

PERLUNYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Sykron Abdul Kadir

Fakultas Hukum, Universitas Widya Mataram, Yogyakarta

Corresponding Author.: sykronuwm@gmail.com

History:

Received : 10 Januari 2025

Revised : 14 Januari 2025

Accepted : 17 Februari 2025

Published : 04 Maret 2025

Publisher: Pascasarjana UDA

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Abstrak

Indonesia sebagai negara yang menjunjung hukum telah mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk tenaga kerja, untuk menjaga keadilan sosial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sering kali menjadi masalah yang mengganggu di kalangan buruh, mengingat hal tersebut dapat menyebabkan ketidakadilan dan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Studi ini bertujuan untuk menganalisis faktor dan proses PHK yang tidak sesuai dengan undang-undang serta untuk memahami perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami PHK. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi literatur yang menganalisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja beserta regulasi terkait lainnya. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa meskipun ada regulasi yang mengatur tata cara PHK, pelaksanaan PHK sepihak masih sering dilakukan dengan alasan yang tidak jelas, seperti efisiensi atau kerugian perusahaan. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK harus ditingkatkan, khususnya terkait dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan penyelenggaraan program pelatihan kerja. Sebagai kesimpulan, penerapan hukum ketenagakerjaan yang lebih jelas dan tegas sangat penting untuk mencegah pelanggaran terhadap hak-hak pekerja serta menjamin keadilan bagi seluruh pihak.

Kata Kunci: Pemutusan Kerja; Perlindungan Hukum; Ketenagakerjaan; PHK Sepihak; Ganti Rugi

Abstract

Indonesia, as a rule-of-law country, has regulated various aspects of life, including labor, to uphold social justice. Unilateral Termination of Employment (PHE) carried out by companies often becomes a disturbing issue among workers, as it can lead to injustice and violations of workers' rights. This study aims to analyze the factors and processes of termination that do not comply with the law and to understand the legal protections that should be provided to workers who experience termination. The research method employed is literature study, analyzing Law No. 13 of 2003 concerning Employment and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, along with other relevant regulations. The findings indicate that although there are regulations governing the procedures for termination, unilateral terminations are still often carried out for unclear reasons, such as efficiency or company losses. Legal protection for workers who experience termination needs to be enhanced, particularly regarding the provision of appropriate compensation and the implementation of job training programs. In conclusion, the application of labor law that is clearer and more stringent is crucial to prevent violations of workers' rights and to ensure justice for all parties.

Keywords: *Termination of Employment; Legal Protection; Employment; Unilateral Termination; Compensation*

PENDAHULUAN

Salah satu yang menganut negara hukum adalah Indonesia, segala urusan pemerintahannya harus didasarkan pada hukum. "Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial" adalah tujuan negara yang tertera dalam Pembukaan UUD NRI 1945 alenia 4. (Wibowo & Herawati, 2021). Artinya segala sesuatu yang ada didalam negara Indonesia telah diatur oleh hukum, hukum dapat mengatur berbagai segi kehidupan, termasuk budaya, sosial, politik, dan ekonomi hingga agama. Namun dilihat dari aspek sosial masyarakat terkait keberadaan hukum di Indonesia semakin tidak aman dan mulai diabaikan di masa sekarang ini. Hal ini tentu dapat mengganggu kenyamanan dan dapat menimbulkan ketidakadilan dalam masyarakat.

Sebenarnya, hukum khusus dibuat untuk menciptakan keadilan di Indonesia dan menjaga kepentingan setiap orang agar tidak terganggu (Angelia & Yurikosari, 2020). Namun, meskipun undang-undang telah diatur dalam berbagai regulasi, pada kenyataannya, situasi hukum di Indonesia semakin tidak stabil dan cenderung diabaikan oleh sebagian orang. Salah satu contoh nyata dari ketidakamanan hukum ada pada hubungan kerja antara pemilik usaha dan pegawai yang sering menjadi masalah sosial di masyarakat. Banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan perlindungan yang cukup melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari pemecatan sepihak oleh perusahaan, yang sering terjadi tanpa prosedur yang tepat dan mengabaikan hak-hak pekerja, situasi mewujudkan ketidakadilan dan kurang nyaman di masyarakat. Situasi ini menjadi masalah yang mengkhawatirkan, terutama

bagi karyawan yang mudah menjadi korban tindakan sewenang-wenang dari majikan.

Ketidakadilan yang muncul dalam hubungan kerja ini, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja, menekankan bahwa penerapan hukum ketenagakerjaan harus didasarkan oleh peraturan perundang-undangan yang ada. Tujuan dari penerapan hukum tersebut, termasuk perlindungan terhadap pekerja terkait PHK, sebenarnya adalah untuk melindungi dan menjaga kepentingan pekerja agar tidak dieksploitasi oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan ada untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, melindungi hak-hak pekerja dan mencegah pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Sayangnya, sering kali prosedur yang berlaku tidak diikuti dengan benar, sehingga menyebabkan ketidakadilan, kerugian, dan ketidakpastian bagi para pekerja. Untuk itu, sangat penting untuk terus menilai dan meningkatkan sistem hukum ketenagakerjaan supaya pekerja mendapatkan perlindungan yang pantas dan selaras dalam peraturan hukum dalam perundang-undangan yang masih digunakan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini dibuat dengan metode penelitian hukum normatif atau teoretis. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah menganalisis peraturan tentang perundang-undangan yang berlaku, terutama terkait PHK dengan ranah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Studi ini akan menyelidiki dan menganalisis ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, serta perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mencakup aspek ketenagakerjaan, tersebut dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana ketentuan hukum tersebut

diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana relevansinya dengan masalah dan masalah yang muncul di lapangan.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui analisis literatur hukum. Ini termasuk literatur tentang peraturan perundang-undangan, buku referensi hukum, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait. Di samping itu, studi ini juga akan mengkaji keputusan-

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam ruang lingkup dunia ketenagakerjaan, PHK merupakan isu yang selalu muncul dan mewujudkan masalah primer bagi pekerja maupun pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak hanya berpengaruh pada aspek sosial dan ekonomi pekerja, tetapi juga berdampak pada kelangsungan operasional perusahaan. Berdasarkan peraturan yang ada, PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari berakhirnya kontrak kerja, pelanggaran disiplin, hingga kondisi ekonomi yang memaksa perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang di dalamnya ada unsur pekerjaan, adanya upah, dan perintah." Salah satu elemen kesepakatan kerja yang kini jadi fundamental dalam hal ini adalah yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa dalam hubungan kerja harus diatur mengenai perjanjian kerja yang di dalamnya (Wibowo & Herawati, 2021).

Sesuai dengan penjelasan di atas, pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menetapkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau karyawan dan pengusaha karena suatu alasan khusus. Undang-Undang ini juga mengatur

keputusan pengadilan yang berkaitan, yang dapat memberikan wawasan mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja terkait PHK di Indonesia, serta memberikan saran mengenai perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih efisien dan adil.

perselisihan mengenai PHK (Syahputra Al idrus & Chelvin Nurdiyanto, 2024).

Malayu pernah mengemukakan pendapatnya terkait Beberapa definisi pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Termination*, yakni perjanjian hubungan kerja yang sudah disahkan berakhir dan pekerja atau burh diharuskan pergi dari pekerjaannya saat itu jika tidak ada kesepakatan antara manajemen dan karyawan.
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja akibat pegawai mengerjakan atau melanggar hal mengenai disiplin. Misalnya, pegawai dapat melakukan kekeliruan seperti mengonsumsi minuman keras atau obat psikotropika, madat, pelanggaran terhadap hukum dengan kejahatan, atau menghancurkan sarana prasarana tempat kerja.
3. *Redundancy*, yakni pemberhentian hubungan kerja yang disebabkan perusahaan memiliki mesin yang berteknologi baru, seperti robot industri yang digunakan pada proses produksi dan alat berat yang cukup mudah dioperasikan oleh satu atau dua orang, yang mengurangi tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yaitu penghentian hubungan kerja yang terkait dalam isu perekonomian, seperti resesi ekonomi atau permasalahan pemasaran, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat membayar karyawannya (Apriawal, 2022).

Di Indonesia pemutusan hubungan kerja (PHK) terutama sepihak merupakan isu yang selalu kita dengar hampir disetiap harinya

karena sangat dekat dengan lingkungan kita, sebagai sekelompok manusia yang memiliki pekerjaan. Dalam dunia kerja kata “PHK” merupakan momok serta mimpi buruk bagi para karyawan, oleh karenanya para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar tidak di PHK. Tapi fakta berkata lain yang mana fenomena PHK masih sangat marak terjadi di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa hal.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa PHK bukan hanya sekadar berakhirnya hubungan kerja, melainkan juga mencakup dimensi hukum, ekonomi, dan sosial yang perlu dipahami bagi kedua belah pihak, pengusaha dan karyawan. Oleh sebab itu, pemahaman yang baik mengenai regulasi terkait PHK sangat penting agar setiap keputusan yang diambil tetap berlandaskan pada peraturan yang ada serta memberikan keadilan untuk seluruh pemangku kepentingan yang telah ada pada hal itu..

Dengan maraknya PHK tentu saja menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan ketidakadilan bagi masyarakat terlebih khusus para pekerja dikarenakan para pihak korban PHK merasa adanya penyalahgunaan hak-hak dan kesewenang-wenangan dalam memutuskan hubungan kerja seorang karyawan. Banyak di antaranya membuat keketetapan ini tidak menempuh mekanisme tepat sasaran dan tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang. Segala sesuatu tersebut tentu melanggar akan aturan di dalam peraturan undang-undang terkait ketenagakerjaan dan undang-undang akan hak cipta kerja. Maka dari hal tersebut, Untuk mencegah PHK yang tidak sesuai, hak-hak pekerja harus dilindungi secara hukum dalam peraturan perundang-undangan, hal tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa setiap proses PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebenarnya PHK sepihak yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang sering kali terjadi mereka berdalih dengan berbagai alasan, diantaranya ketepatan, perombakan, atau meminimalisir performa perusahaan. Akan

tetapi, disisi lain sebab itu dieskloitasi oleh suatu perusahaan untuk alasan menghindari kewajiban terhadap pekerja. Contohnya, jika perusahaan ingin mengurangi biaya operasional mereka, mereka dapat melakukan PHK pekerja tanpa memberikan kompensasi yang layak. Pekerja dalam hal ini seringkali berada dalam posisi yang lemah dan sulit untuk memperjuangkan hak-haknya. Pekerja yang di-PHK juga memiliki hak atas kompensasi dan bantuan dalam mencari pekerjaan baru. Pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk menyediakan program pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pekerja yang terkena PHK, tetapi seringkali program ini tidak berjalan dengan baik (Subagyo & Nadapdap, 2022).

Pembahasan

Melihat hal diatas terkait PHK oleh suatu perusahaan maka kita sebagai bagian dari masyarakat juga perlu mengetahui mengapa hal itu bisa terjadi dan apa yang penyebabnya, sebelum itu kita juga harus tau apa saja alasan bagi perusahaan yang sebenarnya diperbolehkan dalam peraturan tertulis sehingga para pemberi kerja di suatu perusahaan dapat melakukan PHK terhadap para pekerja atau karyawannya.

Kita perlu tahu bahwa di Indonesia ada hukum tersendiri yang dapat mengatur tentang hak-hak seorang pekerja, yang biasanya kita sebut dengan Undang-undang ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan biasanya didefinisikan sebagai situasi di mana ada dua pihak: pengusaha dan pekerja. Sementara pengusaha adalah seseorang atau suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayar mereka, sedangkan pekerja adalah pihak yang bekerja untuk pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah. Terkait dengan penjelasan ini, pekerjaan adalah satu diantara yang lain komponen imperstif dalam ketenagakerjaan. Pekerjaan dianggap sebagai kebutuhan langsung

yang perlu dipenuhi oleh semua orang sebab melaluinya individu dapat memperoleh pendapatan yang akan membantu mereka hidup lebih baik. Ini berkaitan dengan tatanan kehidupan dan kemasyarakatan, dari hal ini berarti kesejahteraan setiap karyawan di Indonesia (Fathammubina & Apriani, 2018).

Mengetahui lebih dalam bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja mengatur PHK, memberikan hak pekerja dan menetapkan prosedur PHK yang harus diikuti oleh perusahaan. Namun, berbagai masalah seringkali menghalangi penerapan hukum ini. Pelanggaran sering terjadi karena tidak memahami hak-hak pekerja dan bagaimana melakukan PHK yang benar.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (juga dikenal sebagai UU Ketenagakerjaan), pekerja dan pengusaha terikat satu sama lain dalam suatu hubungan kerja, yang dikenal sebagai "hubungan kerja". Dalam suatu hubungan kerja, perselisihan sering terjadi antara pekerja dan pengusaha atau antara pekerja dan pekerja. Maka dari hal tersebut timbulah suatu pemutusan hubungan kerja. Sesungguhnya PHK tidak dapat dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan yang diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan pasal 153 bahwa (Angelia & Yurikosari, 2020):

1. Pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar:

- a. pekerja/buruh tidak dapat hadir kerja karena sakit sesuai dengan penjelasan dokter dalam jangka waktu yang tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut;
- b. pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan tugasnya karena melaksanakan kewajiban kepada

negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan;

- c. pekerja/buruh melaksanakan ritual yang diwajibkan oleh agama mereka;
 - d. pekerja/karyawan yang sudah menikah;
 - e. pekerja/buruh wanita yang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui anaknya;
 - f. pekerja/buruh memiliki hubungan keluarga dan/atau ikatan pernikahan dengan pekerja/buruh lain di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh dapat mendirikan, bergabung, dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, serta melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau dalam jam kerja jika disetujui oleh pengusaha, atau sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang melaporkan pengusaha kepada pihak berwenang terkait tindakan pengusaha yang melakukan tindakan kriminal;
 - i. disebabkan oleh perbedaan keyakinan, agama, ideologi politik, etnis, ras, kelompok, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status pernikahan;
 - j. pekerja/buruh yang mengalami cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit terkait pekerjaan yang menurut surat keterangan dokter durasi penyembuhannya belum dapat ditentukan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib

mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Terdapat beberapa alasan yang dapat mendasari terjadinya PHK menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tepatnya dalam Pasal 154 A yang disisipkan antara Pasal 154 dan Pasal 155, sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh alasan-alasan berikut:
 - a. Perusahaan mengalami merger, penggabungan, akuisisi, atau pembagian, dan pekerja/buruh memilih untuk tidak melanjutkan hubungan kerja, atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh tersebut;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi yang menyebabkan penutupan perusahaan atau meskipun perusahaan tidak tutup, tetap mengalami kerugian yang signifikan;
 - c. Perusahaan yang mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun berturut-turut hingga menyebabkan penutupan perusahaan;
 - d. Penutupan perusahaan disebabkan oleh keadaan darurat (*force majeure*);
 - e. Perusahaan berada dalam kondisi penangguhan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan yang mengalami kebangkrutan;
 - g. Terdapat permintaan PHK dari pekerja/buruh dengan alasan bahwa pengusaha melakukan tindakan-tindakan berikut:
 - 1) Menyakiti, merendahkan secara kasar, atau mengintimidasi pekerja/buruh;
 - 2) Membujuk atau menginstruksikan pekerja/buruh untuk melakukan hal-hal yang melanggar hukum;
 - 3) Tidak membayar gaji tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih,

meskipun pembayaran gaji dilakukan dengan tepat setelahnya;

- 4) Tidak memenuhi kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5) Memberikan instruksi kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang telah disepakati dalam kontrak;
 - 6) Memberikan tugas yang berisiko membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan moral pekerja/buruh, meskipun tugas tersebut tidak tercantum dalam kontrak kerja.
- h. adanya keputusan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan tindakan seperti yang disebutkan pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh, dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - i. pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri atas kehendak sendiri dan wajib memenuhi syarat:
 1. mengirimkan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri yang dimulai;
 2. tidak terikat dalam kontrak dinas; dan
 3. tetap menjalankan tugasnya hingga tanggal pengunduran diri yang dimulai;
 - j. pekerja/buruh tidak hadir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang disertai bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara wajar dan tertulis;
 - k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama dan

sebelumnya telah menerima surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berurutan, masing-masing berlaku maksimum 6 (enam) bulan kecuali diatur berbeda dalam kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama;

- l. pekerja/buruh tidak bisa bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan oleh pihak berwenang karena diduga terlibat dalam tindakan kriminal;
 - m. pekerja/buruh menderita penyakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/buruh mencapai usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh wafat.
2. Selain alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan pada ayat (1), alasan lain untuk pemutusan hubungan kerja juga dapat ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1).
 3. Ketentuan tambahan terkait prosedur pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada pasal 154 A ayat (1) UU Cipta Kerja diuraikan alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK yang dinilai tidak memberikan perlindungan kepada para pekerja atau buruh, serta beberapa poin dalam ayat tersebut juga menguraikan PHK yang dianggap merugikan mereka.

Poin-poin di atas, jelas bahwa pengusaha atau perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak karena mereka memiliki kelonggaran kewenangan untuk melakukannya. PHK juga dapat terjadi karena perusahaan tutup, perubahan status, penggabungan, atau peleburan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja baru. karena tidak ada pekerjaan lagi (Wibowo & Herawati, 2021).

Maka dari itu perlu adanya perlindungan atas PHK tersebut, Pasal 1 ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945 menjelaskan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum", yang berarti bahwa setiap aspek kehidupan selalu berdasarkan hukum. Aturan ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Hukum harus diterapkan untuk melindungi kepentingan manusia. Perlindungan hukum melindungi hak asasi manusia subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang melindungi suatu hal dari hal lain. Selain memiliki hak atas pemutusan hubungan kerja, pekerja dan buruh juga berhak atas kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK. Kompensasi ini mencakup pesangon, kompensasi masa kerja, dan pengganti hak. Undang-undang mengatur kompensasi Hukum harus diterapkan untuk melindungi kepentingan manusia. Perlindungan hukum melindungi hak asasi manusia subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang melindungi suatu hal dari hal lain.

KESIMPULAN

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, kenyataannya, pelaksanaan hukum tersebut masih sering diabaikan. Hal ini tercermin dalam maraknya PHK sepihak yang mengabaikan hak-hak pekerja dan tidak mengikuti prosedur yang tepat. Meskipun ada alasan yang sah menurut undang-undang untuk melakukan PHK, praktiknya banyak perusahaan yang menyalahgunakan aturan ini dengan dalih efisiensi, penggabungan, atau kerugian ekonomi untuk menghindari kewajiban oleh pegawai. Maka dari itu, perlindungan hukum yang lebih tegas dan penerapan dengan konsisten terhadap hak-hak pekerja dalam menghadapi PHK perlu diperkuat. Dalam konteks ini, negara sebagai negara hukum perlu menetapkan bahwa setiap

undang-undang dan tindakan yang diambil oleh pengusaha mengikuti kebijakan yang berlaku, untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja, sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace. *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578–602.
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) Resilience in employees who have been termination (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 27–38. Retrieved from <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN>
- Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Pemutusan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 3 Nomor 1.
- Subagyo, S., & Nadapdap, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan. *Lex Lectio Law Journal*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1il.18>
- Syahputra Al idrus, Y., & Chelvin Nurdianto, A. (2024). Analisis Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Maraknya PHK Berdasarkan Studi Kasus Pandemi Covid 19. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(03), 232–242. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i03.767>

- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3il.109-120>