

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan pustaka**

Studi ini didasarkan pada berbagai teori dan peraturan yang mengatur perlindungan pekerja dalam kasus PHK. Untuk memahami hak dan kewajiban pekerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai dasar. Menurut Satjipt Raharjo (2000), tujuan perlindungan hukum adalah untuk melindungi hak asasi manusia (HAM) dari pelanggaran oleh orang lain sehingga setiap anggota masyarakat dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum.

Selain itu, penelitian ini mengacu pada gagasan Imam Suepomoh tentang hubungan kerja (dikutip dalam Sulaiman, 2016:57), yang mengatakan bahwa itu adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, di mana pekerja menerima upah dan pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan jaminan sosial sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang, undang-undang ketenagakerjaan sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja dalam konteks ini.

Penelitian ini berfokus pada Keputusan Mahkamah Agung No.7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl. Dalam hal perlindungan hak-hak pekerja dan pemecatan sepihak, hukum yang berlaku akan memengaruhi keputusan yang dibuat.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak PHK sepihak masih menghadapi banyak tantangan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Flambonita (2017: -439) yang diterbitkan dalam jurnal Light Beam. Hal ini terutama berlaku ketika melakukan hal-hal yang biasanya menguntungkan pengusaha daripada karyawan.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah keputusan pengadilan dalam kasus ini memberikan perlindungan hukum yang cukup dan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Kami berharap penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang efektivitas prosedur pemecatan dan dampak hukum dari keputusan pengadilan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan hukum normatif dengan membandingkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan penerapannya dalam putusan pengadilan, untuk mengevaluasi sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dapat berjalan secara efektif.

## **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Secara hukum, istilah perlindungan dapat dipahami sebagai kombinasi dari dua pengertian, yaitu 'perlindungan' dan 'hukum'. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan berarti tindakan atau upaya untuk melindungi. Sedangkan dalam konteks hukum, istilah ini merujuk pada peraturan atau norma yang diakui dan diberlakukan secara resmi oleh pemerintah atau penguasa.

Berdasarkan definisi ini, perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh pemerintah atau penguasa untuk memberikan perlindungan melalui penerapan berbagai undang-undang. Dengan kata lain, salah satu tujuan utama hukum itu sendiri adalah memberikan perlindungan. Kamus Hukum mendefinisikan perlindungan hukum sebagai peraturan yang memaksa dan mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh lembaga resmi yang berwenang, dan pelanggaran akan dikenai hukuman. Namun, perlindungan dan proteksi sama-sama didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai proses atau tindakan untuk menjaga atau melindungi. Oleh karena itu, perlindungan hukum adalah tindakan hukum yang bertujuan untuk melindungi semua warga negara.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk menjaga hak asasi manusia (HAM) yang telah dilanggar oleh orang lain dengan tujuan memastikan bahwa semua anggota masyarakat menikmati hak yang dijamin oleh hukum.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum bagi buruh sangat penting mengingat posisi mereka yang rentan. Menurut Alunal Asikan, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dari dominasi pengusaha hanya bisa terwujud jika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha bertindak sesuai hukum ditegakkan secara konsisten oleh semua pihak

---

<sup>3</sup> Satjipto Raharjo, *"Ilmu Hukum"* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 54

terkait. Efektivitas pelaksanaan hukum tidak hanya dapat diukur dari aspek yuridis formal saja, tetapi juga harus dianalisis dari sudut pandang sosiologis dan filosofis untuk memahami dampak serta nilai hukum dalam konteks sosial yang lebih luas.<sup>4</sup>

Menurut Imam Soepomo, yang diperkuat oleh Abdullah Sulaiman, perlindungan tenaga kerja meliputi berbagai bentuk pola perlindungan dalam bidang perburuhan, yang antara lain mencakup:

- a. Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan terhadap syarat-syarat kerja atau perburuhan yang diatur dalam peraturan yang mengatur hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- b. Perlindungan Keselamatan Kerja, yaitu upaya untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar terhindar dari bahaya yang mungkin timbul akibat alat kerja atau bahan yang digunakan.
- c. Aturan mengenai keselamatan buruh tercantum dalam peraturan-peraturan yang dikenal dengan nama Peraturan Keselamatan Kerja.
- d. Perlindungan Kesehatan Kerja adalah perlindungan yang diberikan kepada buruh dari dampak teknologi industri dan non-industri lainnya, karena terkadang terdapat perlakuan majikan yang sewenang-wenang dan kurang memperhatikan kemanusiaan terkait beban kerja buruh.

---

<sup>4</sup> Abdullah Sulaman, *Hotun Ketenagakerjaan Pertaruhan Di Jakarta Materi Hukum*, KetmapArjun Fakultas Nyarish Das Hakan UIN Jakarta, 206-2016), hb. 57

- e. Perlindungan Hubungan Kerja adalah perlindungan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja, di mana buruh menerima upah sebagai imbalannya.
- f. Perlindungan Kepastian Hukum, yaitu perlindungan hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang mencakup sanksi hukum terhadap pelanggaran perburuhan yang bersifat memaksa, tegas, dan keras, serta meliputi sanksi pidana berupa perintah atau larangan.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta

memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan hukum sebagaimana dijelaskan Philipus M. Hadjon dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif, mengandung pengertian bahwa rakyat di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk dengan definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadi suatu pelanggaran hukum atau pelanggaran terhadap hak-hak seseorang, dengan tujuan untuk memulihkan keadaan seperti semula dan memberikan keadilan kepada pihak yang dirugikan.

## 2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah sebuah hubungan hukum yang melibatkan minimal dua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja diartikan sebagai aktivitas penggunaan tenaga atau jasa seseorang secara rutin untuk kepentingan pihak lain, yakni pengusaha atau majikan, yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Menurut Tjepi F. Aloewir, hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu..

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasari oleh perjanjian kerja, yang mencakup unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan yang terbentuk atas dasar perjanjian kerja yang disepakati bersama. Dalam hubungan tersebut, pekerja atau buruh bersedia melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah sebagai kompensasi, sedangkan pengusaha bertanggung jawab untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upah sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian.

Selain itu, Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara buruh dan majikan setelah adanya

perjanjian kerja, di mana buruh berkomitmen untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan majikan berjanji untuk mempekerjakan buruh serta membayar upah sesuai dengan kesepakatan.

Hubungan kerja adalah suatu ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari adanya perjanjian kerja, di mana pekerja bersedia untuk melakukan pekerjaan tertentu di bawah perintah dan tanggung jawab pengusaha dengan imbalan berupa upah. Hubungan kerja ini memiliki tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan, adanya perintah dari pengusaha, serta pemberian upah sebagai kompensasi. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja diatur secara tegas dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan ini mencerminkan adanya kedudukan yang berbeda antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah sehingga memerlukan perlindungan hukum. Oleh karena itu, keberadaan hubungan kerja tidak hanya menciptakan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, tetapi juga menjadi dasar bagi penerapan norma-norma hukum ketenagakerjaan untuk menjamin keadilan dan perlindungan bagi pihak yang bekerja.

### **3. Pengertian Pekerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 2 mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna memproduksi barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan



pribadi maupun kepentingan masyarakat. Definisi tenaga kerja dalam Undang-Undang ini merupakan penyempurnaan dari pengertian tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, konsep tenaga kerja lebih luas dibandingkan dengan istilah pekerja atau buruh. Tenaga kerja meliputi buruh yang sudah terikat dalam hubungan kerja maupun mereka yang belum bekerja. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atau imbalan lainnya. Dengan demikian, pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang secara khusus memiliki ikatan dalam hubungan kerja.<sup>6</sup>

Asri Wijayanti menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 15 hingga 64 tahun dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa, asalkan ada permintaan terhadap tenaga kerja tersebut serta mereka bersedia ikut serta dalam kegiatan produksi. Berdasarkan tingkat keahlian dan pendidikan, tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:<sup>7</sup>

- a. Tenaga kerja kasar adalah pekerja yang memiliki tingkat pendidikan rendah atau bahkan tidak memiliki pendidikan formal, serta tidak

---

<sup>5</sup> Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipta, hal. 3

<sup>6</sup> Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. 2003, hal. 12-13

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal.

memiliki keahlian atau keterampilan khusus dalam bidang pekerjaan tertentu.

- b. Tenaga kerja terampil merupakan pekerja yang memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui proses pelatihan formal maupun pengalaman kerja yang relevan dalam bidang tertentu.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta keahlian khusus dalam bidang ilmu tertentu.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan lain. Istilah Pekerja/Buruh menggantikan istilah Buruh yang digunakan pada masa penjajahan Belanda, saat itu buruh merujuk pada pekerja kasar seperti kuli dan tukang. Pemerintah Belanda kala itu menyebut buruh sebagai 'blue collar' (berkerah biru), sedangkan pekerja dengan tugas administratif yang lebih halus, seperti pegawai kantor, disebut 'white collar' (berkerah putih), yang umumnya merupakan orang Belanda dan bangsa asing lainnya.

Pemerintah Belanda membedakan antara pekerja berkerah biru (blue collar) dan berkerah putih (white collar) dengan tujuan memecah-belah kelompok bumiputera. Mereka berhasil membentuk pandangan di masyarakat bahwa buruh adalah tenaga kerja kelas bawah yang mengandalkan kekuatan fisik semata. Selain itu, paham marxisme turut

memandang buruh sebagai kelompok yang kerap mengalami konflik dengan majikan atau pengusaha.

Sesuai dengan Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945, istilah “golongan” mengacu pada badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan organisasi kolektif lainnya. Berdasarkan ketentuan ini, penggunaan kata “buruh” diganti dengan “pekerja” karena didukung oleh dasar hukum yang kuat.

Selanjutnya, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digabungkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. Untuk tujuan pemberian santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja kemudian diperluas, yaitu:

- a. Magang dan murid yang bekerja di perusahaan, baik yang menerima upah maupun yang tidak.
- b. Pekerja yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan. Seperti halnya pengertian pekerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan tentang pengertian pengusaha dan perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

- a. Individu, kelompok, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik mereka sendiri;
- b. Individu, kelompok, atau badan hukum yang secara independen menjalankan perusahaan yang bukan milik mereka;

Individu, kelompok, atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia dan mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada poin a dan b, namun berkedudukan di luar negeri.

#### **4. Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja buruh dan pengusaha.

Warga Indonesia sering menghadapi ketidakmerataan akses pendidikan, yang menyebabkan perbedaan kualitas tenaga kerja. Kondisi tersebut sering menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saat para pekerja mulai memasuki dunia kerja. Tenaga kerja dengan pendidikan rendah atau keterampilan yang kurang memadai cenderung memiliki risiko lebih besar terkena PHK karena daya saing mereka yang rendah di pasar kerja. Selain itu, pekerja yang tidak memahami hak-haknya mudah dimanfaatkan oleh pengusaha yang mencari tenaga kerja dengan upah rendah namun mengharapkan

produktivitas tinggi. Dalam praktiknya, pengusaha sering mencari alasan atau kesalahan untuk membenarkan pelaksanaan PHK terhadap pekerja.<sup>8</sup>

Pada dasarnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya menjadi pilihan terakhir yang sebisa mungkin dihindari, namun dalam praktiknya, hal ini sering tidak dapat dielakkan. PHK merupakan proses di mana seorang individu diberhentikan dari keanggotaan suatu organisasi, biasanya disertai dengan pemberian kompensasi finansial dari organisasi tersebut. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, PHK dikenal dengan istilah turnover. Turnover atau pemutusan hubungan kerja merupakan masalah lama yang sudah dialami oleh pengusaha sejak masa revolusi industri. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang buruk, upah yang rendah, jam kerja yang panjang, serta kurangnya jaminan sosial menjadi penyebab utama terjadinya turnover pada waktu itu.<sup>9</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah situasi yang tidak diinginkan oleh para pekerja, terutama jika PHK dilakukan oleh pengusaha atas inisiatif mereka dengan alasan dan prosedur tertentu. Meskipun PHK yang dilakukan pengusaha sesuai dengan ketentuan hukum, hal tersebut sering kali bertentangan dengan hak-hak konstitusional pekerja yang diatur dalam Pasal 27. Oleh karena itu, pekerja yang terkena PHK memiliki hak

---

<sup>8</sup> Sudibyo Aji N.B. dan Mario Septian A.P 2015 “ Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X di Kota Malang”, Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol.9, No2, Hlm.202.

<sup>9</sup> Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263

untuk menempuh jalur hukum guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Salah satu cara penyelesaiannya adalah melalui mekanisme penyelesaian sengketa administratif, yaitu dengan melakukan upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang bersengketa. Penyelesaian terbaik adalah melalui musyawarah dan mufakat antara kedua belah pihak tanpa melibatkan pihak ketiga, sehingga dapat dicapai kesepakatan yang menguntungkan kedua pihak sekaligus menghemat biaya, tenaga, dan waktu dalam menyelesaikan konflik.<sup>10</sup>

Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik pekerja maupun pengusaha memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan hanya dapat melakukan PHK secara sah apabila alasan dan prosedur yang digunakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak atau tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang, maka tindakan tersebut dianggap tidak sah dan tidak memiliki dasar hukum yang kuat.

Dalam hal ini, pekerja berhak menuntut pemenuhan hak-haknya, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha yang melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan dapat dikenai sanksi hukum, termasuk kewajiban untuk mengembalikan pekerja

---

<sup>10</sup> Erni Dwita Silambi, 2014, "*Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)*", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510

ke posisi semula atau memberikan kompensasi yang pantas. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak sangat penting untuk mencegah perselisihan yang merugikan serta memastikan proses PHK berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

## **5. Hak Tenaga Kerja**

Peran tenaga kerja memegang posisi yang sangat vital dalam proses pembangunan nasional, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi aspek yang krusial untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atau buruh. Perlindungan ini juga bertujuan untuk menjamin kesetaraan kesempatan serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, guna mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan bagi seluruh pekerja atau buruh.<sup>11</sup>

Pembahasan tentang hak pekerja atau buruh secara mendasar mencakup dua aspek, yaitu hak asasi dan hak non-asasi. Hak asasi adalah hak fundamental yang secara alami melekat pada setiap pekerja sejak lahir, dan pelanggaran terhadap hak ini dapat merendahkan martabat dan nilai kemanusiaan mereka. Sementara itu, hak non-asasi adalah hak-hak yang diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan. Meskipun bukan hak dasar, hak ini tetap penting untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan dalam hubungan kerja.

---

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 14

Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut : <sup>12</sup>

- a. Pembayaran imbalan kerja (seperti gaji, upah, dan lain-lain) sesuai dengan yang telah disepakati, yang diberikan setelah pekerja menjalankan tugasnya dengan baik.
- b. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh fasilitas, tunjangan, atau bantuan dana lain yang dijanjikan oleh majikan atau perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.
- c. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sopan dan hormat, yang mencerminkan penghargaan terhadap martabat serta hak asasi mereka sebagai manusia.
- d. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil dan seimbang dalam hubungan kerja dengan rekan-rekannya, baik dalam hal pembagian tugas maupun pengaturan pendapatan, berdasarkan prinsip rasio yang wajar dan proporsional.
- e. Jaminan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan memadai dari majikan atau perusahaan.
- f. Jaminan perlindungan atas keselamatan pribadi dan kepentingan pekerja selama masa kerja adalah hak yang harus dipenuhi guna memastikan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 15



- g. Penjelasan yang jelas mengenai status, waktu, dan cara kerja yang diterapkan oleh majikan atau perusahaan.
- h. Pekerja berhak menolak melaksanakan pekerjaan jika persyaratan keselamatan, kesehatan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri yang diwajibkan tidak terpenuhi, kecuali ada kebijakan khusus dari pejabat pengawas yang memberikan izin pengecualian.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan pekerja, antara lain sebagai berikut.<sup>13</sup>

- a. Setiap pekerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik. Hak ini harus diterapkan sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing individu, termasuk memberikan perlakuan yang adil bagi penyandang disabilitas.
- b. Setiap pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan yang memadai.

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103.

- c. Pekerja berhak mendapatkan pengakuan atas kompetensi kerja yang diperoleh melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga pelatihan swasta, maupun pelatihan di tempat kerja.
- d. Pengakuan terhadap kualifikasi kompetensi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga sertifikasi resmi.
- e. Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- f. Setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, serta berhak memperoleh kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kewajiban agamanya.
- g. Pekerja perempuan yang mengalami sakit saat haid dan telah memberitahukan kepada majikan, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid.
- h. Pekerja perempuan berhak atas waktu istirahat sebelum dan setelah melahirkan, serta bagi yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan.
- i. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas:
  - 1. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 2. Perlindungan terhadap moralitas dan kesusilaan.
  - 3. Perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta menghormati nilai-nilai agama.

- j. Setiap pekerja berhak menerima penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak secara manusiawi, yang berarti pendapatan yang diperoleh dari hasil pekerjaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, termasuk kebutuhan akan makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua.
- k. Setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.
- l. Setiap pekerja, serikat pekerja, atau serikat buruh berhak membentuk organisasi dan menjadi anggotanya.
- m. Pekerja dan serikat pekerja berhak melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian hubungan industrial. Hak ini terutama berlaku ketika pengusaha menolak berunding atau perundingan mengalami kebuntuan.

## **6. Argumentasi Dasar Pemikiran**

Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, namun dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi sebagaimana

mestinya. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan realitas di lapangan, baik dari segi kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum maupun dari sisi efektivitas penegakan hukum oleh aparat dan lembaga yang berwenang.

Putusan Mahkamah Agung No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl menjadi contoh konkret bagaimana ketentuan normatif yang seharusnya menjamin perlindungan tenaga kerja tetap belum sepenuhnya memberikan keadilan substantif. Dalam kasus ini, tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur hukum yang semestinya, seperti pemberian surat peringatan, pemberitahuan resmi, ataupun upaya penyelesaian bipartit dan mediasi terlebih dahulu. Padahal, peraturan perundang-undangan telah dengan tegas mengatur bahwa PHK harus melalui mekanisme tertentu dan hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah serta berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa meskipun hukum secara tertulis telah memberikan perlindungan, dalam pelaksanaannya masih terdapat kesenjangan antara teori dan praktik. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan dari pemerintah, kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta adanya itikad tidak baik dari pengusaha yang lebih mementingkan efisiensi biaya ketimbang kepatuhan hukum. Oleh karena itu, analisis terhadap efektivitas putusan pengadilan, khususnya dalam konteks perlindungan tenaga kerja, menjadi sangat penting untuk mengetahui sejauh mana peraturan yang ada

benar-benar mampu memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, penulis merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja dalam kasus PHK sepihak, serta menganalisis secara normatif sejauh mana putusan Mahkamah Agung tersebut mencerminkan perlindungan yang adil dan sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Harapannya, kajian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menjadi masukan bagi penyempurnaan regulasi dan penegakannya di masa yang akan datang.