

---

**ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**

Oleh  
**Andri Herman Setiawan**  
Prodi Hukum Universitas Sehati Indonesia  
Email: [andri@usindo.ac.id](mailto:andri@usindo.ac.id)

---

**Article History:**

Received: 21-06-2024

Revised: 27-06-2024

Accepted: 24-07-2024

**Keywords:**

Perlindungan Hukum, Cipta Kerja, Undang-undang

**Abstract:** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum dan upaya hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja PHK. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang bersifat deskriptif, dengan data tertulis yang diuraikan untuk memberikan gambaran menyeluruh. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan undang-undang, yang menelaah peraturan perundang-undangan. Hasil dari penelitian ini adalah dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun sangat menarik perhatian banyak pihak, permasalahan tenaga kerja ini banyak menimbulkan konflik-konflik antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Seperti kasus-kasus pelecehan seksual, kekerasan terhadap pekerja wanita, penipuan, upah yang tidak sesuai standar, bahkan kasus pemecatan (PHK) yang semena-mena. Semakin hari semakin banyak kasus-kasus tersebut menimpa para pekerja/buruh. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan dari pemerintah, hak-hak asasi tenaga kerja/buruh sudah tertuang dalam Peraturan Perundang-undangan yang secara tegas tertuang dan memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

---

**PENDAHULUAN**

Pembangunan sektor industri mempunyai peranan yang sangat strategis guna mendukung pertumbuhan ekonomi, meningkatkan produktifitas masyarakat, penciptaan lapangan usaha dan perluasan lapangan kerja, serta pengentasan kemiskinan. Kabupaten

Karawang adalah daerah destinasi industri sebagai salah satu sentra kegiatan industri terbesar di negara Indonesia. Kota yang strategis yang menghubungkan antara ibukota Jakarta ke berbagai daerah begitu penting kedudukannya bagi perkembangan dan pertumbuhan pembangunan khususnya bagi Kabupaten Karawang. Posisi penting ini dapat dilihat dari salah satu sektor utama yaitu sektor industri. Proses industrialisasi di Karawang mendapatkan respon yang baik dari masyarakat yang mendukung aktivitas kegiatan industri tersebut, sehingga masyarakat Kabupaten Karawang banyak yang memilih untuk menjadi pekerja di perusahaan-perusahaan sektor industri. Bahkan banyak penduduk dari berbagai kota Provinsi seperti dari Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatra Utara dan lain-lain datang ke Kabupaten Karawang untuk mencari pekerjaan dan menetap setelah mendapatkan pekerjaan yang diharapkan.<sup>1</sup>

Negara Indonesia sebagai negara berkembang, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan masih harus menghadapi berbagai konflik kepentingan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh, sehingga sampai saat ini belum terwujudnya suatu keadilan yang hakiki bagi kaum pekerja/buruh yang posisinya selalu dianggap lemah dan dirugikan jika dihadapkan dengan suatu permasalahan hubungan industrial. Jika kita lihat dari pandangan hidup berbangsa dan bernegara, maka dengan keadaan yang demikian kompleks, dibutuhkan adanya suatu regulasi dan kepastian hukum bagi pengusaha dan tenaga kerja/buruh, urgensi kedudukan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ini merupakan kewajiban pemerintah dalam mengatasi persoalan-persoalan dibidang ketenagakerjaan. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat publik dan privat.<sup>2</sup>

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi sandang, pangan dan papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".<sup>3</sup>

Pekerjaan tersebut dapat diperoleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan milik negara atau swasta, dan dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah atau Perusahaan.

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan-perusahaan milik negara atau swasta, maka muncul hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan tersebut yang didasarkan kepada adanya suatu

<sup>1</sup> PENTAKERJA Disnaker Karawang., Data Ketenaga Kerjaan., 2018

<sup>2</sup> Hardijan Rusli, "Hukum Ketenagakerjaan",. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2013, Hlm. 66

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)

hubungan kerja.<sup>4</sup> Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK, yang akan dituangkan dalam bentuk tugas makalah Metode Penelitian Hukum dengan judul :

“ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka untuk mempermudah melakukan penelitian ini maka penulis membatasi penelitian ini dalam Identifikasi Masalah hanya mengenai :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha ?

Suatu penelitian supaya mendapatkan sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

Adapun kegunaan penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan penunjang dalam rangka pengkajian dan memberikan pengetahuan mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran lebih jelas tentang bagaimana cara menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di samping itu juga akan menambah

<sup>4</sup> Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, Hlm. 63

pengalaman dan wawasan bagi penulis serta menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tahapan-tahapan penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK, serta memberi masukan bagi pemerintah agar lebih tegas mengambil kebijakan sehingga perusahaan/instansi tidak melanggar hak-hak para pekerja/buruh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang bersifat deskriptif, dengan data tertulis yang diuraikan untuk memberikan gambaran menyeluruh. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan undang-undang, yang menelaah peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Sumber data terdiri dari bahan hukum primer, yaitu ketentuan peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan terkait, serta bahan hukum sekunder seperti jurnal, buku, dan dokumen cetak maupun elektronik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan mempelajari dan menganalisis berbagai literatur yang relevan. Data dianalisis secara kualitatif, dengan menguraikan dan menginterpretasikan bahan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan sampai saat ini tidak pernah selesai bahkan semakin banyak terjadi tindakan-tindakan yang semena-mena dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh. Salah satu contoh permasalahan mengenai konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Banyak dari pekerja/buruh ketika terjadi PHK hak-hak mereka yang seharusnya dipenuhi oleh pihak perusahaan, ternyata tidak diberikan. Seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir yang dilakukan oleh pihak perusahaan setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan.

Dampak dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh sangat besar sekali, selain harus kehilangan mata pencaharian mereka juga harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK biasanya terjadi ketika pengusaha tidak mengikuti prosedur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, atau pengusaha melarikan diri karena sudah tidak mampu membayar beban hutang perusahaan dan beban konfensasi pesangon bagi pekerja/buruh.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Tetapi syarat-syarat PHK yang berlaku dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan syarat-syarat PHK dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, dimana pengusaha atau pihak perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh dan/atau perwakilan pekerja/buruh dalam hal ini adalah Serikat Pekerja yang mempertahankan agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membatasi potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK, Pasal 151 menyebutkan bahwa jika terjadi PHK wajib didahului dengan adanya perundingan dan PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, sangat jelas mengurangi perlindungan bagi pekerja/buruh yang terkena PHK, karena yang dijelaskan dalam Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal terjadinya PHK yang tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Pasal 151 ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan dalam ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perubahan prosedur PHK ini jelas menjadi kekhawatiran bagi setiap pekerja/buruh, karena dengan prosedur ini bisa menimbulkan adanya PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dengan alasan bahwa terjadinya PHK hanya cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan adanya perundingan. Perselisihan PHK biasanya terjadi karena dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak.<sup>6</sup>

Sebelumnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hanya memperbolehkan pihak pengusaha atau perusahaan melakukan PHK jika terjadi :

1. Alasan perusahaan bangkrut.
2. Tutup karena mengalami kerugian.

---

<sup>6</sup> Djumaldji, FX., SH. M.Hum. "Perjanjian Kerja". Jakarta : Sinar Grafika. 200., Hlm.3

3. Perubahan atas status perusahaan.
4. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja.
5. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
6. Pekerja/buruh memasuki usia pension.
7. Pekerja/buruh mengundurkan diri.
8. Pekerja/buruh meninggal dunia, serta
9. Pekerja/buruh mangkir.<sup>7</sup>

Namun dalam Pasal 154 A ayat (1) poin b Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, ada tambahan satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu "Perusahaan melakukan efisiensi". Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memberhentikan pekerjanya. Namun, dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, pihak perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut memberikan kelonggaran dan keuntungan bagi pihak perusahaan untuk melakukan PHK kapan saja, sebab hanya dengan alasan efisiensi maka PHK dapat dilakukan, tanpa harus menutup perusahaan.

Imam Soepomo menyatakan bahwa perlindungan hukum yakni pemberian perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam hal ini, perlindungan hukum berlaku pula bagi tenaga kerja yang mengalami PHK secara sepihak, karena hak-hak tenaga kerja berdimensi hak-hak asasi manusia dimana berkaitan dengan kebutuhan hidup.<sup>8</sup>

Dalam situasi krisis ekonomi global yang melanda seluruh negara, termasuk Indonesia yang berdampak kepada semua aspek kehidupan, termasuk aspek ekonomi dan industri sehingga mengakibatkan melemahnya daya beli dari masyarakat internasional dan berdampak kepada banyaknya perusahaan-perusahaan yang kesulitan dalam menjual hasil produknya, maka hal ini berdampak kepada pekerja/buruh, sehingga banyak perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Masalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Pekerja/buruh selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pihak perusahaan sebagai pihak yang memberi pekerjaan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah tak jarang pekerja/buruh mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan, hal ini disebabkan oleh sikap penegakan hukum (*law inforcement*) yang masih sangat rendah. Sehingga, infrastuktur penegakkan hukum itu tidak mampu melaksanakan amanah yang sudah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Sendjun H. Manulang, "Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : Rhineka Cipta, 2004.,Hlm.

3

<sup>8</sup> Iman Soepomo., Prof., SH. *Pengantar Perburuhan..* Penerbit Djambatan. 1987. Hlm 16

<sup>9</sup> *Ibid.*, Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati., Hlm. 112

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki dasar alasan yang jelas, karena tidak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.<sup>10</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia dapat terlindungi maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat juga menimbulkan terjadinya pelanggaran hukum. Perlindungan hukum merupakan perlindungan HAM yang dimiliki oleh subjek hukum dari tindakan kesewenang-wenangan atau sebagai aturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya, maka perlindungan HAM dalam konteks ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 harus dilaksanakan dengan seadil-adilnya bagi kepentingan masyarakat.<sup>11</sup>

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta Peraturan Pelaksanaannya, Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, memberikan landasan yang sangat jelas dan kuat dalam menciptakan hubungan kerja industrial serta penyelesaian sengketa hubungan industrial. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan nasional.

Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.<sup>12</sup> Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, 2014, "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Bandung : PT. Citra AdityaBakti, Hlm.175

<sup>11</sup> Ridwan HR, "*Hukum Administrasi Negara*". Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, 2018 Jakarta, Hlm.266.

<sup>12</sup> Hartono Widodo, SH dan Judiantoro, SH, ". *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*". Jakarta : Rajawali Press. 2005,. Hlm.94

kerja (PHK). Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian mengenai masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) ini, sehingga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dianggap dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang bersengketa.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun sangat menarik perhatian banyak pihak, permasalahan tenaga kerja ini banyak menimbulkan konflik-konflik antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Seperti kasus-kasus pelecehan seksual, kekerasan terhadap pekerja wanita, penipuan, upah yang tidak sesuai standar, bahkan kasus pemecatan (PHK) yang semena-mena. Semakin hari semakin banyak kasus-kasus tersebut menimpa para pekerja/buruh. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan dari pemerintah, hak-hak asasi tenaga kerja/buruh sudah tertuang dalam Peraturan Perundang-undangan yang secara tegas tertuang dan memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Khakim, *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2014.
- [2] Adrian Sutedi, *“Hukum Perburuhan”*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- [3] Aldiyansah, *“Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis”*. Artikel. Jawa Pos.11 Oktober. 2008
- [4] Djumaldi, FX., SH. M.Hum. *“Perjanjian Kerja”*. Jakarta : Sinar Grafika. 2013
- [5] Hardijan Rusli, *“Hukum Ketenagakerjaan”*,. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2013.
- [6] Lalu Husni, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010
- [7] PENTAKERJA Disnaker Karawang., *Data Ketenaga Kerjaan*. 2018.
- [8] R. Joni Bambang, *“Hukum Ketenagakerjaan”*, Bandung : Pustaka Setia, 2013.
- [9] Ridwan HR, *“Hukum Administrasi Negara”*. Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, 2018.
- [10] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *“Perlindungan Bagi Pekerja Atas TindakanPemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021
- [11] Sendjun H. Manulang, *“Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta :

<sup>13</sup> Djumadi, *“Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja”*,. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002., Hlm.

Rhineka Cipta, 2004

- [12] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)
- [13] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Peraturan Pelaksanaannya.
- [14] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta Peraturan Pelaksanaannya.
- [15] Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN