa apabila upaya-upaya penyelesaian melalui jalur administratif tidak berhasil, pihak yang terkena dampak masih memiliki hak untuk memilih jalur hukum lainnya, seperti mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁵

Penutup

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keharusan yang diamanatkan oleh konstitusi (UUD 1945) dan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta Undang-Undang Cipta Kerja tentang

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000), hal, 212.

¹⁵ Asriwijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal, 175.

ketenagakerjaan. Tujuan utamanya adalah melindungi hak-hak tenaga kerja yang terkena dampak PHK, yang melibatkan dimensi hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia. Dalam konteks ini, tanggung jawab utama terletak pada pemerintah negara sesuai dengan amanat konstitusi. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan perlindungan hukum yang adekuat bagi tenaga kerja yang mengalami PHK. Hal ini mencakup penyusunan dan implementasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja, yang memberikan kerangka hukum yang jelas dan perlindungan yang sesuai.

Pengusaha juga memiliki tanggung jawab yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Mereka harus mematuhi ketentuan hukum terkait PHK, termasuk ketentuan mengenai alasan yang sah untuk melakukan PHK, pembayaran kompensasi kepada tenaga kerja yang terkena dampak PHK, serta perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dalam proses PHK. Perlindungan hukum yang baik dan tepat dalam kasus PHK adalah penting untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara tenaga kerja dan pengusaha, serta untuk memastikan bahwa tenaga kerja mendapatkan perlindungan yang adil dan proporsional sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pemerintah, pengusaha, dan pihak terkait lainnya harus bekerja sama untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tanggung jawab mereka dalam menjaga perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta,
- Achmad Ali, 2019, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicial Prudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Broto Suwiryo, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Laksbang, Surabaya,
- Bryan A. Garner, 2009. *Black's Law Dictionary*, ninth edition, West, St. Paul: West,
- C.S.T, Kansil, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta. PN.Balai Pustaka
- Cristian H. Panelewan, Tinjauan Yuridis Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tersangka Dalam Proses Penyelesaian Perkara Pidana, *Social Science Journal*, Vol. 2 No. 2, 2015, h.321
- Darmoko Yuti Witanto, 2013, *Diskresi Hakim: Sebuah Instrumen Menegakkan Keadilan Substantif dalam Perkara-perkara Pidana*, Bandung: ALFABETA.
- Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Mandar Maju. Bandung,.
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Cetakan ke 5. Erlangga, Jakarta
- di PHK, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. h 64.
- Hardijan Rusli, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia
- I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Denpasar, Udayana University Press
- Imam Soepomo, 2020, 'Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja', Tesis Fakultas Hukum Universitas Hasanudin Makasar, dalam Marsha Chikita Widyanari Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makasar
- Lalu Husni, 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Radja Grafindo Persada,
- Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar.
- Maulida Indriana, 'Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal', Gema Keadilan, 1.1 (2016).
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. PT Bina Ilmu Surabaya

- Yassir Arafat. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. Hal, 34.
- Yatim Kelana, dkk, 1993. *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta,
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- Zubi, Muhammad. “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*”, Jurnal Ilmiah Metadata Vol.3 No.3 Edisi September 2021, h. 1173