



Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

Indana Zulfah¹, Yohana Eirene Aprilita Aritonang², Nadia Nurhalija³

¹ Universitas Sumatera Utara, Indonesia

² Universitas Sumatera Utara, Indonesia

³ Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Email Korespondensi:

indanazulfah959@gmail.com

ABSTRAK

Masalah pemutusan hubungan kerja memiliki kaitan erat dengan kepentingan ekonomi pengusaha serta hak asasi manusia. Pengaturan terkait PHK harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara seimbang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan antara sudut pandang kepentingan ekonomi dan hak asasi manusia terhadap pengaturan pemutusan hubungan kerja. Melalui pendekatan perbandingan, ditemukan bahwa dalam perspektif kepentingan ekonomi, meskipun terdapat perbedaan pandangan antara penganut Teori Ekonomi Neoklasik dan Teori Ekonomi Kelembagaan Baru mengenai perlunya pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan, keduanya sepakat bahwa PHK seharusnya tidak mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Di sisi lain, dalam

perspektif hak asasi manusia, pekerja memiliki hak untuk tidak di-PHK secara tidak adil. Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dalam konteks PHK oleh pengusaha, yang mencakup keadilan substantif dan prosedural. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perbandingan, yang bertujuan untuk menggali peraturan dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, serta menganalisisnya dalam konteks teori ekonomi dan hak asasi manusia. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana pengaturan PHK seharusnya dilaksanakan agar tidak hanya mendukung efisiensi ekonomi, tetapi juga melindungi hak-hak pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaturan PHK yang adil dan seimbang dapat memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja sekaligus mempertahankan kinerja ekonomi perusahaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja; Hak Asasi Manusia; Ekonomi.

ABSTRACT

The issue of termination of employment is closely related to the economic interests of employers and human rights. Arrangements related to layoffs must consider both aspects in a balanced manner. Therefore, this study aims to analyze the comparison between the perspectives of economic interests and human rights towards the regulation of employment termination. Through a comparative approach, it is found that in the perspective of economic interests, although there are differences in views between adherents of Neoclassical Economic Theory and New Institutional Economic Theory regarding the need for regulation of termination of employment in legislation, both agree that layoffs should not affect the productivity and efficiency of the company. On the other hand, from a human rights perspective, workers have the right not to be terminated unfairly. Workers are entitled to fair treatment in the context of layoffs by employers, which includes substantive and procedural justice. This research uses a normative research method with a comparative approach, which aims to explore applicable legal regulations and principles, and analyze them in the context of economic theory and human rights. With this approach, it is expected to provide a more

comprehensive understanding of how layoff arrangements should be implemented so that they not only support economic efficiency, but also protect workers' rights. This study concludes that fair and balanced layoff arrangements can provide proper protection for workers while maintaining the company's economic performance.

Keywords: Termination of Employment; Human Rights; Economy.

1. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki berbagai macam kebutuhan dalam kehidupannya. Kebutuhan ini bervariasi dan memotivasi manusia untuk berusaha dan bekerja, baik secara individu maupun dengan orang lain. Bekerja secara individu berarti seseorang bekerja atas inisiatif sendiri dengan modal yang dimiliki sendiri, dan bertanggung jawab penuh atas usaha tersebut secara mandiri. Contohnya, seorang pengusaha kecil yang menjalankan bisnisnya sendiri, dari perencanaan hingga operasional, tanpa bergantung pada pihak lain. Mereka harus mengelola semua aspek bisnisnya, termasuk keuangan, pemasaran, dan produksi, secara independen.

Di sisi lain, bekerja dengan orang lain berarti seseorang bekerja di bawah arahan dan perintah orang lain. Dalam konteks ini, seseorang bergantung pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut, yang juga memberikan perintah dan arahan. Pekerja harus tunduk dan patuh pada peraturan serta instruksi yang diberikan oleh pemberi kerja.¹ Ini mencakup berbagai bentuk pekerjaan di mana seseorang menerima upah atau gaji sebagai imbalan atas tenaganya, seperti pegawai perusahaan, buruh pabrik, atau karyawan di kantor.

¹ Ester Stevany Putri Sinlae et al., "Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak," *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2, no. 1 (January 13, 2024): 71–82, <https://doi.org/10.62976/ijjel.v2i1.337>.

Dalam hubungan kerja ini, seseorang yang bekerja untuk orang lain disebut sebagai pekerja atau buruh.² Mereka memainkan peran penting dalam menjalankan roda perekonomian dan memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Pekerja atau buruh ini memiliki hak-hak yang diatur oleh undang-undang untuk melindungi mereka dari perlakuan yang tidak adil dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kondisi kerja yang layak.

Selain itu, pekerja atau buruh juga memiliki kewajiban untuk memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³ Mereka harus bekerja dengan profesionalisme dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja. Dengan demikian, ada keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan kerja yang sehat.

Dalam dunia kerja, baik yang bekerja secara mandiri maupun yang bekerja untuk orang lain, memiliki tantangan dan tanggung jawab masing-masing. Penting bagi setiap individu untuk memahami peran dan tanggung jawab mereka agar dapat bekerja secara efektif dan produktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghormati.

Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan imbalan atas dasar pekerjaan yang diberikan oleh seseorang yang mempekerjakannya. Dalam kehidupan ini manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Manusia dituntut untuk bekerja baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain demi keberlangsungan selama dia hidup. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha, mandiri, memiliki modal dan mampu bertanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya

² Dewa Sukma Kelana, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)," *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan* 9, no. 2 (September 30, 2022): 1–14, <https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>.

³ Tania Erika Dharmanto and Retno Dewi Pulung Sari, "Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan," *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023).

adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena dia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.⁴ Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan pekerjaan tersebut.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang bertimbal balik antara pemberi kerja.⁵ dan pekerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Idealnya, suatu hubungan kerja berlangsung hingga jangka waktu yang diperjanjikan, baik jangka waktu tertentu atau tidak tertentu. Namun dalam kenyataannya, seringkali suatu hubungan kerja berakhir sebelum waktunya atas sebab-sebab tertentu. Krisis ekonomi yang berdampak pada penurunan produksi dan penjualan dapat menyebabkan pengurangan pekerja secara massal oleh pengusaha atau mungkin seorang pekerja sudah tidak dapat bekerja lagi karena sakit berkepanjangan atau pekerja melanggar tata tertib perusahaan. Terkadang

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 3.

⁵ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 5.

juga pekerja mengundurkan diri dari pekerjaannya atau pekerja beralih pekerjaan ke pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah kompleks yang memiliki dampak luas, termasuk peningkatan tingkat pengangguran, kriminalitas, dan pengurangan kesempatan kerja.⁶ PHK dapat terjadi dari beberapa sumber berbeda. Pertama, PHK oleh pemberi kerja, yang dapat disebabkan oleh pelanggaran tata tertib kerja oleh pekerja atau penutupan perusahaan. Kedua, PHK yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri, seperti pengunduran diri dengan alasan tertentu (resign). Ketiga, PHK yang disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara pemberi kerja dan pekerja, misalnya ketika hubungan kerja berakhir karena telah habisnya jangka waktu yang diperjanjikan. Semua jenis PHK ini memiliki implikasi yang signifikan, baik bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian maupun bagi pemberi kerja yang harus menyesuaikan kembali operasional perusahaan.⁷ Selain itu, dampak sosial dari PHK juga perlu diperhatikan, seperti potensi peningkatan kriminalitas akibat tekanan ekonomi pada individu yang kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki kebijakan dan peraturan yang jelas serta adil dalam mengatur proses PHK, guna meminimalkan dampak negatif dan memastikan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-

⁶ Cahyo Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19," *HUKUM DAN DINAMIKA MASYARAKAT* 21, no. 1 (June 16, 2023): 25, <https://doi.org/10.56444/hdm.v21i1.3995>.

⁷ Gunawan Widjaja and Ni Nyoman Ari Triantari, "Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP)," *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024).

pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas di mana pengusaha atau majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha atau majikan melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih bagi pekerja atau buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha atau majikan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat memberikan dampak psikologis, ekonomis, dan finansial bagi pekerja.⁸ Dengan adanya PHK, pekerja kehilangan sumber mata pencaharian yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, serta kebutuhan keluarganya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kejadian yang tidak diharapkan oleh pekerja, terutama ketika dilakukan oleh majikan atau pengusaha. PHK ini terjadi atas inisiatif dan keputusan pihak pengusaha, dengan alasan, syarat, dan prosedur yang telah ditetapkan.⁹ Jika PHK yang dilakukan atas kemauan dari pihak pengusaha tersebut sudah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Namun tampaknya hal itu bertolak belakang dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan yang sebagaimana diatur dalam Pasal 27 yang berbunyi: *“Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif*

⁸ Rindi Wulansari, “Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01, no. 04 (2024).

⁹ Susi Sulastris and Dede, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM di Lampung Timur pada Era Pandemic Covid-19,” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 7, no. 1 (October 31, 2021): 1–12, <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1943>.

penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja". Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah dengan cara diselesaikan dengan para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain agar hasil yang didapatkan akan menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.

Ada banyak sekali upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK, ada upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit, yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Sebuah perusahaan adalah sebuah entitas bisnis di Indonesia yang beroperasi dengan tujuan utama untuk menghasilkan keuntungan.¹⁰ Kemajuan dan pertumbuhan cepat perusahaan menjadi kunci bagi perkembangan ekonomi negara. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus berhasil mencapai targetnya dengan bantuan dari sumber daya manusia, yaitu para buruh atau pekerja. Dunia kerja merupakan lingkungan atau kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, pekerja dan juga kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan penghasilan. Dunia kerja mencakup beberapa aspek antara lain seperti, upah atau gaji, keselamatan dan keamanan pekerja, hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan memenuhi hak-hak para pekerja dan aspek lainnya yang berhubungan dengan dunia kerja.

Dalam dunia kerja pasti akan ditemukannya berupa suatu kebijaksanaan konvensional dimana dalam suatu ruang lingkup pekerjaan antara pegawai

¹⁰ Aura Naiwasha et al., "Pengaruh Analisis Arus Kas Untuk Meningkatkan Efisiensi Keuangan Perusahaan Perseroan PT Telekomunikasi Indonesia," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 5, no. 2 (2023).

dan/atau birokrat dan dunia usaha dan/atau instansi mempunyai hubungan kerja di tempat kerja. Hubungan kerja adalah hubungan yang berkembang ketika orang-orang yang terlibat pemberi kerja dan pekerja atau buruh membuat atau menyepakati suatu perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat pembahasan rinci mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), serta penjelasan yang sangat jelas dan ringkas bagi pekerja yang bertugas menegakkan seluruh peraturan perusahaan.¹¹ Meski demikian, dengan hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 memberlakukan peraturan tersebut terhadap pelaku korporasi kini semakin mempunyai alasan yang tidak obyektif untuk mengakhiri perjanjian kerja. Apabila tidak ada keadaan yang memerlukan pengambilan keputusan tersebut, merupakan wewenang pimpinan usaha, guna mengakhiri timbulnya sentimen terhadap pimpinan perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan.

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah suatu hal yang wajib dan harus ada di dalam tempat kerja, ditempat kerja juga Hak Asasi Manusia semua individu mulai dari kalangan atas sampai ke kalangan bawah harus dijamin untuk selalu terlindungi tanpa memandang adanya perbedaan apapun sesuai dengan Hak Asasi Manusia pada hakikatnya.¹² Maka dari itu, kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di dalam tempat kerja menjadi hak dan akuntabilitas seluruh orang untuk selalu dijaga, dijamin dan dilindungi.¹³ Di kalangan warga negara yang menganut pemikiran demokratis, hak dan kebebasan yang terdapat dalam diri seorang individu atau manusia, agunan terhadap hak dan kebebasan itu, serta dalam hal

¹¹ Grace Angelia, "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)," *Jurnal Hukum Adigama* 3, no. 1 (2020).

¹² Enju Juanda, "Eksistensi Hak Asasi Manusia dan Alternatif Penyelesaian Atas Pelanggarannya Dalam Negara Hukum Republik Indonesia," *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 8, no. 1 (March 31, 2020): 98, <https://doi.org/10.25157/justisi.v8i1.3290>.

¹³ CST. Kansil and Christine S.T. Kansil, *Sekitar HAM Dewasa Ini* (Jakarta: Djembatan, 2003).

penegakan hak dan kebebasan tersebut secara hukum membuat suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Maka dari itu, kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di dalam tempat kerja haruslah dipenuhi, dijunjung tinggi dan dihormati oleh semua pihak karena untuk menjaga kenyamanan dan ketentraman dalam kegiatan bekerja.

Terjaganya Hak Asasi Manusia di dalam tempat kerja kita juga akan mengoptimalkan dan meningkatkan kerja kita karena secara psikologis kita berada dalam “zona nyaman dan aman” dan kita akan lebih mudah bisa berkembang jika berada di zona tersebut yang pada akhirnya akan membuat produktivitas semua pihak di tempat kerja meningkat yang tentunya akan menguntungkan semua pihak di tempat kerja tersebut.¹⁴ Dengan semua hal tersebut, dengan suasana HAM di tempat kerja yang terjaga akan membuat suasana hati semua pihak di tempat kerja tersebut dalam keadaan bahagia dan senang untuk bekerja yang pada akhirnya akan menghasilkan lingkungan kerja yang baik untuk semua pihak dan kita juga bisa membangun hubungan atau relasi yang baik dengan semua pihak di tempat kerja

Dari semua hal tersebut kita bisa mengambil paham bahwa kondisi HAM di tempat kerja merupakan hal yang peranannya sangat penting yang dimana jika unsur nya sedikit saja dilanggar maka akan merugikan semua pihak di dalam tempat kerja, dan pada kesempatan kali ini saya akan membahas kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja dalam tempat kerja yang secara umum oleh masyarakat luas dianggap hal yang sakral dan patut dihormati dan tidak sedikit juga masyarakat yang justru malah menganggap kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja sebagai sesuatu yang sepele dan tidak terlalu penting untuk kegiatan pekerjaan. Penelitian ini penulis akan meneliti Bagaimana perlindungan hukum

¹⁴ Kevin Rachmat Sucipto, “Analisis Kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di Tempat Kerja,” *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021).

terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan sepihak (PHK) perspektif HAM dalam putusan Nomor 249/ Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn dan Bagaimana seharusnya kesepakatan hubungan kerja antara pekerja dengan atasan berdasarkan perspektif HAM yang dimana tujuan dari adanya Artikel Penelitian ini adalah untuk mengungkapkan sumber dari ketidakadilan pekerja terutama pekerja yang sudah memberikan dedikasinya selama masa pekerjaannya terkait mengenai Hak-Hak Asasi Manusia mereka yang terkadang masih sering dilanggar di tempat kerja mereka dan mencari solusi yang tepat untuk mencegah hal-hal tersebut terjadi dan bahkan jika telah terjadi, Artikel Penelitian ini berpotensi membantu untuk mengembangkan sekaligus menambah referensi lainnya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan normatif dengan mengumpulkan berbagai referensi untuk dijadikan bahan untuk penelitian ini dari mulai berbentuk artikel, berita, jurnal, dan edukasi pengetahuan dari berbagai sumber yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.¹⁵ Langkah-langkah dimulai dari jurnal-jurnal dan artikel-artikel berbahasa Indonesia sampai berbahasa inggris yang saya dapatkan dengan mengakses website-website yang tersedia di Internet. Yang kemudian ditinjau kembali dan menambahkan pandangan-pandangan pribadi serta menyusun referensi-referensi agar menjadi suatu kesatuan yang padat dan berbobot dan diharap sesuai dengan tujuan lahirnya penelitian ini. Dan analisis ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan

¹⁵ | Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, 2019).

menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani.

Jenis penelitian ini berada di bawah payung “penelitian perpustakaan”, yang mencakup berbagai penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan atau penelitian di mana subjek penelitian diselidiki menggunakan berbagai perpustakaan (buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, dan makalah).¹⁶ Istilah “penelitian perpustakaan” atau “tinjauan literatur” mengacu pada studi yang menganalisis atau menilai secara kritis informasi, konsep, atau penemuan yang terkandung dalam kumpulan literatur akademis dan menciptakan kontribusi teoritis dan metodologis yang berkaitan dengan masalah tertentu.

3. Pembahasan

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) Perspektif HAM

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah situasi yang sangat mengkhawatirkan bagi pekerja atau buruh karena dapat berarti kehilangan sumber pendapatan utama mereka. PHK antara pekerja dan pengusaha harus dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak merugikan salah satu pihak dan tetap menjaga keadilan.¹⁷ Di tengah persaingan kerja yang semakin ketat dan lingkungan ekonomi yang tidak stabil, banyak pekerja menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan baru setelah mengalami PHK.

Faktor-faktor yang menyebabkan PHK sangat beragam, termasuk dampak globalisasi, transformasi menuju ekonomi berbasis pengetahuan, serta adaptasi

¹⁶ Burhan Ashshopa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

¹⁷ Asti Giri Anjani, “Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan* 4, no. 2 (2024).

terhadap perubahan kondisi ekonomi baik secara nasional maupun internasional.¹⁸ Semua ini mendorong organisasi dan perusahaan untuk menyesuaikan struktur mereka agar lebih fleksibel, sederhana, dan responsif terhadap perubahan yang dinamis. Dalam upaya untuk bertahan dan berkembang di lingkungan yang berubah-ubah ini, banyak organisasi mulai mengimplementasikan strategi perampingan untuk meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

Strategi perampingan organisasi mencakup berbagai pendekatan, seperti restrukturisasi operasional, pengurangan biaya, atau penyesuaian struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk mengurangi beban operasional tanpa mengorbankan produktivitas atau kesejahteraan pekerja. Namun, implementasi strategi ini sering kali berdampak pada jumlah tenaga kerja yang harus dikurangi, yang dapat memicu PHK. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan implikasi sosial dan ekonomi dari PHK serta memastikan bahwa proses tersebut berlangsung dengan transparan dan mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Dampak psikologis dan ekonomis dari PHK tidak hanya dirasakan oleh individu yang langsung terkena dampaknya, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi lebih luas dalam masyarakat.¹⁹ Oleh karena itu, perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja dalam situasi PHK sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi dan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

¹⁸ Yolanda Pardjer, Dezonda Rosiana Pattipawae, and Ronny Soplantila, "Penegakan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Tripartit," *SANIRI* 4, no. 2 (2024).

¹⁹ Wulansari, "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan."

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi.²⁰ Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Semua hak terkait dengan pekerja harus dilindungi, karena hak tersebut merupakan dasar martabat manusia. alasannya adalah kemampuan pekerja bertahan hidup mendasari semua hak lainnya. Hak atas penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara.²¹ Hak asasi manusia dalam konteks ini adalah kebebasan dasar yang tidak dibatasi.

Pasal 151 Undang-Undang Norma dan Keamanan Ketenagakerjaan mengatur tentang pemberhentian pegawai. Cara memecat karyawan adalah panduan prosesnya. Ada banyak contoh hubungan kerja yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan karyawan dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja. Dalam rangka mencegah kerugian yang mungkin timbul akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pelaku usaha. Hak asasi manusia juga dilanggar apabila pekerjaannya diberhentikan tanpa sebab. Jika pekerja diberhentikan karena alasan apa pun, maka perusahaan harus membayar pesangon untuk menutupi pengeluaran mereka selama mencari pekerjaan baru. PHK mempunyai dampak yang sangat besar terhadap keadaan sosial ekonomi pekerja dan buruh. Akibat PHK, banyak masyarakat yang menjadi pengangguran.

²⁰ Ida Hanifah, "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri," *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (January 30, 2020): 10–23, <https://doi.org/10.30596/dll.v5i1.3303>.

²¹ Heri Subroto, "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh dalam Prespektif Sosiologi Hukum," *JOURNAL IURIS SCIENTIA* 1, no. 1 (January 19, 2023): 8–16, <https://doi.org/10.62263/jis.v1i1.6>.

Hal ini dimungkinkan mengingat kurangnya pilihan pekerjaan saat ini. Mencari pekerjaan tidak sesederhana yang anda bayangkan dalam praktiknya. Terlebih pada era digital banyak sekali perusahaan yang telah mempekerjakan AI sebagai pekerjanya sehingga berdampak bagi para pencari kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi psikologis para pencari kerja, karena merasa persaingan yang sangat ketat. Untuk menghentikan pertumbuhan pengangguran, Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa setiap orang bertanggung jawab untuk melindungi diri mereka sendiri dari jeratan pengangguran.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, seperti yang tercantum dalam putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (“UU HAM”), mengartikan Hak Asasi Manusia sebagai serangkaian hak yang melekat pada esensi dan keberadaan manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, merupakan anugerah yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, serta setiap individu untuk menjaga kehormatan dan melindungi martabat manusia.

Pelanggaran hak asasi manusia, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 6 UU HAM, merujuk pada segala tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, termasuk aparat negara, baik dengan sengaja, tidak sengaja, atau karena kelalaian, yang secara tidak sah mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak-hak asasi manusia seseorang atau kelompok yang dijamin oleh Undang-undang ini.²² Tindakan pelanggaran tersebut juga mencakup situasi di mana individu atau kelompok tersebut tidak menerima atau dikhawatirkan tidak

²² Uyla Maylani, Damai Vistiani Gulo, and Farhan Lutfhi Azidan, “Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia,” *PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan)* 1, no. 1 (September 15, 2022): 12–18, <https://doi.org/10.56721/pledoid.v1i1.27>.

akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan tepat, sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku.

Pelanggaran hak asasi manusia sering kali terjadi dalam berbagai konteks, baik di lingkungan publik maupun pribadi. Contohnya termasuk penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang, penggunaan kekerasan fisik atau psikologis, diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender, atau orientasi seksual, serta pembatasan yang tidak sah terhadap kebebasan berpendapat, berserikat, atau beragama. Dalam situasi tertentu, tindakan pelanggaran hak asasi manusia dapat mengakibatkan dampak yang merugikan secara langsung terhadap individu atau kelompok yang terkena dampaknya, termasuk kerugian psikologis, ekonomis, dan sosial yang serius.

Perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi penting untuk memastikan bahwa semua individu memiliki akses yang sama terhadap keadilan dan perlindungan hukum yang setara. Undang-undang tentang hak asasi manusia berupaya untuk menjamin bahwa setiap pelanggaran terhadap hak-hak tersebut dapat ditangani secara adil dan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Oleh karena itu, penegakan hukum yang efektif dan sistem peradilan yang independen adalah kunci dalam menanggulangi pelanggaran hak asasi manusia dan memastikan perlindungan yang setara bagi semua individu dalam masyarakat.

Gagasan moderen tentang hak asasi manusia menyatakan bahwa semua manusia harus diberikan hak-hak dasar tertentu berdasarkan martabat kemanusiaan. Hak asasi manusia adalah hak-hak yang bersifat universal dan mendesak, ditekankan dengan moralitas khusus yang mengutamakan nilai-nilai tersebut di atas pertimbangan lainnya. Hal ini tercermin dalam Pasal 23 dan 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948, yang secara tegas mengakui hak-hak terkait pekerjaan sebagai bagian tak terpisahkan dari hak asasi manusia.

Pasal 23 menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat yang adil dan layak, serta dilindungi dari pengangguran. Hak ini mencakup kebebasan memilih pekerjaan tanpa diskriminasi, dan hak untuk mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang setara.²³ Lebih jauh lagi, setiap individu berhak atas pengupahan yang cukup untuk memastikan kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk perlindungan sosial yang diperlukan.

Pasal 24 memberikan hak atas istirahat, liburan, dan pembatasan jam kerja yang wajar, yang semuanya harus diimbangi dengan penerimaan upah.²⁴ Hak ini menekankan pentingnya keseimbangan antara bekerja dan beristirahat, serta perlunya jaminan upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja dalam mencapai kesejahteraan mereka sendiri dan keluarga.

Deklarasi ini menegaskan bahwa hak-hak ini tidak boleh disalahgunakan atau diabaikan, dan bahwa negara-negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi serta memastikan pemenuhan hak-hak ini bagi semua individu tanpa diskriminasi apapun. Hak-hak ini membentuk dasar bagi keadilan sosial dan ekonomi, serta merupakan komitmen global untuk memajukan martabat manusia melalui perlindungan yang adil dan setara di dalam dunia kerja. Oleh karena itu, implementasi dan penegakan hukum yang efektif terhadap hak-hak ini menjadi kunci dalam mewujudkan visi deklarasi hak asasi manusia sebagai landasan moral dan hukum yang universal.

Tegasnya, hak untuk bekerja dan hak dalam bekerja sebagaimana yang dinyatakan dalam kedua pasal di atas termasuk hak asasi manusia yang

²³ Netanael Tampubolon, Hisar Siregar, and Kasman Siburian, "Tanggung Jawab Negara Terhadap Jaminan Kesehatan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Nommensen Journal of Constitutional and Administrative Law* 1, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i02.386>.

²⁴ Syahwal Syahwal, "Dilema Hak Atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel," *Jurnal HAM* 13, no. 2 (August 30, 2022): 271, <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.271-286>.

fundamental. Hak asasi manusia dalam bidang pekerjaan ini berkaitan dengan peran dan jati diri sebagai seorang pekerja.²⁵ Pekerja sebagai manusia berhak untuk diperlakukan dengan adil dan layak dalam hubungan kerja, termasuk hak diperlakukan secara adil dalam hal terjadinya PHK. Pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan terhadap PHK yang sewenang-wenang. Hak untuk tidak diputuskan hubungan kerjanya secara tidak adil ini juga sejalan dengan konsepsi jaminan pekerjaan yang sangat dipengaruhi oleh gagasan hak asasi manusia, yaitu menghormati dan memperlakukan pekerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia²⁶

Pernyataan-pernyataan di atas telah menegaskan bahwa hak untuk tidak diputuskan hubungan kerjanya secara tidak adil (*just cause principle*) merupakan prinsip dasar hak asasi manusia dalam aspek PHK. Ukuran keadilannya adalah keadilan substansi dan keadilan prosedural.²⁷ Keadilan substansi menunjuk kepada alasan-alasan yang rasional, sedangkan keadilan prosedural menunjuk kepada pemberian kesempatan kepada pekerja untuk membela dirinya bahwa PHK oleh pemberi kerja adalah tidak beralasan.

Ditinjau dari perspektif kepentingan hak asasi manusia, kewenangan pemberi kerja dalam melakukan PHK adalah terbatas. Pemberi kerja tidak boleh melakukan PHK kepada pekerja tanpa alasan yang adil dan rasional. Pekerja tidak boleh diperlakukan seperti modal atau komoditas lainnya yang dengan mudah dapat dimanfaatkan atau dibuang. Untuk melindungi hak tersebut, maka

²⁵ Muhammad Hamzah and Muhammad Salsabila, "Pemberdayaan Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia," *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* 3, no. 4 (May 30, 2024): 343–56, <https://doi.org/10.58344/locus.v3i4.2567>.

²⁶ Davies, Anne C.L., 2004, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press

²⁷ Cindy Rachmadewi Ariyanto, "Penerapan Asas Keadilan dalam Perkara Perdata pada Lembaga Lelang Penjualan Barang: Relevansi, Peluang dan Tantangannya," *Konstitusi : Jurnal Hukum, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 3 (2024).

diperlukan adanya campur tangan peraturan perundang-undangan yang mencerminkan keadilan, baik substantif maupun prosedural.²⁸

B. Kesepakatan Hubungan Kerja Persfektif Hak Asasi Manusia

Indonesia sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi perlindungan hak asasi manusia warga negaranya wajib memberikan perhatiannya di segala aspek guna mengoptimalkan pengaturan serta perlindungan hak asasi manusia bagi warga negaranya.²⁹ Dalam Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur terkait perlindungan hak asasi yang menyangkut hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Pada Pasal 28 D Ayat 2 UUD 1945 yang berisi “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan Pasal 28 D Ayat 2 UUD 1945 bahwa pemerintah tidak hanya wajib menyediakan lapangan pekerjaan untuk warga negaranya namun pemerintah wajib memberikan jaminan perlindungan dalam hubungan kerja.

Kesepakatan dalam hubungan kerja menjadi hal yang sangat dibutuhkan untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban diantara para pihak.³⁰ Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia mengatur bahwa hubungan kerja yang diakui secara hukum terjalin berdasarkan suatu kontrak yang mengikat antara pekerja dan perusahaan. Kesepakatan kerja merupakan bagian dari sahnya suatu perjanjian. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian tertulis antara pekerja dan perusahaan mengenai syarat-syarat kerja,

²⁸ Epstein, R.A., 1984, “*In defense of the contract at will*”, University of Chicago Law Review, Vol. 51.

²⁹ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara and Hanifah, “Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri.”

³⁰ Siti Maizul Habibah, Oksiana Jatiningih, and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba, “Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya,” *Jurnal HAM* 12, no. 2 (August 26, 2021): 245, <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.245-260>.

hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak. Dalam suatu kesepakatan kerja kedua belah pihak harus memiliki kebebasan yang artinya tidak ada paksaan dalam pembuatan kesepakatan tersebut. Namun, dalam kenyataannya banyak kesepakatan kerja yang memaksa pekerja untuk menyetujui kalusul yang tertulis didalamnya. Menurut Van Dunne perjanjian ialah suatu hubungan hukum anantara dua belah pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum

Di dalam Pasal 1601 d BW mengatur mengenai bentuk-bentuk kesepakatan kerja yang dibedakan menjadi dua, yaitu kesepakatan lisan dan tertulis, di mana kesepakatan tertulis dianggap lebih kuat secara hukum.³¹ Namun, Undang-Undang tidak secara spesifik menetapkan bahwa suatu kesepakatan kerja harus dalam bentuk tertentu. Oleh karena itu, kesepakatan kerja harus memuat sejumlah syarat agar sah menurut hukum.

Pertama, kesepakatan kerja harus jelas memuat macam pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan perusahaan. Ini mencakup deskripsi yang cukup tentang tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja selama berlangsungnya hubungan kerja. Kedua, kesepakatan harus menentukan dengan jelas waktu berlakunya, baik itu untuk waktu tertentu, waktu tidak tertentu, atau sampai batas maksimal seperti pensiun. Ketiga, syarat yang harus tercantum adalah besaran upah yang harus diterima oleh buruh, yang umumnya diberikan dalam bentuk uang setiap bulan.

Selain itu, kesepakatan kerja juga harus mencakup bagian dari upah lainnya yang menjadi hak buruh sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Ini bisa

³¹ Nikmah Dalimunthe et al., "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan," *JURA : JURNAL RISET AKUNTANSI* 1, no. 3 (2023).

mencakup tunjangan, bonus, atau bentuk kompensasi lainnya yang telah disepakati antara pekerja dan perusahaan.

Secara lebih spesifik, terdapat tiga jenis kesepakatan kerja yang dapat dibedakan berdasarkan Pasal 1601 d BW. Pertama adalah kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, di mana hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan ditetapkan untuk jangka waktu yang spesifik. Kedua adalah kesepakatan kerja untuk waktu yang tidak tertentu, di mana hubungan kerja tidak memiliki batasan waktu tertentu dan bisa berlangsung selama kedua belah pihak masih memenuhi syarat-syarat kerja. Ketiga adalah kesepakatan kerja sampai batas maksimal, yang mana hubungan kerja berakhir saat pekerja mencapai batas usia pensiun yang telah ditetapkan.

Kesepakatan kerja tidak hanya menjadi dasar hukum bagi hubungan antara pekerja dan perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa hak-hak masing-masing pihak terlindungi secara adil dan jelas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³² Hal ini penting untuk memastikan kepastian hukum dalam setiap transaksi hubungan kerja, serta untuk menghindari sengketa yang mungkin timbul di masa depan.

Suatu kesepakatan kerja harus mengandung sejumlah unsur yang mendasar untuk memastikan keabsahannya menurut hukum. Unsur-unsur ini mencakup identitas dari setiap pihak yang terlibat, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan, lokasi atau tempat di mana pekerjaan akan dilakukan, besaran upah yang akan diterima oleh pekerja beserta cara pembayarannya, syarat-syarat khusus yang mengatur pelaksanaan pekerjaan, jangka waktu berlakunya

³² Dwi Aryanti Ramadhani and Iwan Erar Joesoef, "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi," *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020).

perjanjian tersebut, tempat serta tanggal di mana perjanjian tersebut dibuat, dan tanda tangan dari semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks hukum perdata, perjanjian ini sering kali disebut sebagai persetujuan, di mana dua pihak atau lebih sepakat untuk saling mengikatkan diri untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu yang dapat ditegakkan melalui sistem hukum. Istilah yang sering digunakan dalam hukum perdata adalah "perikatan", yang merupakan dasar hukum untuk hubungan di mana satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lainnya, dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.³³

Pentingnya memuat semua unsur ini dalam sebuah kesepakatan kerja adalah untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini tidak hanya melindungi hak-hak pekerja dan perusahaan, tetapi juga meminimalkan risiko sengketa yang dapat timbul di masa depan. Dengan mematuhi persyaratan ini, kesepakatan kerja menjadi instrumen hukum yang sah dan dapat dijalankan secara adil serta transparan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem hukum perdata.

Perjanjian kerja sangat berperan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, karena didalam suatu perjanjian kerja terdapat klausul yang memuat hal-hal teknis dalam hubungan kerja yang belum diatur dalam UU ketenagakerjaan. Perjanjian kerja sebagai salah satu dasar hukum dalam

³³ Andi Dadi Mashuri Makmur, Andi Wira Saputra, and Besse Muqita Dewi, "Amatan Hukum Perikatan Mengenai Otoritas Memorandum of Understanding (MoU) sebagai Tahapan Pra Kontrak," *LEGAL: Journal of Law* 2, no. 2 (2023).

terlaksananya hubungan kerja, sehingga dapat berfungsi sebagai perlindungan kepentingan, pegangan yuridis dan kepastian hukum bagi pekerja.³⁴

Pesatnya perkembangan industri di Indonesia juga mempengaruhi bentuk dan isi kesepakatan terhadap kontrak kerja. Salah satunya adalah jenis kontrak kerja yang terdapat kesepakatan mengenai klausul non kompetitif dalam berbagai undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Klausul non kompetitif adalah klausula yang mengatur tentang beberapa waktu setelah diadakannya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja maka si pekerja menyatakan untuk bersedia tidak bekerja pada suatu perusahaan kompetitor atau pesaing.

Klausula non kompetitif merupakan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk tidak bekerja atau membuka usaha baru dengan bidang yang sama dengan tempat ia bekerja dulu dalam jangka waktu tertentu setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari diberlakukannya klausula non kompetitif ini ialah untuk melindungi rahasia perusahaan. Namun pencantuman klausula ini sangat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang- Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Dimana manusia memiliki hak untuk menentukan pekerjaannya sendiri serta berhak untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 1 Ayat 3 dijelaskan bahwa setiap orang dilahirkan bebas dengan harkat dan martabat manusia yang sama dan sederajat serta dikarunia akal dan hati Nurani untuk hidup bermasyarakat. Kemudian dalam ayat 2 dijelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di

³⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama* (Medan: CV Manhaji, 2019), hlm. 9.

depan hukum. Persamaan kedudukan dihadapan hukum menurut pasal 2 tersebut merupakan penegasan persamaan kedudukan warga negara dihadapan hukum termasuk hukum perdata. Dalam suatu kesepakatan yang melibatkan dua atau beberapa pihak maka para pihak tersebut harus memiliki kedudukan yang sama dimata hukum sehingga dapat tercapai dan terpenuhi hak dan kewajiban tiap-tiap pihak yang terlibat dalam kesepakatan tersebut.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki aturan yang menetapkan hak dan kewajiban bagi setiap pihak yang terlibat. Hak dan kewajiban ini mencerminkan hubungan hukum antara mereka yang terlibat dalam kesepakatan tersebut. Ketika berbicara tentang perlindungan hukum, ini selalu berhubungan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat secara umum. Terdapat tiga jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja, yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis, yang masing-masing bertujuan untuk memastikan kondisi kerja yang adil dan aman bagi semua pihak yang terlibat.

Penggolongan kepentingan yang dilindungi oleh hukum juga dibagi menjadi tiga kategori utama. Pertama, kepentingan pribadi (individual interest) menyangkut hak-hak individu yang harus dilindungi dalam konteks hubungan kerja, seperti hak atas upah yang adil dan kondisi kerja yang aman. Kedua, kepentingan masyarakat (social interest) berkaitan dengan perlindungan terhadap norma-norma sosial yang berlaku dan keadilan dalam distribusi kesempatan kerja di masyarakat. Ketiga, kepentingan umum (public interest) melibatkan regulasi dan kebijakan yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan kesejahteraan sosial secara lebih luas, seperti kebijakan ketenagakerjaan yang memastikan hak-hak pekerja terpenuhi sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Kesepakatan kerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja sebagai salah satu dasar hukum dalam terlaksananya hubungan kerja, sehingga dapat berfungsi sebagai perlindungan kepentingan, perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja dan perusahaan. Kesepakatan dalam hubungan kerja menjadi hal yang sangat dibutuhkan untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban diantara para pihak. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia mengatur bahwa hubungan kerja yang diakui secara hukum terjalin berdasarkan suatu kontrak yang mengikat antara pekerja dan perusahaan. Kesepakatan kerja yang berlandaskan hak asasi manusia harus mampu memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak, sebab setiap manusia memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Keseimbangan antara penggunaan hak dan kewajiban harus diwujudkan untuk menjamin tanggung jawab para pihak atas pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

4. Kesimpulan

Kedudukan Hak Asasi Manusia (HAM) pekerja sangat penting di tempat kerja dan harus dilindungi serta dipertanggungjawabkan oleh semua pihak. Penghormatan dan perlindungan HAM adalah bagian integral dari operasional tempat kerja, melibatkan interaksi antara pekerja dan atasan. Hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan sebagai masyarakat, kita harus menghormati HAM di mana pun, termasuk di tempat kerja. Mengabaikan HAM dapat merugikan semua pihak dan merusak tempat kerja. Jika HAM dilanggar, solusi hukum dapat diambil. Menurut Teori Ekonomi Kelembagaan Baru, pengaturan PHK dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, namun dari perspektif HAM, pemberi kerja harus memiliki alasan yang adil dan rasional untuk PHK. Peraturan perundang-undangan yang adil diperlukan untuk melindungi hak-hak pekerja.

5. Informasi Pendanaan

Tidak ada.

6. Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada program magister hukum Universitas Sumatera Utara yang telah mengarahkan penulisan naskah jurnal ini.

7. Referensi

- Angelia, Grace. "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)." *Jurnal Hukum Adigama* 3, no. 1 (2020).
- Anjani, Asti Giri. "Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan* 4, no. 2 (2024).
- Arifuddin Muda Harahap. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*. Medan: CV Manhaji, 2019.
- Ariyanto, Cindy Rachmadewi. "Penerapan Asas Keadilan dalam Perkara Perdata pada Lembaga Lelang Penjualan Barang: Relevansi, Peluang dan Tantangannya." *Konstitusi: Jurnal Hukum, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 3 (2024).
- Burhan Ashshopa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- CST. Kansil and Christine S.T. Kansil. *Sekitar HAM Dewasa Ini*. Jakarta: Djambatan, 2003.

- Dalimunthe, Nikmah, Abdul Kholid Azhari, Ibnu Habib Wahyudi, Muhammad Tareq Aziz, Arsiyah Dwi Cintana, Mulia Syahfitri, and Putri Adila. "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan." *JURA: JURNAL RISET AKUNTANSI* 1, no. 3 (2023).
- Dharmanto, Tania Erika, and Retno Dewi Pulung Sari. "Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan." *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023).
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ester Stevany Putri Sinlae, Illa Fatika Syahda, M. Zaki Rizaldi, Rizki Dwi Putra, Tazkia Suhaila Syafa, and Mustika Mega Wijaya. "Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2, no. 1 (January 13, 2024): 71–82. <https://doi.org/10.62976/ijijel.v2i1.337>.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, and Ida Hanifah. "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri." *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (January 30, 2020): 10–23. <https://doi.org/10.30596/dll.v5i1.3303>.
- Habibah, Siti Maizul, Oksiana Jatningsih, and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. "Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya." *Jurnal HAM* 12, no. 2 (August 26, 2021): 245. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.245-260>.
- Hamzah, Muhammad, and Muhammad Salsabila. "Pemberdayaan Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia." *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* 3, no. 4 (May 30, 2024): 343–56. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i4.2567>.

- I Made Pasek Diantha. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Juanda, Enju. "Eksistensi Hak Asasi Manusia dan Alternatif Penyelesaian Atas Pelanggarannya Dalam Negara Hukum Republik Indonesia." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 8, no. 1 (March 31, 2020): 98. <https://doi.org/10.25157/justisi.v8i1.3290>.
- Makmur, Andi Dadi Mashuri, Andi Wira Saputra, and Besse Muqita Dewi. "Amatan Hukum Perikatan Mengenai Otoritas Memorandum of Understanding (MoU) sebagai Tahapan Pra Kontrak." *LEGAL: Journal of Law* 2, no. 2 (2023).
- Maylani, Uyla, Damai Vistiani Gulo, and Farhan Lutfhi Azidan. "Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia." *PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan)* 1, no. 1 (September 15, 2022): 12–18. <https://doi.org/10.56721/pledoi.v1i1.27>.
- Naiwasha, Aura, Achmad Fauzi, Auranisa Izzati, Brilian Putri Alit, Cindy Rindiani, and Dhea Syifa Khaerunisa. "Pengaruh Analisis Arus Kas Untuk Meningkatkan Efisiensi Keuangan Perusahaan Perseroan PT Telekomunikasi Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 5, no. 2 (2023).
- Nugroho, Cahyo Adhi. "Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19." *HUKUM DAN DINAMIKA MASYARAKAT* 21, no. 1 (June 16, 2023): 25. <https://doi.org/10.56444/hdm.v21i1.3995>.
- Pardjer, Yolanda, Dezonda Rosiana Pattipawae, and Ronny Soplantila. "Penegakan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Tripartit." *SANIRI* 4, no. 2 (2024).

- Ramadhani, Dwi Aryanti, and Iwan Erar Joesoef. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020).
- Subroto, Heri. "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh dalam Prespektif Sosiologi Hukum." *JOURNAL IURIS SCIENTIA* 1, no. 1 (January 19, 2023): 8–16. <https://doi.org/10.62263/jis.v1i1.6>.
- Sucipto, Kevin Rachmat. "Analisis Kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di Tempest Kerja." *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021).
- Sukma Kelana, Dewa. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)." *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan* 9, no. 2 (September 30, 2022): 1–14. <https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>.
- Susi Sulastrri and Dede. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM di Lampung Timur pada Era Pandemic Covid-19." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 7, no. 1 (October 31, 2021): 1–12. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1943>.
- Syahwal, Syahwal. "Dilema Hak Atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel." *Jurnal HAM* 13, no. 2 (August 30, 2022): 271. <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.271-286>.
- Tampubolon, Netanael, Hisar Siregar, and Kasman Siburian. "Tanggung Jawab Negara Terhadap Jaminan Kesehatan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Nommensen Journal of Constitutional and Administrative Law* 1, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i02.386>.
- Widjaja, Gunawan, and Ni Nyoman Ari Triantari. "Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP))." *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024).

Wulansari, Rindi. "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01, no. 04 (2024).

Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, H. Lalu Husni, and H. Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2010.

Biografi Penulis

Indana Zulfah

Indana Zulfah, yang dikenal dengan panggilan Zul, adalah seorang mahasiswa ilmu hukum. Saat ini, ia merupakan mahasiswa aktif magister fakultas hukum di universitas Sumatera utara medan.

Yohana Eirene Aprilita Aritonang

Yohana Eirene Aprilita Aritonang, yang akrab dipanggil Yoyo, sedang menempuh studi di program magister Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara di Medan.

Nadia Nurhalija

Nadia Nurhalija, yang biasa dipanggil Nadin, sedang menempuh studi dalam program magister di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara di Medan.