

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
(STUDI PUTUSAN NO. 7/PDT.SUS-PHI/2020/PN BGL)**

SKRIPSI



DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : MUHAMAD FADLY
NPM : 2074201149
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
(STUDI PUTUSAN NO. 7/PDT.SUS-PHI/2020/PN BGL)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai untuk meraih gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu**



DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : MUHAMAD FADLY
NPM : 2074201149
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI PUTUSAN NO. 7/PDT.SUS-
PHI/2020/PN BGL)**

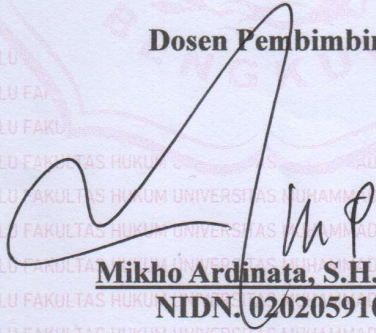
Hari : _____

Tanggal : _____

Penyusun:

MUHAMAD FADLY
NPM. 2074201149

Dosen Pembimbing


Mikho Ardinata, S.H., M.H
NIDN. 0202059104

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Fakultas Hukum Universitas

Muhammadiyah Bengkulu, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 23 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

NAMA

TANDA TANGAN

1. **Hendri Padmi, S.H., M.H**
NIDN. 0214116901
(Ketua Penguji)

(.....)

2. **Hendi Sastra Putra, S.H., M.H**
NIDN. 0226058403
(Anggota Penguji)

(.....)

3. **Mikho Ardinata, S.H., M.H**
NIDN. 0202059104
(Anggota Penguji)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Bengkulu



Dr. Rangga Javanuarto, S. H. M. H

NP. 19850125 201110 1 099

PERNYATAAN ORISINALITAS

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Fadly
NPM : 2074201149
Tahun Terdaftar : 2020
Program Studi : Strata Satu (S1)
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan No. 7/pdt. Sus-phi/2020/pn bgl)”. Merupakan hasil karya sendiri bukan plagiat dari skripsi orang lain kecuali yang sumbernya dicantumkan. Apabila dikemudian hari pernyataan say ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan kesarjanaanya).

Demikian bernyataan surat ini saya buat dengan sebernarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Bengkulu, 12 Juli 2025
Yang menyatakan



Muhamad Fadly
NPM. 2074201149

MOTTO:

" Kesuksesan merupakan buah dari usaha yang gigih, ketabahan, serta doa yang
Stulus."

"Tetaplah melangkah, meskipun perlahan, yang penting tidak berhenti."

"Jangan takut menghadapi kegagalan, sebab kegagalan justru menjadi langkah
pertama menuju kesuksesan"

PERSEMBAHAN :

Saya menyampaikan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-Nya serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan makalah ini. Saya ingin mempersembahkan tulisan ini kepada semua orang baik yang telah memberikan dukungan dan dorongan selama proses penulisan:

1. Orang tua yang tercinta, atas kasih sayang, pengorbanan, dan dorongan yang tak pernah pudar.
2. Keluarga tercintaku, yang telah memberikan dukungan, cinta, dan doa pada setiap langkah perjalananku.
3. Selama proses penyusunan skripsi ini, dosen pembimbing saya telah memberikan bimbingan, arahan, dan wawasan berharga.
4. Rekan-rekan seangkatan dan teman seperjuangan, yang senantiasa memberikan semangat, saling mendukung, serta berbagi pengalaman sepanjang perjalanan kuliah ini.

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI PUTUSAN NO. 7/PDT.SUS- PHI/2020/PN BGL)

Oleh :
Muhamad fadly

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang paling umum di Indonesia adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melindungi tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak. Namun, dalam kehidupan nyata, ada banyak tantangan yang menghalangi pelaksanaan perlindungan hukum tersebut, terutama berkaitan dengan pelaksanaan keputusan pengadilan dan kepatuhan perusahaan terhadap keputusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Studi ini melihat perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam kasus PHK sepihak dan seberapa efektif putusan Mahkamah Agung menjamin hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan yuridis normatif, menggunakan peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan analisis putusan pengadilan. Studi kasus yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Putusan Mahkamah Agung No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl, yang merupakan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha terkait PHK sepihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak masih sulit. Meskipun putusan pengadilan memberikan hak kepada pekerja, banyak kendala yang menghalangi pelaksanaannya, seperti ketidakpatuhan perusahaan dan kekurangan pengawasan pemerintah. Selain itu, proses penyelesaian sengketa hubungan industrial masih menghadapi masalah waktu dan kepastian hukum. Oleh karena itu, untuk melindungi hak-hak tenaga kerja secara efektif, diperlukan penguatan regulasi dan penegakan hukum. Studi ini menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan dapat melindungi tenaga kerja dari PHK sepihak, tetapi masih diperlukan perbaikan untuk menerapkannya, terutama dalam hal penegakan hukum dan eksekusi putusan. Untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, diperlukan reformasi kebijakan yang lebih ketat dan pengawasan pemerintah yang lebih kuat.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Agung, Tenaga Kerja.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS AGAINST UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT (A CASE STUDY OF DECISION NO. 7/PDT.SUS-PHI/2020/PN BGL)

By
Muhamad Fadly

One of the most common labor issues in Indonesia is unilateral termination of employment. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes provide protection for workers who experience unilateral termination. However, in practice, there are numerous challenges that hinder the implementation of such legal protection, particularly regarding the enforcement of court decisions and the compliance of companies with final and binding rulings. This study examines legal protection for workers in cases of unilateral termination and the extent to which Supreme Court decisions guarantee workers' rights. This research employs a normative juridical approach, using legislation, legal doctrines, and analysis of court decisions. The case study analyzed in this research is Supreme Court Decision No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl, which resulted from the resolution of an industrial relations dispute between a worker and an employer regarding unilateral termination. The findings show that the implementation of legal protection for workers facing unilateral termination remains difficult. Although court rulings grant rights to workers, many obstacles hinder their enforcement, such as company non-compliance and lack of government supervision. In addition, the process of resolving industrial relations disputes still faces issues of time efficiency and legal certainty. Therefore, to effectively protect workers' rights, regulatory strengthening and stricter law enforcement are necessary. This study indicates that while legislation can protect workers from unilateral termination, improvements are still needed in its implementation, especially in terms of law enforcement and execution of court rulings. To enhance legal protection for workers in Indonesia, stricter policy reforms and stronger government oversight are required.

Keywords: Legal Protection, Unilateral Termination Of Employment, Industrial Relations Court, Supreme Court Decision, Workers

KATA PENGANTAR

Skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu, disebut **"PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI PUTUSAN No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl."** Allah SWT adalah sumber segala puji dan syukur saya. Saya menyadari bahwa banyak orang memberikan dukungan, bantuan, bimbingan, dan arahan selama proses penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini. Akibatnya, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu;
2. Bapak Dr. Rangga Jayanuarto, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Bapak Hendi Sastra Putra, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Bapak Mikho Ardinata, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Hendri Padmi, S.H.,M.H. selaku Dosen Penguji
6. Bapak Hendi Sastra Putra, S.H.,M.H selaku Dosen Penguji
7. Seluruh anggota Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang tidak dapat penulis sebutkan secara pribadi satu per satu.

8. Kepada Bapak Yulizar Effendi dan Ibu Asilawati, kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, dan dukungan moral dan spiritual. Penulis ingin menjadi anak yang selalu membanggakan diri mereka sendiri.
9. Kepada adik-adik kesayangan terima kasih telah menjadi adik terbaik.
10. Kepada kawan-kawan terimakasih telah memberikan bantuan dan dukungan.

Bengkulu, 12 Juli 2025
Penyusun,

Muhamad Fadly
NPM. 2074201149

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka	12
1. Pengertian Perlindungan Hukum	13
2. Pengertian Hubungan Kerja	18
3. Pengertian Pekerja.....	19
4. Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
5. Hak Tenaga Kerja	26
6. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
--------------------------	----

B. Pendekatan Penelitian	32
C. Data dan Sumber Data Penelitian	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Studi Kepustakaan.....	35
F. Teknik Analisis data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Mekanisme Hukum Dalam Memberikan Keadilan bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Sepihak	38
B. Upaya Hukum bagi Tenaga Kerja Apabila Haknya Tidak Terpenuhi Meski Adanya Putusan Pengadilan	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dari sudut pandang sosial, melakukan suatu tugas berarti melakukan pekerjaan yang memberikan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Ini berarti bahwa seseorang harus memiliki pekerjaan jika mereka ingin hidup. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau kompensasi lainnya dianggap sebagai pekerja.

Dalam hubungan kerja, ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang ditulis dalam perjanjian kerja. Dalam kesepakatan ini, pengusaha berkomitmen untuk mempekerjakan dan membayar pekerja, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan dan menerima imbalan berupa upah. Untuk menjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak, pekerja wajib mengikuti perintah pengusaha selama menjalankan pekerjaan. Pengusaha mematuhi ketentuan hukum yang berlaku saat mengakhiri hubungan kerja, terutama PHK. Proses ini harus sesuai dengan prosedur dan memiliki persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat lokal dan pusat.¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka. Pasal 67 sampai Pasal 101 mengatur perlindungan bagi pekerja, termasuk ketentuan mengenai

¹ Jumadi, 1995. Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 50

gaji dan kesejahteraan. Penyusunan undang-undang ketenagakerjaan sangat penting untuk mencapai kesejahteraan yang pada akhirnya bisa berkontribusi terhadap pertumbuhan usaha.²

Hukum ketenagakerjaan sangat vital untuk menjamin bahwa pekerja mendapatkan perlindungan agar aktivitas kerja berjalan dengan produktif dan menyenangkan. Dalam Pembukaan UUD NRI 1945, alinea keempat menyebutkan bahwa "Pemerintah Indonesia melindungi seluruh bangsa Indonesia," sedangkan pasal 27 ayat 2 dalam UUD NRI 1945 menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan kehidupan yang baik."

Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai hal tentang tenaga kerja, mulai dari tahap pra-kerja hingga masa kerja. Hukum ini dibuat dengan tujuan mengoptimalkan potensi tenaga kerja dengan tetap mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, hukum ini bertujuan untuk menciptakan kesempatan kerja yang sama, memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku, memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Adapun pada Putusan Mahkamah Agung nomor : 7/Pdt. SusPHI/2020/PN Bgl. Yang di mana seorang Penggugat bernama Merry Merice, selaku pekerja di PT. Graha Bengkulu Makmur/Hotel Mercure Bengkulu (Tergugat), penggugat merupakan pekerja kontrak yang pernah menandatangani Letter Of Intention

² Suci Flambonita, 2017. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. Jurnal Simbur Cahaya, Vol 24 No 1 hlm 439

(Surat Penawaran Kerja) yang diberikan PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) mulai kontrak 04 Oktober 2019 sampai dengan 03 oktober 2020,mulai berkerja pada PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) efektif sejak tanggal 04 oktober 2019 di Departemen Accounting, penggugat menerima upah terakhir adalah bulan maret 2020,berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka penggugat merupakan pekerja yang tergolong dalam waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan jangka waktu pengerjaan yang tertuang didalam kontrak selama satu tahun mulai kontrak 04 oktober 2019 sampai dengan 03 oktober 2020,jabatan terakhir penggugat di PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) sebagai sekretaris FB dan pernah juga sebelumnya di departemen Accounting dengan Purchasing SPV ,penggugat tidak pernah mendapatkan kartu BPJS kesehatan,dimana sebelumnya dalam letter of intention (Surat Penawaran Kerja) yang pernah di sodorkan pihak tergugat dalam hal ini PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) kepada pihak penggugat untuk dibaca dan ditandatangani disebutkan bahwa penggugat sebagai pekerja mendapatkan beberapa hak salah satunya kartu BPJS kesehatan akan tetapi sampai dengan pada tanggal 29 februari 2020 pekerja tidak mendapatkannya.

Bahwa Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) pada tanggal 29 februari 2020 tanpa alasan yang jelas dan tanpa surat peringatan sebelumnya dan mekanisme yang diatur dalam pasal 61 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya pasal 61 ayat 1 perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Keadaan atau peristiwa tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat menyebabkan hubungan kerja berakhir. Sebagai pekerja, penggugat tidak pernah menerima surat pemberhentian secara tertulis dari PT. Graha Makmur Bengkulu (Hotel Mercure Bengkulu). Sebaliknya, pemberitahuan lisan hanya diberikan oleh HRD PT. Graha Makmur Bengkulu (Hotel Mercure Bengkulu), dan alasan pemberhentian tersebut tidak melanggar pasal 61 ayat 1 UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Akibatnya, penggugat mengajukan surat pemberhentian secara lisan pada tanggal 10 maret 2020.

Sehubungan dengan permohonan penyelesaian yang diajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, proses mediasi telah dilakukan. Tergugat dan kuasanya tidak pernah hadir selama proses. Oleh karena itu, pada tanggal 20 April 2020, Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu mengeluarkan rekomendasi dengan nomor 560/115/567/D.NAKER/202. Sementara tergugat tidak memberikan tanggapan, penggugat mengakui anjuran tersebut dan telah menanggapi. Sebelum ini, penyelesaian secara bipartit dengan mediator dari Dinas Tenaga Kerja juga telah dicoba, tetapi tidak berhasil. Penggugat memiliki hak hukum untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu berdasarkan kondisi tersebut. Hal ini berkaitan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana penggugat dikategorikan sebagai

pekerja waktu tertentu sesuai masa kerja dalam kontrak, yaitu sejak 4 Oktober 2019 hingga 3 Oktober 2020.

Maka dengan adanya pemutusan sepihak ,maka sepatutnya dan selayaknya pihak tergugat melaksanakan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan tergugat tidak mendaftarkan penggugat masuk dalam jaminan kesehatan sebagaimana yang telah diperjanjikan dan ditentukan undang-undang maka beralasan hukum penggugat meminta kepada majelis hakim yang mengadili perkara ini agar tergugat dihukum untuk membayar jaminan kesehatan penggugat sesuai kontrak kerja,dikarenakan tindakan Tergugat yang tidak kooperatif dalam penyelesaian permasalahan hubungan kerja , maka beralasan hukum penggugat meminta kepada majelis hakim yang mengadili perkara ini agar tergugat dihukum untuk membayar dwangsom (uang paksa) setiap hari keterlambatan tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini terhitung semenjak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap agar gugatan ini tidak sia-sia maka penggugat memohon kepada majelis hakim yang mengadili perkara ini pada Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu untuk memutuskan dan memerintahkan tergugat untuk melaksanakan putusan ini secara langsung, tunai ataupun ada hukum lainnya. Melakukan suatu tugas dari sudut pandang sosial berarti menyelesaikan aktivitas yang menawarkan imbalan berupa gaji, yang mampu memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Ini berarti jika seseorang ingin bertahan hidup, harus disertai dengan adanya pekerjaan Menurut Pasal 3 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

mengenai Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pekerja adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan demi mendapatkan upah atau kompensasi lainnya.

Ketika pengusaha dan pekerja mencapai kesepakatan melalui perjanjian kerja, terbentuk hubungan kerja. Dalam perjanjian ini, pengusaha berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja dan membayar mereka sesuai kesepakatan, sementara pekerja menyetujui untuk melakukan pekerjaan dan menerima upah dari pengusaha. Untuk melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak, pekerja harus mengikuti instruksi pengusaha selama menjalankan tugasnya. Pengusaha harus mematuhi peraturan yang berlaku saat mengakhiri hubungan kerja, terutama melalui PHK, dan memerlukan persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat lokal dan pusat.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka. Pasal 67 sampai Pasal 101 mengatur perlindungan bagi pekerja, termasuk ketentuan mengenai gaji dan kesejahteraan. Penyusunan undang-undang ketenagakerjaan sangat penting untuk mencapai kesejahteraan yang pada akhirnya bisa berkontribusi terhadap pertumbuhan usaha.

Hukum ketenagakerjaan sangat vital untuk menjamin bahwa pekerja mendapatkan perlindungan agar aktivitas kerja berjalan dengan produktif dan menyenangkan. Dalam Pembukaan UUD NRI 1945, alinea keempat menyebutkan bahwa "Pemerintah Indonesia melindungi seluruh bangsa Indonesia," sedangkan pasal 27 ayat 2 dalam UUD NRI 1945 menyatakan

bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan kehidupan yang baik."

Semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk sebelum, selama, dan setelah bekerja, diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Tujuan hukum ini adalah untuk memfasilitasi dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal, menciptakan kesempatan kerja yang adil dan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan, memberikan perlindungan, dan meningkatkan kesejahteraan.

Adapun pada Putusan Mahkamah Agung nomor: 7/Pdt. SusPHI/2020/PN Bgl. Yang di mana seorang Penggugat bernama Merry Merice, selaku pekerja di PT. Graha Bengkulu Makmur/Hotel Mercure Bengkulu (Tergugat), penggugat merupakan pekerja kontrak yang pernah menandatangani Letter Of Intention (Surat Penawaran Kerja) yang diberikan PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) mulai kontrak 04 Oktober 2019 sampai dengan 03 oktober 2020, mulai berkerja pada PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) efektif sejak tanggal 04 oktober 2019 di Departemen Accounting, penggugat menerima upah terakhir adalah bulan maret 2020, berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka penggugat merupakan pekerja yang tergolong dalam waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan jangka waktu pengerjaan yang tertuang didalam kontrak selama satu tahun mulai kontrak 04 oktober 2019 sampai dengan 03 oktober 2020, jabatan terakhir penggugat di PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu)

sebagai sekretaris FB dan pernah juga sebelumnya di departemen Accounting dengan Purchasing SPV ,penggugat tidak pernah mendapatkan kartu BPJS kesehatan,dimana sebelumnya dalam letter of intention (Surat Penawaran Kerja) yang pernah di sodorkan pihak tergugat dalam hal ini PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) kepada pihak penggugat untuk dibaca dan ditandatangani disebutkan bahwa penggugat sebagai pekerja mendapatkan beberapa hak salah satunya kartu BPJS kesehatan akan tetapi sampai dengan pada tanggal 29 februari 2020 pekerja tidak mendapatkannya.

Bahwa Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh PT. Graha Bengkulu Makmur (Hotel Mercure Bengkulu) pada tanggal 29 februari 2020 tanpa alasan yang jelas dan tanpa surat peringatan sebelumnya dan mekanisme yang diatur dalam pasal 61 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya pasal 61 ayat 1 perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja:
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sebagai pekerja, penggugat tidak pernah menerima surat pemberhentian secara tertulis dari PT. Graha Makmur Bengkulu (Hotel Mercure Bengkulu). Sebaliknya, pemberitahuan lisan hanya diberikan oleh HRD PT. Graha Makmur Bengkulu (Hotel Mercure Bengkulu), dan alasan pemberhentian tidak melanggar pasal 61 ayat 1 UU nomor 13 tahun 2003. Oleh karena itu, penggugat mengajukan surat pemberhentian secara lisan pada tanggal 10 maret 2020.

Didasarkan pada surat permohonan penyelesaian yang diajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dan tidak pernah dihadiri oleh tergugat atau kuasanya, Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu mengeluarkan anjuran dengan nomor 560/115/567/D.NAKER/202 pada tanggal 20 April 2020. Penggugat menerima anjuran ini dan memberikan jawaban, tetapi tergugat tidak memberikan jawaban. Oleh karena itu, proses bipatrit telah dilakukan melalui mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu.

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penggugat dianggap memenuhi jangka waktu pekerjaan yang ditetapkan dalam kontrak selama satu tahun, mulai dari 4 Oktober 2019 hingga 3 Oktober 2020. Dengan keputusan sepihak, penggugat harus mengikuti Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, penggugat berhak meminta Majelis Hakim yang mengadili untuk memutuskan bahwa tergugat harus membayar jaminan kesehatan penggugat sesuai kontrak kerja karena tergugat tidak mendaftarkan

penggugat masuk dalam jaminan kesehatan sesuai perjanjian dan peraturan undang-undang.

B. Rumusan Masalah

Sengketa dalam hubungan industrial sering terjadi karena praktik PHK yang dilakukan secara manipulatif dan melanggar hukum dan prinsip keadilan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan masalah tersebut, terutama mengingat banyak hak pekerja atau buruh yang masih kurang terlindungi. Berdasarkan keadaan ini, pertanyaan penelitian berikut muncul:

1. Apakah mekanisme hukum yang berlaku sudah memberikan keadilan kepada karyawan yang menjadi korban PHK sepihak?
2. Bagaimana tenaga kerja dapat mengambil tindakan hukum jika hak-haknya tidak dipenuhi meskipun sudah ada putusan pengadilan?

C. Tujuan Penelitian

1. mengkaji bagaimana perlindungan hukum diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, dengan mempertimbangkan undang-undang dan praktik ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
2. Mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas putusan Mahkamah Agung No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak serta hambatan dalam pelaksanaannya.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan dua keuntungan, yaitu keuntungan teoritis dan keuntungan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemikiran dan pemahaman tentang perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum perdata yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja yang mengabaikan hak-hak pekerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah tentang penelitian mengenai perlindungan hukum terkait PHK.

2. Manfaat Praktis

Pembaca akan menemukan penelitian ini menyeluruh tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang mengabaikan hak-hak mereka. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan di masa depan dengan memberikan masukan yang bermanfaat bagi akademisi, masyarakat, pemerintah, dan pemangku kepentingan di bidang hukum. Salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu adalah penelitian ini.