

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TIDAK DIBAYARKAN
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA: DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN**

Muhamad Padilah¹, Yuniar Rahmatiar², Muhamad Abas³.

^{1,2,3} Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

email: ¹hk20.muhammadpadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id,

²yuniar@ubpkarawang.ac.id, ³muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Abstraks

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering memicu konflik antara pekerja dan pengusaha, terutama menyalahi peraturan, yang dapat menyebabkan kerugian finansial dan psikologis bagi pekerja. Untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi dalam kasus PHK, penegakan perlindungan hukum sangat penting. Sebagai contoh, kasus PHK sepihak yang dialami oleh Riyani Chairunnisa dari PT. Selong Selo Lombok dibatalkan demi hukum sebab tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 151 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum dan pertimbangan hakim terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak tanpa pesangon. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif melalui studi kepustakaan, serta analisis kualitatif terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja yang di-PHK sepihak serta pentingnya pertimbangan hakim yang sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, Perlindungan hukum, Pertimbangan hakim.

Abstract

Termination of employment (PHK) often triggers conflicts between workers and employers, especially when regulations are violated, which can lead to financial and psychological harm for workers. To ensure the protection of workers' rights in PHK cases, the enforcement of legal protection is crucial. For example, the unilateral dismissal case experienced by Riyani Chairunnisa from PT. Selong Selo Lombok was annulled by law because it did not comply with Article 151 of Law Number 13 of 2003 and Article 151 of Law Number 06 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation. This research aims to analyze the legal protection and judicial considerations for workers who experience unilateral dismissal without severance pay. The method used is a normative juridical approach through literature study and qualitative analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The research

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

results show the importance of adequate legal protection for workers who are unilaterally dismissed and the significance of judicial considerations in accordance with Law No. 13 of 2003 and Law No. 06 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation.

Keywords : *Termination of employment, Legal protection, Judge's consideration.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha. PHK yang bertentangan dengan aturan bisa mengakibatkan kerugian finansial maupun psikologis bagi pekerja. Sehingga perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK sangat penting agar supaya PHK dilaksanakan sebagaimana ketentuan serta melindungi hak para pekerja.¹ PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti restrukturisasi perusahaan, pengurangan tenaga kerja, atau kinerja pekerja yang tidak memadai. Namun, terlepas dari alasan tersebut, penting bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memadai dalam proses PHK. Dalam kasus PHK sepihak, di mana pekerja dipecat tanpa alasan yang jelas atau tanpa prosedur yang sesuai. Oleh karena itu, perlindungan hukum sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya PHK sepihak sehingga menjamin tidak terjadinya perlakuan tak adil yang bertentangan dengan ketentuan terhadap para pekerja.²

Di Indonesia, PHK diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini tidak hanya memberikan kerangka hukum, tetapi juga mengatur berbagai tahapan yang mesti diikuti oleh pengusaha saat melakukan PHK. Salah satu prosedur yang diatur adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja sebelum melakukan PHK. Selain itu, pengusaha juga diharuskan memberikan uang pesangon kepada pekerja

¹ Ridwan, Hambali Thalib, and Hamza Baharuddin, 'Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pengadilan Negeri Makassar: Studi Kasus No : 1/Pdt Sus- PHI/2020/PN.Mks', *Journal of Lex Theory*, 1.2 (2020), 116–28.

² Raju Diagunsyah and Saut Parulian Panjaitan, 'Kebijakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Karena Melakukan Kesalahan Berat', *Lex LATA*, 5.2 (2023), 160–76
<<https://doi.org/10.28946/lexl.v5i2.1970>>.

berdasarkan ketentuan yang ditetapkan, yang menjadi suatu wujud perlindungan hak finansial bagi pekerja yang mengalami PHK.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Undang- undang Nomor 06 Tahun 2023 juga menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan alasan yang jelas dan sah dalam melakukan PHK. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya PHK yang sembrono atau sewenang-wenang. Dengan adanya persyaratan ini, diharapkan proses PHK dapat dilakukan dengan terbuka serta adil untuk kedu belah pihak terlibat.⁴ Tidak hanya mengatur prosedur dan kewajiban pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Undang- undang Nomor 06 Tahun 2023 juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK yang dianggap tidak sah. Pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan jika merasa bahwa pengusaha yang melakukan PHK menyalahi peraturan yang ditetapkan. Melalui proses peradilan, pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kerugian yang diderita akibat PHK yang tidak sah.⁵

B. Metode Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK sepihak tanpa adanya pesangon? Dan bagaimana pertimbangan hakim dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK sepihak? Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang mana menganalisis teori-teori, prinsip-prinsip hukum, serta peraturan-peraturan yang relevan, melalui kajian mendalam terhadap bahan hukum sekunder (Fathorrahman, 2021). Ini mencakup literatur hukum, jurnal akademik, dan dokumen-dokumen perundang-undangan yang berkaitan, untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak. Sumber

³ Nouval Rivaldi Putra and Deddy Effendy, 'Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020', *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2.2 (2022), 1067-74 <<https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2564>>.

⁴ Teuku Filly Anugerah Ramadhan, 'Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn)', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 3.September (2020).

⁵ Ferryansah Cahyo Subagyo, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Dinamika*, 26.7 (2020), 856-68.

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

utama dari bahan hukum yang digunakan meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-undang No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini menjadi rujukan utama dalam menilai sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan. Metode ini dipilih karena menekankan pentingnya mempelajari berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan peraturan perundang-undangan. Studi kepustakaan ini diharapkan dapat memberikan landasan teori dan kerangka hukum yang komprehensif dalam menganalisis permasalahan hukum yang dihadapi pekerja yang di-PHK sepihak tanpa adanya pesangon.

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Riyani Chairunnisa Yang Di Phk Sepihak Tanpa Adanya Pesangon Di Pt. Selong Selo Lombok

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang hukum yang mengatur tentang tenaga kerja dan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Imam Soepomo menyatakan bahwa hukum ini mencakup aturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur situasi kerja formal dengan upah. Van Esveld menambahkan bahwa hukum ketenagakerjaan juga mencakup pekerjaan individu yang bertanggung jawab atas risiko sendiri. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Para ahli seperti Dumairy, Dr. Payan Simanjuntak, Alam S., mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja yang bekerja, mencari pekerjaan, atau melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, dengan variasi usia kerja yang berbeda antara negara berkembang dan negara maju.

PHK sering menimbulkan perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja. PHK berarti pengakhiran kerja sama antara pengusaha dan pekerja karena alasan tertentu, sehingga mengakhiri kewajiban antara kedua belah pihak. PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha sering kali menjadi kekhawatiran bagi pekerja karena dapat menimbulkan permasalahan hukum dan kerugian bagi pekerja. Oleh karena itu, undang-undang memberikan batasan mengenai tindakan PHK untuk melindungi
737 HUKMY | Jurnal Hukum

pekerja. Meskipun demikian, dalam praktiknya, PHK kerap kali menghambat upaya pekerja untuk menuntut hak mereka, meskipun perlindungan hukum telah diberikan oleh undang-undang.

Setiap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja tentu memiliki beberapa hak seperti hak mendapatkan pesangon. Pesangon secara umum diartikan sebagai upah yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas berakhirnya masa kerja, baik karena keputusan mengakhiri hubungan kerja maupun karena adanya PHK. Maka penting untuk pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memadai dalam proses PHK. Tanpa perlindungan hukum yang cukup, pekerja rentan mengalami penyalahgunaan oleh pihak pengusaha, baik dalam hal hak-hak finansial maupun dalam hal prosedur yang adil. Selain itu, pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan jika merasa bahwa PHK yang dialami bertentangan dengan aturan yang ditetapkan. Melalui proses peradilan, pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kerugian yang diderita akibat PHK yang tidak sah.

Seperti kasus yang terjadi di PT. SELONG SELO LOMBOK terdapat seorang pekerja yang bernama RIYANI CHAIRUNNISA mengalami PHK secara sepihak oleh PT. SELONG SELO LOMBOK terhitung sejak tanggal 3 Desember 2020. Pada mulanya pekerja tersebut terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai 3 Desember 2018 hingga 3 Desember 2019, selanjutnya PKWT tersebut diperpanjang 1 Tahun terhitung mulai 3 Desember 2019 hingga 3 Desember 2020. Kemudian PT. SELONG SELO LOMBOK merumahkan pekerja tersebut terhitung sejak bulan Mei 2020 dengan alasan pandemi Covid 19 tanpa membayarkan upah setiap bulannya dan tidak pernah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak pekerja terhitung sejak pekerja tersebut bekerja.

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 1034 K/Pdt.Sus-PHI/2021, Riyani sebelumnya telah mengajukan gugatan atas PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram. Namun, gugatan tersebut ditolak seluruhnya dalam putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr., pada tanggal 7 Januari 2021. Selanjutnya, pekerja tersebut mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung, dengan pokok permintaan sebagai berikut:

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

- a. Dalam Eksepsi: Menolak seluruh eksepsi yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;
- b. Dalam Pokok Perkara:
 1. Mengabulkan seluruh gugatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat;
 2. Menolak seluruh jawaban yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;
 3. Menolak seluruh duplik yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;
 4. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Mataram Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr., tanggal 7 Januari 2021;
 5. Menyatakan bahwa tindakan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat yang tidak terlambat membayarkan sisa kontrak kerja kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat merupakan tindakan yang tidak sah dan tidak sesuai dengan hukum;
 6. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;
 7. Menghukum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini.

Mahkamah Agung memutuskan bahwa alasan-alasan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dapat diterima. Dalam jawaban angka 2, 3, dan 4, Tergugat/Termohon Kasasi mengakui status hubungan kerja antara Penggugat/Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon Kasasi berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berlaku dari tanggal 3 Desember 2018 hingga 3 Desember 2019. Perjanjian ini kemudian diperpanjang satu tahun lagi, dari tanggal 3 Desember 2019 hingga 3 Desember 2020, dengan upah bulanan sebesar Rp3.000.000,00. Berdasarkan Pasal 1925 KUHPerdara, pengakuan Tergugat ini merupakan bukti sah mengenai status hubungan kerja, durasi PKWT, dan besaran upah Penggugat.

Selain itu, dalam jawaban angka 6, Tergugat mengakui telah merumahkan pekerja, termasuk Penggugat, sejak Mei 2020 karena pandemi COVID-19 tanpa membayar upah bulanan. Tergugat juga mengakui belum membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Penggugat sejak awal bekerja. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama masa dirumahkan hingga akhir PKWT serta iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar, dengan total Rp26.288.520,00.

Namun, karena perusahaan Tergugat tutup sejak Juli 2020 akibat pandemi, Mahkamah Agung memutuskan adil jika Tergugat hanya dihukum untuk membayar 50% dari total tersebut, yakni sebesar Rp13.144.260,00. Berdasarkan pertimbangan ini, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, Riyani Chairunnisa, dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr., tanggal 7 Januari 2021. Mahkamah Agung kemudian mengadili sendiri dengan menolak eksepsi Tergugat dan mengabulkan sebagian gugatan Penggugat. Mahkamah Agung menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak 3 Desember 2020, serta menghukum Tergugat untuk membayar upah selama masa skorsing dan iuran BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp13.144.260,00. Biaya perkara dibebankan kepada negara.

Adapun Perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK sepihak tanpa adanya pesangon berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja melibatkan beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan.

Pertama-tama, penting untuk menjelaskan secara terperinci jenis hak-hak normatif yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pekerja yang mengalami PHK berhak atas sejumlah kompensasi dan tunjangan, termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja dan besaran gaji terakhir pekerja. Penghargaan masa kerja, yang juga dikenal sebagai uang penghargaan, diberikan sebagai bentuk apresiasi atas lamanya karyawan bekerja di perusahaan. Selain itu, terdapat hak-hak tambahan seperti uang penggantian hak, yang mencakup segala hak yang belum dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja, seperti gaji, tunjangan, atau bonus yang seharusnya diterima. Undang-undang ini juga mengatur secara rinci mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja yang adil, termasuk pemberitahuan dan konsultasi dengan pekerja atau

serikat pekerja, serta penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi atau arbitrase, untuk memastikan bahwa proses PHK tidak hanya sah secara hukum tetapi juga adil dan transparan.

Selanjutnya, perlu dipertimbangkan adanya variasi dalam penentuan hak-hak normatif tersebut yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lama masa kerja, posisi jabatan, atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya, pekerja dengan masa kerja yang lebih panjang biasanya berhak atas pesangon yang lebih besar, sebagai bentuk kompensasi atas dedikasi dan kontribusinya terhadap perusahaan. Selain itu, posisi jabatan dan tingkat kesulitan pekerjaan juga menjadi pertimbangan dalam menghitung uang penghargaan masa kerja, dimana pekerja dengan jabatan strategis atau pekerjaan dengan risiko tinggi mungkin menerima kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini penting karena perbedaan ini dapat memengaruhi jumlah total kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mengalami PHK. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa semua faktor ini diperhitungkan dengan seksama dalam perhitungan hak-hak normatif pekerja, untuk memastikan bahwa semua kewajiban yang diatur oleh undang-undang terpenuhi dengan tepat. Dengan demikian, pengaturan dan penerapan hak-hak normatif ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga menjaga keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis dan adil.

Kedua, dalam konteks PHK sepihak, prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah dan adil. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebelum melakukan PHK sepihak. Salah satu persyaratan utama adalah kewajiban untuk memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan yang bersangkutan. Pemberitahuan ini harus diberikan dalam jangka waktu tertentu sebelum PHK dilaksanakan, untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempersiapkan diri dan mencari solusi alternatif. Selain itu, dalam kasus-kasus tertentu, perusahaan juga diwajibkan untuk melakukan negosiasi dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja. Negosiasi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai alasan PHK dan kompensasi yang akan diberikan, serta untuk memastikan bahwa keputusan

PHK tidak dilakukan secara sepihak tanpa mempertimbangkan hak dan kepentingan karyawan.

Prosedur PHK juga melibatkan kewajiban perusahaan untuk membayar hak-hak normatif kepada karyawan yang di PHK. Hak-hak normatif ini meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak lain, dan uang cuti yang belum diambil. Uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja dan besaran gaji terakhir karyawan, sementara uang penghargaan masa kerja diberikan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Uang penggantian hak lain mencakup kompensasi untuk hak-hak yang belum terpenuhi, seperti tunjangan, bonus, atau hak lainnya yang belum dibayarkan. Pembayaran hak-hak normatif ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dalam batas waktu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, untuk memastikan bahwa karyawan yang di PHK menerima kompensasi yang layak dan adil.

Dengan mengikuti prosedur PHK yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat memastikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilakukan secara transparan dan sesuai dengan hukum. Ini tidak hanya memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami PHK, tetapi juga membantu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Prosedur yang transparan dan adil ini penting untuk mencegah sengketa dan konflik yang dapat timbul akibat PHK sepihak, serta untuk menjaga reputasi dan kepercayaan antara perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mematuhi semua ketentuan yang berlaku terkait PHK, untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dilindungi dan bahwa proses PHK dilakukan dengan cara yang paling adil dan manusiawi.⁶

Ketiga, mekanisme penyelesaian sengketa dalam kasus PHK sepihak diatur secara rinci oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut memberikan panduan tentang proses mediasi, arbitrase, atau penyelesaian melalui pengadilan yang harus diikuti oleh pihak yang terlibat dalam sengketa PHK sepihak.

⁶ A Yudhista Kumar and Linga Murthy, 'The PR of China, under Its Obligations for International Health Regulations', *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 9.4 (2020), 106-16 <<https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>>.

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Proses ini bertujuan untuk mencapai penyelesaian yang adil dan memadai bagi kedua belah pihak. Mediasi adalah langkah pertama yang dianjurkan, di mana seorang mediator independen mencoba membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Jika mediasi gagal, arbitrase menjadi alternatif berikutnya, di mana seorang arbiter atau panel arbitrase akan membuat keputusan yang mengikat. Kedua proses ini dirancang untuk menjadi solusi yang lebih cepat dan kurang formal dibandingkan pengadilan, serta untuk mengurangi beban kerja pengadilan. Namun, jika kedua metode alternatif ini tidak membuahkan hasil, sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di sini, peran lembaga mediasi dan arbitrase sangat krusial untuk memastikan bahwa sengketa diselesaikan secara efisien dan tidak berlarut-larut.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Ketika pekerja merasa hak-haknya dilanggar oleh perusahaan, mereka dapat mengajukan gugatan ke PHI. PHI akan memeriksa kasus tersebut, mendengar argumen dari kedua belah pihak, dan membuat keputusan berdasarkan fakta dan hukum yang berlaku. Jika pihak yang kalah tidak puas dengan putusan PHI, mereka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA). MA, sebagai lembaga peradilan tertinggi, akan menelaah putusan PHI dengan lebih mendalam. Dalam proses penelaahan ini, MA tidak hanya memeriksa aspek-aspek hukum formal, tetapi juga memastikan bahwa proses hukum telah dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. MA berperan sebagai penjaga terakhir untuk memastikan keadilan dan konsistensi dalam penerapan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, peran PHI dan MA sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak dan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan.

Selain itu, sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja, tanggung jawab perusahaan untuk memberikan alasan yang jelas dan sah dalam melakukan PHK sepihak sangat ditekankan. Perusahaan harus memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara transparan dan adil. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan diperkuat oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Implementasi ketentuan ini dalam kasus nyata bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan dan untuk melindungi hak-hak pekerja. Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK sepihak bertujuan

untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja, memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan memberikan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan efisien.⁷

Pertimbangan Hakim Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Sepihak

Dalam kasus ini, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram awalnya menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat. Namun, keputusan ini bukanlah akhir dari proses hukum. Mahkamah Agung, sebagai lembaga peradilan tertinggi di Indonesia, memiliki peran krusial dalam memastikan keadilan dan konsistensi hukum.

Setelah menerima kasasi yang diajukan oleh Penggugat, Mahkamah Agung melakukan penelaahan mendalam terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam penelaahan ini, Mahkamah Agung tidak hanya memeriksa aspek-aspek hukum formal, tetapi juga memastikan bahwa proses hukum telah dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penelaahan ini mencakup evaluasi bukti-bukti yang diajukan, argumen-argumen hukum yang disampaikan, serta penerapan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan mengabulkan kasasi yang diajukan oleh Penggugat, Mahkamah Agung memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami ketidakadilan dalam proses PHK. Keputusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial menunjukkan bahwa MA menganggap Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku. Keputusan ini menegaskan peran Mahkamah Agung dalam menegakkan keadilan dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan oleh tindakan sepihak pengusaha.

Lebih detailnya, Mahkamah Agung mempertimbangkan berbagai faktor dalam memutuskan untuk mengabulkan kasasi. Pertama, MA mengevaluasi apakah PHK yang

⁷ Dewa Sukma Kelana, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)', *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9.2 (2022), 1-14 <<https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>>.

dilakukan telah memenuhi prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kedua, MA menilai apakah ada pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja dalam proses PHK tersebut. Ketiga, MA mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi dari putusan ini terhadap Penggugat dan pekerja lainnya yang mungkin menghadapi situasi serupa di masa depan.

Keputusan Mahkamah Agung ini memberikan preseden penting dalam upaya menegakkan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, Mahkamah Agung berperan aktif dalam menciptakan kepastian hukum dan memberikan perlindungan yang adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Dalam menganalisis putusan Mahkamah Agung (MA) terkait kasus PHK sepihak yang dialami oleh Penggugat, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan. Pertama, kita harus memeriksa alasan-alasan yang dikemukakan oleh MA dalam mengabulkan kasasi yang diajukan oleh Penggugat. Dasar hukum bagi keputusan tersebut termasuk apakah MA menemukan adanya pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berkenaan dengan Ketenagakerjaan, juncto Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana MA mengevaluasi kesesuaian tindakan PHK dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk prosedur PHK yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Kedua, perlu dianalisis argumen-argumen yang disampaikan oleh Penggugat dalam kasasi yang diajukannya kepada MA. Analisis ini mencakup kekuatan argumen-argumen tersebut serta apakah didukung oleh bukti-bukti yang memadai. Penilaian MA terhadap bukti-bukti dan argumen-argumen yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam proses peradilan juga menjadi aspek penting dalam menilai keputusan ini. Ketiga, dampak sosial dan ekonomi dari putusan MA ini perlu dipertimbangkan. Putusan ini dapat memengaruhi kondisi sosial dan ekonomi Penggugat serta pekerja lain yang mungkin mengalami kasus serupa di masa depan. Putusan ini bisa memberikan dorongan positif bagi perlindungan hak-hak pekerja atau malah

menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan. Selanjutnya, perubahan terbaru dalam regulasi yang mencakup Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, yang merupakan revisi dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, juga harus dianalisis. Bagaimana perubahan dalam regulasi ini memengaruhi putusan dan implikasi hukumnya adalah faktor penting dalam memahami keputusan ini.

Berdasarkan berbagai argumen di atas, peneliti berpendapat bahwa putusan MA Nomor 1034 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah tepat. Putusan tersebut sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Keputusan ini mencerminkan penerapan hukum yang adil dan memberikan perlindungan yang tepat bagi pekerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak sangatlah penting bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memadai dalam proses PHK. Tanpa perlindungan hukum yang cukup, pekerja rentan mengalami penyalahgunaan oleh pihak pengusaha, baik dalam hal hak-hak finansial maupun dalam hal prosedur yang adil. Selain itu, terdapat hak-hak dasar yang diberikan terhadap pekerja, seperti hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan cuti yang belum diambil. Hal ini memberikan jaminan bagi pekerja bahwa mereka akan diperlakukan secara adil dalam kasus PHK. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK sepihak adalah suatu kebutuhan yang mendesak dalam hubungan industrial di Indonesia. Kasus yang dibahas menyoroti pentingnya peraturan yang jelas dan penegakan hukum yang tegas untuk melindungi hak-hak pekerja dari tindakan sepihak oleh pihak pengusaha.

⁸ Afdal Novriadi and Neni Vesna Madjid, 'PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK', *Jurnal Sakato Ekasakti Law Review*, 1.2 (2021), 93-106.

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan putusan MA Nomor 1034 K/Pdt.Sus-PHI/2021 pertimbangan hakim tersebut sudah tepat berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-undang No. 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Dengan mengabulkan kasasi yang diajukan oleh Penggugat, Mahkamah Agung memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami ketidakadilan dalam proses PHK. Keputusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dianggap salah dalam menerapkan hukum menjadi bukti konkret dari peran MA dalam menegakkan keadilan dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur peraturan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan masih kurang efektif karena tidak adanya konsekuensi yang sesuai atas tindakan pelanggaran tidak adil terhadap pekerja yang dilakuka oleh pengusaha atau perusahaan, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan sejumlah hak dan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK, masih ada ruang untuk penyalahgunaan atau pelanggaran hak oleh perusahaan.

Beberapa pekerja mungkin tidak memiliki pengetahuan atau akses yang cukup untuk melindungi diri mereka sendiri secara efektif, maka dari itu diperlukan kepedulian masyarakat yang akan menjalani dunia pekerjaan untuk menambah pengetahuannya dalam memahami tentang peraturan ketenagakerjaan agar hak dan perlindungan terhadap dirinya dapat terlindungi sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-undang No. 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anna Triningsih, Hukum Ketenagakerjaan, Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing, Depok: Rajawali pers. 2020.

Abdussalam, H.R., Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Restu Agung. 2008.

Hadjon, Philipus M., Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Pujiastuti, Endah, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang: Semarang University Press, 2008.

Manulang, Sendjun, H., Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetaka Ketiga, Jakarta: Bumi Intitarna Sejahtera, 2005

Asikin, Zainal, Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Subagyo, Ferryansah Cahyo, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Dinamika*, 26.7 (2020), 856-68

Jurnal

Fathorrahman, Fathorrahman, 'Pengaturan dan Implikasi Pengujian Formil Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi.' *HUKMY: Jurnal Hukum*, 1.2 (2021): 133-148.

Ridwan, Hambali Thalib, and Hamza Baharuddin, 'Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pengadilan Negeri Makassar: Studi Kasus No: 1/Pdt Sus-PHI/2020/PN.Mks', *Journal of Lex Theory*, 1.2 (2020), 116-28.

Raju Diagunsyah and Saut Parulian Panjaitan, 'Kebijakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Karena Melakukan Kesalahan Berat', *Lex LATA*, 5.2 (2023), 160-76 <<https://doi.org/10.28946/lexl.v5i2.1970>>.

Nouval Rivaldi Putra and Deddy Effendy, 'Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020', *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2.2 (2022), 1067-74 <<https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2564>>.

Teuku Filly Anugerah Ramadhan, 'Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn)', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 3.September (2020).

Ferryansah Cahyo Subagyo, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Dinamika*, 26.7 (2020), 856-68.

A Yudhistra Kumar and Linga Murthy, 'The PR of China, under Its Obligations for International Health Regulations', *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 9.4 (2020), 106-16 <<https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>>.

Perlindungan Hukum Terhadap
Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dewa Sukma Kelana, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)', *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9.2 (2022), 1-14 <<https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>>.

Afdal Novriadi and Neni Vesna Madjid, 'PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK', *Jurnal Sakato Ekasakti Law Review*, 1.2 (2021), 93-106.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Internet

<https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern-idn-times/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli-dan-undang-undang?page=all>

https://search.yahoo.com/search;_ylt=Awr.0LBENXpmticAQZxXNyoA;_ylc=X1MDMjc2NjY3OQRfcgMyBGZyA21jYWZlZQRmcjIDc2EtZ3Atc2VhcmNoBGdwcmlkAzlfNUICb3IyU1d1UFZvdWVVRTQxUEEEbl9yc2x0AzAEbl9zdWdnAzQEb3JpZ2luA3NIYXJjaC55YWhvby5jb20EcG9zAzIEcHFzdHIDcGVuZ2VydGlhbiBwZXNhbmdivbiBtZW51cnV0IARwcXN0cmwDMjgEcXN0cmwDMzIEcXVlcnkDcGVuZ2VydGlhbiUyMHBlc2FuZ29uJTlwbWVudXJ1dCUyMGFobGkEdF9zdG1wAzE3MTkyODUxNjIEEdXNlX2Nhc2UD?p=pengertian+pesangon+menurut+ahli&fr=mcafee&type=E210US91215G0&fr2=sa-gp-search&iscqry=&mkr=8