

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum^{1,2,3}

Corresponding Author: efraimlomboan@gmail.com¹, semsaroinson@gmail.com², hendrynochlumenta@unima.ac.id³

Info Artikel

Submitted: 05 Oktober 2025

Revised : 11 Oktober 2025

Accepted: 21 November 2025

Published: 13 Desember 2025

Keywords: Legal Protection, Workers, Termination of Employment

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenagakerja, PHK

Abstract

The purpose of this study is to determine the legal protection for workers who have been laid off and the legal actions that can be taken by workers against companies that have caused them harm. This study is a normative legal study with a conceptual and statutory approach. The legal materials used are primary, secondary, and tertiary legal materials. The technique used to collect legal materials is a qualitative descriptive method, which involves discussing existing legal materials in relation to the theoretical basis that has been presented, then drawing conclusions in a focused and systematic manner. The findings of this study are that employers are still obliged to pay full wages in the form of basic wages and fixed allowances while workers are furloughed and are obliged to provide severance pay for workers who are laid off in accordance with Article 156 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The legal remedies available to workers who feel aggrieved as a result of termination of employment are litigation and non-litigation. The importance of this research is to be developed so that in the future, the rights of workers in terms of wages and social security can be fulfilled if natural or non-natural disasters occur again.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konsep dan pendekatan undang-undang. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang ada dikaitkan dengan landasan teori yang telah dikemukakan kemudian menarik kesimpulan sehingga bersifat terarah dan sistematis. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama tenaga kerja dirumahkan dan wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang merasa dirugikan akibat di PHK adalah upaya hukum litigasi dan non litigasi. Pentingnya penelitian ini untuk dikembangkan agar kedepannya hak-hak tenaga kerja baik dari segi upah maupun jaminan sosial dapat terpenuhi jika kembali terjadi situasi bencana alam maupun non alam.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher : Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Hakikatnya, setiap orang berhak untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya secara wajar, meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, dan keamanan di hari tua. Hal ini karena tujuan ketenagakerjaan adalah agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Struktur pengupahan antara pengusaha dan pekerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88 (2), pemerintah pusat menyatakan bahwa kebijakan pengupahan adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh dalam bentuk uang dari pengusaha. Imbalan tersebut ditetapkan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk di dalamnya adalah tunjangan dan pesangon bagi pekerja/buruh beserta keluarganya atas pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

B. Identifikasi masalah

1. Bentuk hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan.
2. Pekerja yang dirumahkan selama beberapa minggu bahkan beberapa bulan lamanya, menyebabkan pihak perusahaan melakukan PHK secara sepihak akibat tidak adanya pemasukan.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menerima uang ganti rugi atas hak pekerja setelah terkena pemutusan hubungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang latar belakang diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK.
- 2) Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui salah satu syarat dalam mencapai kebulatan studi Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Manado.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bersifat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK, selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap Hukum Ketenagakerjaan.

¹ Sofie Widyana, Pengupahan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. <https://lau.ui.ac.ad> Diakses Pada Tanggal 10 Mei 2024

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

3. Kegunaan Praktis

a) Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja khususnya dalam penelitian upah maupun hak-hak lainnya yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan.

b) Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan Tenaga kerja mampu memahami hak dan kewajiban sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama perusahaan, serta memahami langkah dan upaya hukum yang dapat di tempuh jika hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Perlindungan hukum bagi karyawan merupakan persyaratan dasar yang harus di penuhi oleh perusahaan dan organisasi pemberi kerja. Perusahaan dan firma pemberi kerja wajib menjaga hal-hal berikut: upah yang layak, keselamatan dan kesejahteraan di tempat kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak penyandang disabilitas, serta kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial.²

Perlindungan hukum bagi pekerja tertuang dalam pasal 27 ayat (2) berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, pasal 28 D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.³

Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, yakni sebagai berikut: (Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

B. Kajian Konseptual

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Salah satu konsekuensi dari perjanjian umum adalah perjanjian kerja; setiap perjanjian memiliki fitur unik yang membedakan dari yang lain. Meskipun demikian, ada ketentuan umum yang berlaku untuk semua bentuk perjanjian, termasuk yang berkaitan dengan subjek dan objek perjanjian, landasan hukum dan legalitasnya.

BAB VII Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memuat ketentuan khusus tentang perjanjian kerja. Perjanjian kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, adalah suatu perjanjian dimana seorang pekerja/buruh setuju untuk bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan-imbalan.⁴

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Ed-1. Cet2. Jakarta : Sinar Grafika. 2011.hal. 14

³ Sendjun H. Manulung, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipa, hal. 3

⁴ F.X. Djumiadji. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.hal 43

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan beberapa alasan yang melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan apabila:

- 1) karyawan tidak dapat masuk kerja secara terus menerus paling lama 12 bulan karena sakit yang dibuktikan dengan surat dokter,
- 2) karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya karena sedang menjalankan kewajiban negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- 3) karyawan menjalankan ibadah sesuai kepercayaannya,
- 4) karyawan memiliki suami/istri,
- 5) karyawan perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui;
- 6) karyawan memiliki suami/istri atau hubungan darah dengan karyawan lain dalam suatu perusahaan;
- 7) karyawan membentuk serikat pekerja/serikat buruh, menjadi anggota, dan/atau menjadi pengurusnya.
- 8) apabila pengusaha melakukan tindak pidana, pengusaha wajib melaporkan pengusaha kepada pihak berwajib.
- 9) akibat adanya perbedaan pemahaman, agama, keyakinan politik, suku bangsa, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau kedudukan perkawinan,
- 10) karyawan tersebut sakit dan cacat permanen akibat kecelakaan kerja.⁵

3. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja

1) Asas Itikad baik dan kepatutan

Menurut Pasal 1338 ayat (3), perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Perjanjian dapat dilaksanakan untuk segala hal yang diharuskan oleh undang-undang, kebiasaan, atau sifat perjanjian (Pasal 1339). Kepatuhan dan itikad baik juga dapat mengubah atau menambahkan Perjanjian. Bahwa itikad baik dan kepatutan menentukan substansi perjanjian, yang tidak semata-mata diputuskan oleh para pihak ketika perjanjian itu dibuat.⁶

2) Asas Kebebasan Berkontrak

Berikut ini adalah beberapa hal yang tercakup dalam penafsiran hukum kontrak Indonesia tentang asas kebebasan berkontrak:

- a) kewenangan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian.
- b) Kewenangan untuk memutuskan dengan siapa mengadakan perjanjian.
- c) Kewenangan untuk memutuskan atau memilih alasan diadakannya perjanjian.
- d) Kewenangan untuk memilih perjanjian.
- e) Kewenangan untuk memilih bagaimana perjanjian disusun.
- f) Kewenangan untuk menerima atau menolak klausul opsional.

3) Asas Konsensualisme

Asas kebebasan berkontrak terbentuk dari penerapan asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam hukum kontrak di Indonesia. Perjanjian yang telah dibuat dapat diakhiri tanpa persetujuan salah satu pihak. Seseorang tidak dapat dipaksa untuk membuat suatu komitmen. Perjanjian yang dipaksa merupakan kontradiksi interminus. Adanya paksaan menunjukkan bahwa tidak ada kesepakatan yang dapat dibuat oleh pihak lain, yang akan memberinya pilihan untuk menerima ketentuan-ketentuan dalam perjanjian.

⁵ Muhammad Syaifudin. *Hukum Kontra Memahami Kontra Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dokmatik, dan Politik Hukum*. Bandung: Mandar Maju. 2012, hal97

⁶ Hrlie Budiono. *Asas Keseimbangan Hukum Perjanjian Indonesia (Hukum Perjanjian Berdasarkan Asas Wagianti Indonesia)*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2006, hal 318-319

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

4) Asas Pasca sunt servanda

Nama lain dari asas Pacta Sunt Servanda adalah asas kepastian hukum. Gagasan ini berkaitan dengan hasil kesepakatan. Sebagaimana layaknya sebuah undang-undang, konsep pacta sunt servanda menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga lainnya harus menegakkan ketentuan-ketentuan para pihak. Mereka tidak diizinkan untuk mencampuri ketentuan-ketentuan kontrak para pihak. "Perjanjian-perjanjian yang dibuat secara sah adalah sah sebagai undang-undang," yang dinyatakan dalam Pasal 1338 Ayat 1 KUH Perdata, menyimpulkan premis pacta sunt servanda.

5) Asas Keseimbangan

Keadaan seimbang (sama berat, seimbang, sepadan, adil) adalah apa yang dimaksud Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai "keseimbangan". Pengertian keseimbangan, sebagaimana berkenaan dengan perjanjian, secara umum mengacu pada keseimbangan kedudukan yang dipegang oleh para pihak yang terlibat. Menurut AB Massier dan Marjanne Termoshulzen-Arts, seimbang (evenwicht, everendig) mengacu pada keseimbangan dalam hal kewajiban; misalnya, pembayaran harus dipandang sah bagi masing-masing pihak dalam perjanjian. Menurut Herlien Budiono, asas keseimbangan didasarkan pada upaya untuk mencapai suatu kondisi keseimbangan, yang akibatnya harus menghasilkan pengalihan kekayaan yang sah.⁷

4. Konsep Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan menurut Soetikono adalah keseluruhan perangkat peraturan perundang-undangan yang mengatur baik hal-hal yang bersifat pribadi yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja di mana seseorang secara langsung diawasi atau diperintah oleh orang lain.⁸

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif, yang mengkaji undang-undang dan peraturan perundang-undangan (law in books) atau aturan dan norma yang terdapat dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan, serta konsep ilmu hukum, digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini digunakan untuk membahas isu-isu dalam penelitian ini dengan mengacu pada undang-undang yang ada, undang-undang yang mengatur, dan teori-teori yang mendukungnya.⁹

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan Peraturan Perundang-undangan, yaitu mengkaji semua peraturan perundang-undangan, ketentuan, dan rujukan yang relevan dengan masalah hukum yang diteliti.
2. Pendekatan Konseptual, yaitu mengkaji teori dan pandangan ilmu hukum untuk menghasilkan pengetahuan, gagasan, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah hukum yang diteliti.

C. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum

1. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Secara khusus, hal-hal yang mengikat secara hukum yang secara langsung relevan dengan masalah yang sedang dianalisis. Undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan disertakan dalam materi hukum ini.

b. Bahan Hukum Sekunder

⁷ Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers. Jakarta: 2024, hal 136

⁸ Ikhwan Fahroji. *Hukum Perburuhan Konsepsi*. Malang: 2016, hal 1

⁹ M Yahya Syarioden. *Metode Penelitian Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Malang: 2011, hal 22

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

Secara khusus, bahan hukum yang digunakan untuk melengkapi dan menjelaskan bahan hukum utama-atau, dalam konteks ini, dapat disebut bahan hukum pendukung-yang relevan dengan permasalahan. Bahan hukum ini dapat mencakup pendapat hukum yang disampaikan oleh para ahli hukum, buku, media cetak atau elektronik, makalah, artikel, hasil penelitian, dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi para pekerja yang diberhentikan.

c. Bahan Hukum Tersier

Selain berfungsi sebagai pelengkap, dokumen hukum tersier juga berfungsi untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang bahan hukum primer dan sekunder yang tidak secara khusus relevan dengan masalah yang dibahas. Meskipun demikian demikian, dokumen hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum. Dan Ensiklopedia, tetap penting untuk meningkatkan kekuatiran dan kelengkapannya.

2. Sumber Bahan Hukum

Penulis mengumpulkan bahan-bahan hukum yang diperlukan untuk mendukung penelitian hukum normatif melalui tinjauan pustaka, yang akan memanfaatkan peraturan perundang-undangan yang relevan, dan artikel-artikel yang diterbitkan yang mendukung teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Proses pengumpulan sumber daya hukum melibatkan penentuan isu terlebih dahulu, setelah itu bahan hukum dicari melalui penelitian kepustakaan, khususnya dengan mencari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu yang diteliti. Sumber data sekunder penelitian ini meliputi dokumen pemerintah, artikel ilmiah yang diterbitkan di majala nasional dan internasional yang diakui, serta buku-buku dari perpustakaan dan koleksi pribadi.

E. Analisis Bahan Hukum

Setelah diolah, bahan-bahan hukum tersebut dianalisis dengan menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, yakni membahas bahan-bahan hukum yang diperoleh dengan mempertimbangkan landasan teori yang terdapat telaah pustaka, sehingga diperoleh pemecahan yang tepat sasaran dan metodis terhadap masalah yang diteliti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengolahan dokumen hukum secara deduktif adalah menyimpulkan masalah-masalah khusus dari suatu masalah umum.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Di-PHK

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak diharapkan terjadi oleh pekerja khususnya dari kalangan buruh, pemutusan hubungan kerja yang terjadi sangat berdampak pada kehilangan mata pencaharian atau kehilangan pencaharian untuk mencari nafkah dalam menghidupi keluarganya. Jika si pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya maka terlebih dahulu haruslah merundingkan atau melakukan musyawarah dengan serikat pekerja atau buruh dengan pekerja yang bersangkutan jika pekerja tidak menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Jika perundingan atau musyawarah tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka si pengusaha hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁰

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu

¹⁰ Kasium, Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, 2004, Volume 2, hlm. 26

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹¹

Hasibuan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pemberhentian atau diberhentikannya tenaga kerja oleh pengusaha, yang merupakan salah satu permasalahan yang selalu ditemukan hingga saat ini, pemutusan hubungan kerja berdampak pada berhentinya sumber pencarian nafkah seseorang akibat hilangnya mata pencaharian dan hilangnya pekerjaan dan penghasilan mereka.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Yang Merugikannya

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan memberikan harapan terhadap pekerja atau buruh agar mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan aturan yang berlaku, keberadaan lembaga hukum di Indonesia hingga saat ini tidak bekerja secara maksimal yang disebabkan oleh faktor-faktor eternal dan internal, dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga membanting tentang hak-hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha atau majikan.¹²

Pasal 176 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tugas pemerintah yaitu pengawasan ketenaga kerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan dalam ketenaga kerjaan yang memiliki kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan. Nyatanya pada lapangan pekerjaan, pengawasan dari dinas tenaga kerja kurang efektifitas dan kurang efisien dalam melakukan pengawasannya, maka dari itu merupakan sebab utama tidak terciptanya hak-hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan menjadi faktor utama yang membuat pengusaha lalai akan kewajibannya terhadap tenaga kerja.¹³

Serta pendukung tidak terlaksananya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menerima uang ganti rugi atas hak pekerja setelah terkena pemutusan hubungan kerja ialah tidak adanya perjanjian tertulis yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja, maka banyaknya tenaga kerja yang selalu merasa dirugikan oleh pengusaha akibat pemutusan hubungan kerja ini. Tujuan dari perjanjian tertulis ini ialah agar tidak terjadinya perselisihan yang tidak diinginkan oleh pengusaha dan tenaga kerja.¹⁴

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan atas permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, data yang didapatkan kemudian disajikan dan dianalisa, maka kesimpulannya:

- 1) Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang di PHK hingga saat ini belum terlaksana sebagaimana mestinya dan kurangnya perhatian dari pemerintah, dan pelaksanaan PHK tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, yang telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga pada kenyataannya tenaga kerja tidak mendapatkan haknya. Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, perjanjian sah karena memenuhi

¹¹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2003, hal. 56

¹² Soepomo dan Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hal. 23

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 138

¹⁴ Agusminda, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 61

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK

Efraim E. Lomboan¹, Sam J. R. Saroinsong², Hendry N. Lumenta³

syarat sah perjanjian kerja karena dalam pasal tersebut tidak dinyatakan perjanjian yang dilakukan harus secara tertulis. Pada Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pihak yang di PHK secara sepihak maka pengusaha wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh tersebut.

- 2) Upaya hukum ketenagakerjaan yang perlu dilakukan terhadap uang ganti rugi bagi pekerja atau buruh yang di PHK ialah ketika perjanjian yang dibuat tidak berpihak kepada tenaga kerja tapi kepada pengusaha atau majikannya dalam membayar hak tenaga kerja maka pembayaran hak tenaga kerja tersebut hanya menjadi janji-janji saja oleh si pengusaha. Yang menjadi penghambat dalam melakukan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap uang ganti rugi yaitu tenaga kerja tersebut yang kurang pengetahuannya bahwa itu adalah hal yang wajib untuk dibayarkan, kedudukan pengusaha yang lebih tinggi daripada tenaga kerja, sehingga kekuasaan si pengusaha lebih luas dibanding tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2003, hal. 56
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 14
- Agusminda, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 61
- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal. 136
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal 43.
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi*, Malang, 2016, hal.1
- Harlien Budiono, *Asas Keseimbangan Hukum Perjanjian Indonesia (Hukum Perjanjian Berdasarkan Asas Wagiati Indonesia)*m Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, hal 318-319
- Kasium, Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, 2004, Volume 2, hlm. 26
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 138
- M Yahya Syarioden, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.2011, hal.22
- Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontra Memahami Kontra dalam Prespektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Politik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hal 97.
- Sendjun H. Manulung, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipa, hal. 3
- Soepomo dan Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hal. 23
- Sofie Widyana. *Pengupahan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. <https://law.ui.ac.ad> Diakses Pada Tanggal 10 Mei 2024