

**HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA SEBAGAI
BENTUK PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA
AKIBAT PHK**

Farin Miftahul Zanah
frnmiftah07@gmail.com
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak: Salah satu masalah dalam hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini sering menyebabkan konflik antara pekerja dengan pengusaha. Untuk itu perlu dalam melindungi hak-hak pekerja akibat terjadinya PHK, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, penggantian hak, dan uang ganti rugi kepada pekerja jika terjadi PHK. Dengan kata lain, pengusaha harus membarus memenuhi hak pekerja jika hubungan kerja diakhiri. Dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan harus memberikan pesangon, penggantian hak, dan ganti rugi kepada pekerja, yang seharusnya diterima pekerja. Selanjutnya, metode yang digunakan dengan pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, menggunakan sumber data primer, sekunder, dan tersier dan analisis data termasuk membaca dan menganalisis bahan hukum. Hasil dari analisis ini termasuk aturan untuk prosedur PHK, dan bagaimana hukum ketenagakerjaan diindonesia dapat melindungi hak pekerja, dan penyelesaian perselisihan konflik dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak, Pekerja.

***Abstract:** One of the issues in industrial relations is termination of employment, often leading to conflicts between workers and employers. Therefore, it is essential to protect workers' rights in the event of termination, as mandated by Indonesian labor law, where employers are required to provide severance pay, rights replacement, and compensation to workers affected by termination. In other words, employers must fulfill workers' entitlements when terminating employment. According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, companies are obligated to provide severance pay, rights replacement, and compensation to workers as they rightfully deserve. This study employs a literature review method with primary, secondary, and tertiary data sources, and data analysis involves reviewing and analyzing legal materials. The results of this analysis include guidelines for termination procedures and how Indonesian labor law safeguards workers' rights and resolves conflicts in industrial relations*

***Keywords:** Legal Protection, Rights, Workers.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14, hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan di mana pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam hubungan kerja dapat membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja, juga disebut *arbeidsovereenkomst*, adalah kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja dalam perjanjian yang memuat syarat-syarat antaranya, pekerjaan, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Secara umumnya dalam Buku III KUHPerduta, perjanjian kerja memiliki ciri-ciri khusus seperti adanya pekerjaan, adanya pembayaran upah, adanya perintah dan pengawasan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan menyediakan perlindungan kerja untuk memastikan hubungan kerja berjalan tanpa tekanan dari pihak lain. Undang-undang ini menetapkan hak dan kewajiban antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja setelah perjanjian kerja ditandatangani, dan berlaku hingga masa kerja selesai sesuai dengan yang telah disepakati.

Seringkali yang menyebabkan banyak perselisihan dan masalah, seperti Pemutusan Hubungan Kerja, dimana perusahaan dapat melakukan PHK kapan saja dengan alasan yang jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini. Dalam hal proses PHK pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan. Namun beberapa perusahaan tidak memperhatikan hak-hak pekerja ketika mereka di PHK. Oleh karenanya, bagaimana pandangan hukum ketenagakerjaan serta bagaimana proses pemenuhan hak-hak yang akan didapatkan ketika pekerja di PHK dimasa sekarang serta bagaimana pandangan hukum hubungan industrial.

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia memberikan berbagai mekanisme untuk melindungi karyawan yang terdampak PHK tanpa memenuhi hak mereka. Perusahaan harus memberikan uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH), kepada pekerja yang di-PHK hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara spesifik mengamanatkan perlindungan bagi para pekerja, yang mencakup hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Perlindungan ini penting untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja, mengingat kontribusi tenaga kerja yang semakin besar dalam pembangunan nasional. Perlindungan ini mencakup memelihara, melindungi, dan meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, pekerja memiliki hak untuk mengambil tindakan hukum jika mereka dipekerjakan tanpa menerima hak-haknya oleh pemberi kerja, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Upaya hukum yang diberikan kepada pekerja apabila mengalami perselisihan hubungan industrial terkait dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pekerja dapat mengambil tindakan hukum melalui pengadilan hubungan industrial, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan bipartit, menurut pasal 3 hingga 155 UUPPHI. Selain itu dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D (2) menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja. Setiap pekerja berhak atas perlakuan yang adil dan layak saat bekerja, serta imbalan yang sesuai. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta memberikan uang pesangon sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam ketentuan peraturan, dan perlakuan yang adil selama proses PHK hal ini untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut Sudikno Mertokusomo, tujuan hukum adalah untuk menjaga kepentingan manusia, yang berarti pentingnya hukum untuk diterapkan dan dilaksanakan dengan benar, dalam hal ini sangat penting untuk melindungi hak pekerja. Hak-Hak pekerja sangat penting untuk dilindungi melalui pelaksanaan hukum yang efektif dan tepat dalam konteks ketenagakerjaan. Pemberi kerja harus memberikan alasan yang jelas dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk melakukan PHK. Perlindungan hukum ini akan membantu menjaga hubungan yang adil dan berkelanjutan

antara pengusaha dan pekerja. Kita dapat memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan dengan adil, dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan identifikasi masalah:

1. Apakah peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat melindungi hak pekerja saat terjadi PHK?
2. Bagaimana penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, menurut sumadi suryabrata (1998), bahan pustaka adalah data dasar penelitian. Metode ini digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, khususnya peraturan ketenagakerjaan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan berasal dari literatur atau dokumen yang relevan dengan subjek masalah yang diteliti. Studi kepustakaan juga menggunakan pengumpulan metode data yang dilakukan dengan cara membaca bahan hukum yang ada kaitannya dengan topik pembahasan. Dari sudut pandang kekuatan mengikat literatur hukum dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu :

Bahan Hukum Primer termasuk Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum primer digunakan sebagai pendukung bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku, makalah, dan jurnal tentang masalah perlindungan hak pekerja akibat PHK.

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti yang ditemukan dalam kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hak-Hak Tenaga Kerja

Dalam hubungan kerja ialah hubungan yang didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja masing – masing pihak harus memiliki hak dan kewajiban yang seimbang. Dalam Pasal 1233 KUHPperdata menyatakan bahwa perjanjian dan undang-undang merupakan dasar dari semua perikatan, dan dalam buku III KUHPperdata menganggap perjanjian sebagai salah satu sumber perikatan kecuali sumber lain adalah undang-undang, yurisprudensi, atau hukum tertulis dan tidak tertulis. Hubungan yang menghasilkan hak dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh hukum disebut perikatan. Pekerja memiliki hak-hak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya perusahaan harus memberikan hak-hak pekerja tanpa kecuali dan sesuai dengan peraturan undang-undang, antara lain sebagai berikut ;

- a. Hak atas pekerjaan yang layak, hal ini mencakup hak atas pekerjaan disebutkan dan dijamin sepenuhnya dalam UUD 45 Pasal 27 menyatakan bahwa “ Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
- b. Hak atas upah, upah merupakan perwujudan atau kompensasi dari hasil kerja seseorang, setiap pekerja berhak atas upah yang adil yang sebanding dengan tenaga yang dikeluarkannya untuk bekerja.
- c. Hak untuk berserikat antara serikat pekerja atau serikat buruh, untuk menjamin haknya berserikat dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingannya, membentuk serikat pekerja yang bersatu untuk memperjuangkan hak dan kepentingan setiap anggota.
- d. Hak atas perlindungan, hal ini bagian penting dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan, jaminan ini harus ada sejak awal, untuk menghindari terjadinya perselisihan atau resiko harus diketahui sejak awal.
- e. Hak untuk diproses secara hukum: ketika seorang pekerja atau buruh dituduh atau diancam melakukan pelanggaran tertentu, mereka berhak atas kesempatan yang sama untuk membuktikan

bahwa mereka benar-benar melakukan pelanggaran yang dituduhkan, yang berarti tidak ada diskriminasi dalam perusahaan..

- f. Hak atas privasi pekerja, karena perusahaan memiliki hak untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerja, karyawan memiliki hak untuk melindungi data pribadi mereka sendiri.

Pasal 1 menyatakan bahwa hak pekerja yang terkena PHK tetap relevan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000, ada tiga jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK). yaitu;

1. Uang Pesangon, yang merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja karena PHK mereka;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja, yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai kompensasi atas masa kerja mereka; dan
3. Ganti Rugi, yang merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja karena lamanya hubungan kerja mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perhitungan Pesangon dijelaskan dalam pasal 156 ayat 2 yang mengatur sebagai berikut:

1. Perhitungan jumlah uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2), yakni:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 tahun atau kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun atau kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun atau kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
 - e. Masa kerja 4 tahun atau kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun atau kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun atau kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun atau kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau kurang 9 tahun , 9 bulan upah;
2. Perhitungan jumlah Uang Penghargaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 3, sebagai berikut ;
 - a. Masa kerja 3 tahun atau kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
 - b. Masa kerja 6 tahun atau kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 tahun atau kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 tahun atau kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
 - e. Masa kerja 15 tahun atau kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
 - f. Masa kerja 18 tahun atau kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 tahun atau kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
 - h. Masa kerja 24 tahun atau kurang 25 tahun, 10 bulan upah;

Dalam pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengacu pada hal-hal berikut sebagai kompensasi yang harus diterima oleh pekerja yang dikeluarkan dari pekerjaan:

- a. Biaya cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya transportasi untuk pekerja dan keluarganya ke tempat kerja di mana mereka diterima bekerja.
- c. Biaya penggantian sebesar 15 persen dari pesangon atau penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan, pemecatan merupakan langkah terakhir dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam peraturan ini mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu sehingga dapat menghilangkannya hak dan kewajiban antara pekerja dan pekerja dalam hubungan kerja. Pemerintah mempunyai peran untuk membantu pengusaha dan pekerja menghindari masalah PHK dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, dalam memenuhi kewajiban perusahaan terhadap karyawannya, perusahaan wajib memberikan hak pasca PHK, kepada karyawan dengan memberikan Uang pesangon(UP), uang penghargaan masa kerja (UMPK) dan uang penggantian hak (UPH) sesuai peraturan Undang-Undang yang berlaku. Ketentuan mengenai pemberian pesangon dan masa kerja panjang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

Dalam melindungi hak pekerja dan buruh, PHK harus dilakukan dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan demi melindungi hak-hak pekerja, serta pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada kenyataannya perlindungan pekerja ketika terjadi PHK seringkali diabaikan. Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja dalam keadaan tersebut. Penting untuk memastikan bahwa Undang-Undang terkait PHK tidak melanggar hak pekerja. Perlindungan hukum yang efektif dari PHK akan menjaga hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Untuk menjamin terlaksananya hak-hak pekerja secara adil sertamemenuhi tujuan negara untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh warga negara, maka diperlukan perlindungan hukum yang sesuai dalam konteks hukum Ketenagakerjaan. Kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif dengan memberikan perlindungan hukum yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berikut Beberapa perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai berikut:

- a. Perlindungan hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan terhadap kebebasan mendasar pekerjaan untuk berdialog dengan pihak berwenang dan mogok kerja.
- c. menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi perempuan, anak-anak dan penyandang disabilitas.
- e. Pemeliharaan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial pekerja.
- f. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja.

Tujuan dari undang-undang perlindungan pekerja adalah untuk melindungi hak-hak pekerja di lingkungan kerja. Pekerja, baik berkerja maupun tidak berkerja, dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum ini erupaya menjamin kesejahteraan, kesetaraan, dan hak-hak pekerja serta kebutuhan mendasarnya. Pekerja mendapat jaminan perlindungan hukum berdasarkan Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (1). Bahwa setiap warga negara dijamin haknya untuk bekerja dan memperoleh upah layak yang sesuai dengan kebutuhan kemanusiaannya berdasarkan pasal 27 ayat (2). Menurut pasal 28D ayat (1), dimana setiap orang berhak atas jaminan haknya, perlindungan, dan kepastian hukum. Selain diperlakukan sama didepan hukum, dalam peraturan ini menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak atas upah, dan berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam bekerja. Klausul ini menetapkan pengakuan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam UUD 1945.

Pelindungan hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja bergantung pada legitimasi alasan pemutusan hubungan kerja dan status pekerja dalam hubungan kerja. Sebab-sebab yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan asal dua jenis dasar penghentian. Hak-Hak yang dimiliki pekerja setelah pemutusan hubungan kerja akan terkena dampak dari hal ini, setiap permasalahan perdata dapat diterima, diselidiki, dan diadili oleh badan peradilan negara. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang kekuasaan kehakiman yang menjamin kepastian hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan oleh peraturan undang-undang hukum ketenagakerjaan.

C. Analisis Peran Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Melindungi Hak Pekerja Akibat PHK

Kepentingan individu dalam hubungan kerja antara pekerja, pengusaha, dan dunia usaha diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Masing-masing pihak pada hakikatnya mempunyai hak dan kewajiban, ikatan kerja yang timbul antara oekerja dengan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja terdapat dua yakni, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang harus dibuat secara tertulis untuk menjalin hubungan kerja tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 menyatakan bahwa setiap pekerja di indonesia dilindungi undang-undang, yang mempunyai hak dan kesempatan kerja yang sama serta kehidupan yang bermartabat dan bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, keyakinan, atau aktivitas politik. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada 5(lima) jenis perlindungan

terhadap pekerja/buruh, yaitu:

1. Perlindungan atas upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial kepada tenaga kerja.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
5. Perlindungan atas hak-hak dasar.

Fakta bahwa pekerja juga dilindungi oleh negara menjadikan perlindungan hak-hak pekerja menjadi perhatian yang paling krusial. Klausul-klausul yang terdapat dalam UUD 1945 ini menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi ketenagakerjaan melalui penerapan undang-undang seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hal ini dilakukan demi pembinaan individu dan seluruh masyarakat. Masyarakat Indonesia, dengan tujuan mewujudkan masyarakat sejahtera dan berkeadilan serta mengangkat harkat dan martabat pekerja serta mewujudkan masyarakat yang adil dan merata. Hal ini berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk melindungi pekerja yang menghadapi PHK secara sah dan untuk menumbuhkan suasana yang mendorong ekspansi perusahaan, pengembangan ketenagakerjaan harus dikendalikan dan dilaksanakan seefektif mungkin. Karena peran dan status mereka yang signifikan sebagai aktor dan tujuan pembangunan, pekerja dilindungi oleh pembatasan undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hal pekerja diberhentikan, pemberi kerja wajib memberitahukan terlebih dahulu mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut beserta alasan di baliknya. Pemberitahuan ini dapat diberikan tiga puluh hari sebelum pemutusan hubungan kerja dalam kondisi tertentu. Pengusaha wajib memberitahukan kepada pegawainya kemudian meminta persetujuan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum mengakhiri hubungan kerja. Sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya sepanjang memberikan pemberitahuan dan memberikan uang pesangon sebesar dua kali lipat ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan imbalan masa kerja sama dengan satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

Pembelaan Hukum pekerja Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja tetap melaksanakan kewajibannya dan berhak atas hak-hak yang tercantum dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sepanjang hubungan kerja belum putus. Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja. Selain uang tunai atau pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak atas hak-hak tertentu. Ini mencakup tunjangan bagi karyawan termasuk upah, pesangon, uang penggantian hak. Sebagaimana ditentukan dalam kontrak kerja. Fasilitas dan tunjangan lain atau dana bantuan yang diberikan oleh pemberi kerja atau korporasi kepadanya sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja, antara lain aturan undang-undang ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dampak PHK terhadap kebutuhan dasar manusia adalah alasan utama mengapa hak-hak pekerja yang terkena dampak tetap dilindungi. Sesuai amanat konstitusi, tanggung jawab untuk memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja yang terkena dampak PHK terutama berada pada pemerintah. Hal ini melibatkan pengembangan dan penerapan undang-undang ketenagakerjaan yang spesifik dan tidak ambigu, seperti yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja. Pemerintah dan pihak-pihak terkait harus memastikan bahwa hak-hak pekerja ditegakkan dalam situasi PHK dengan memberikan perlindungan yang cukup dan adil guna menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Sangat penting untuk menjamin bahwa pekerja mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang relevan, meskipun

terdapat potensi perubahan terhadap peraturan tersebut. Pengusaha, pemerintah, dan pihak terkait lainnya harus berkolaborasi untuk melindungi pekerja yang terkena dampak PHK dan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk mencapai tujuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, iNanda, iBuku iAjar iHukum iPerikatan, iВестник iРосздравнадзора, i2012, iIV i<www.unimalpres.unimal.ac.id>
- Dharmasisya, iVolume, iJurnal iFakultas, iand iRico iSaputra iGinting, i" iDharmasisya i" iJurnal iProgram iMagister iHukum iFHUI iPENYELESAIAN iPERSELISIHAN iPEMUTUSAN iHUBUNGAN iKERJA i(iPHK i) iATAS iKESALAHAN iBERAT', i2.December i(2022)
- Kuahaty, iSarah iSelfina, iAde iDarmawan iBasri, iJemmy iJ. iPietersz, iTheresia iLouize iPesulima, iDyah iR. iA. iDaties, iVitradesie iNoekent, iand iothers, i'Hukum iKetenagakerjaan', i27 i(2019)
- Sari, iIndah, i'PENETAPAN iHAK-HAK iPEKERJA iSETELAH iMENGALAMI iPEMUTUSAN iHUBUNGAN iKERJA i(iPHK i) iMENURUT iUNDANG-UNDANG iNOMOR i13 iTAHUN i2003 iTENTANG iKETENAGAKERJAAN', i2004, i25-36
- Tsuruga, iPpei, iand iEkaning iWedarantia, i'Aturan iDan iPraktik iPesangon iDi iIndonesia i- iUU iKetenagakerjaan', iInternational iLabour iOrganization i(ILO) iOffice ifor iIndonesia iand iTimor iLeste, i2020
- Zhafirah, iTalitha, iand iH.R. iAdianto iMardijono, i'Perlindungan iHukum iAtas iHak iPekerja', iBureaucracy iJournal : iIndonesia iJournal iof iLaw iand iSocial-Political iGovernance, i3.1 i(2023), i215-30 i<<https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.176>>