

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hubungan industrial yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja, salah satu aspek fundamental yang memerlukan perhatian serius adalah jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, khususnya ketika hubungan kerja tersebut harus diakhiri, baik karena keputusan dari pihak perusahaan maupun atas kehendak sendiri dari pihak pekerja.¹ Dua mekanisme utama yang diakui secara hukum dalam mengakhiri hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, dan pengunduran diri secara sukarela yang diajukan oleh pekerja.² Kedua kondisi tersebut pada dasarnya memiliki landasan hukum yang berbeda, dan secara praktis berdampak langsung terhadap besaran serta bentuk kompensasi yang berhak diterima oleh pekerja.

Permasalahan menjadi semakin kompleks ketika proses PHK atau pengunduran diri tersebut terjadi dalam konteks yang tidak normal atau tidak ideal. Dalam situasi seperti ini, banyak pekerja menghadapi ketidakpastian hukum terkait pemenuhan hak-hak normatif mereka, terutama ketika perusahaan tidak lagi memiliki kapasitas finansial maupun struktural untuk melanjutkan aktivitas operasionalnya. Situasi tersebut menimbulkan dilema tersendiri, di mana sebagian pekerja terpaksa mengundurkan diri karena tidak ada lagi kejelasan nasib dari perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan sebagian lainnya menunggu keputusan formal PHK dari pihak perusahaan, demi

¹ Setiono. (2004). *Rule of law (Supremasi hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, hlm. 28

² Sundari, T. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam perspektif keadilan sosial. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 14(2), 175–190. <https://doi.org/10.1234/jhk.v14i2.2022>

memperoleh hak atas kompensasi yang lebih lengkap, sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diperinci melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memberikan pedoman yang cukup jelas mengenai hak-hak pekerja dalam kasus PHK. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak atas sejumlah kompensasi, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut.⁴ Namun, berbeda halnya dengan pekerja yang memutuskan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Dalam hal ini, hak yang diterima jauh lebih terbatas, di mana pekerja hanya berhak atas uang penggantian hak dan, dalam beberapa kasus, uang pisah apabila telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Di sinilah muncul isu hukum yang perlu ditelaah lebih jauh, yaitu apakah regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini sudah mampu memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja. Peraturan yang ada cenderung memisahkan secara kaku antara PHK dan pengunduran diri tanpa mempertimbangkan kondisi faktual penutupan perusahaan. Padahal, pekerja yang terpaksa mengundurkan diri karena perusahaan tutup pada hakikatnya merupakan korban dari keadaan yang sama dengan mereka yang di-PHK. Hal ini memunculkan pertanyaan kritis: apakah sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia

³ Sutedi, A. (2012). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 38

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/>

benar-benar mencerminkan nilai keadilan substantif, atau justru menempatkan pekerja pada posisi yang semakin rentan?

Dalam hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, permasalahan yang sering menimbulkan konflik adalah ketika hubungan kerja harus diakhiri, baik melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan maupun pengunduran diri oleh pekerja. Meskipun keduanya memiliki dasar hukum yang berbeda, dalam praktiknya sering muncul ketimpangan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama ketika pengakhiran hubungan kerja terjadi akibat kondisi perusahaan yang tidak lagi beroperasi atau mengalami kesulitan finansial. Banyak pekerja terpaksa mengundurkan diri karena ketidakjelasan nasib perusahaan, namun keputusan tersebut justru mengakibatkan hilangnya hak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya mereka peroleh apabila diputus hubungannya oleh perusahaan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan sering menjadi sumber sengketa hubungan industrial karena perbedaan penafsiran antara hak pekerja yang di-PHK dengan yang mengundurkan diri. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah memberikan pedoman mengenai hak-hak pekerja dalam konteks pengakhiran hubungan kerja, namun penerapannya di lapangan masih menimbulkan perbedaan interpretasi dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan substantif. Oleh karena itu, penting untuk menelaah sejauh mana regulasi ketenagakerjaan yang berlaku telah mampu memberikan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerja bukan karena kehendak sendiri, melainkan akibat kondisi perusahaan yang tidak

lagi beroperasi, sehingga hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih mencerminkan nilai keadilan sosial sebagaimana prinsip *justice as fairness* dari John Rawls.

B. Penelitian Terdahulu

1. Fadillah & Fatriani (2025) dalam penelitiannya membahas secara komprehensif mengenai *perlindungan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)*.⁵ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh perusahaan, melainkan hanya dapat diberlakukan apabila perusahaan benar-benar terbukti mengalami kerugian secara berturut-turut selama dua tahun. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, penegakan keadilan juga ditunjukkan dengan kewajiban bahwa putusan PHK harus mendapatkan pengakuan dari Pengadilan Hubungan Industrial, serta pekerja tetap berhak atas kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang wajib dipenuhi oleh perusahaan (publikasi.abidan.org).
2. Masdar et al. (2023) meneliti praktik *pemaksaan pengunduran diri (resign)* yang kerap terjadi di perusahaan-perusahaan besar, salah satunya pada industri fashion.⁶ Penelitian ini menegaskan bahwa praktik pemaksaan resign merupakan bentuk pelanggaran hak asasi pekerja karena pekerja dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri tanpa kemauan mereka sendiri.

⁵ Fadillah, & Fatriani. (2025). Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di-PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45–60. Diakses dari <https://publikasi.abidan.org>

⁶ Masdar, A., Rahman, F., & Sari, N. (2023). Praktik Pemaksaan Pengunduran Diri dalam Industri Fashion: Analisis Hukum Ketenagakerjaan. *Teawan Journal of Law and Society*, 4(2), 130–145.

Dampaknya, pekerja kehilangan hak-hak mendasar seperti uang pesangon, jaminan sosial, dan bentuk perlindungan lain yang seharusnya mereka terima sesuai dengan ketentuan undang-undang. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi belum berjalan efektif, karena sering kali lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan pekerja

3. Kadir (2025) dalam tulisannya yang dipublikasikan di *Jurnal Retentum* menyoroti fenomena PHK sepihak yang dilakukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas dan sering kali tanpa melalui prosedur hukum yang benar.⁷ Penelitian ini menemukan bahwa meskipun regulasi mengenai PHK telah diatur secara rinci dalam undang-undang, namun pelaksanaannya masih jauh dari prinsip keadilan. Banyak pekerja yang mengalami PHK tidak mendapatkan kompensasi yang layak sesuai aturan, bahkan ada yang tidak memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja atau program peningkatan keterampilan sebagai bentuk perlindungan jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan normatif dengan praktik di lapangan
4. Raditya & Lie (2024) meneliti mengenai hak pekerja kontrak yang mengundurkan diri, dengan fokus pada masalah ketidakterpenuhan hak-hak pekerja sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁸ Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa banyak pekerja kontrak yang memilih untuk resign tidak memperoleh haknya secara penuh, seperti hak atas uang pisah, penggantian

⁷ Kadir. (2025). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Retentum*, 9(2), 101–115.

⁸ Fadillah, & Fatriani. (2025). Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di-PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45–60. Diakses dari <https://publikasi.abidan.org>

hak, bahkan dalam beberapa kasus pekerja tidak mendapatkan hak administratif seperti surat pengalaman kerja. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, terutama ketika pengunduran diri dilakukan bukan karena kemauan pribadi melainkan akibat tekanan situasi kerja

5. Saputro & Bushtomy (2024) melakukan penelitian mengenai sengketa PHK dalam perspektif keadilan, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.⁹ Mereka menekankan bahwa meskipun regulasi baru tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan fleksibilitas dalam hubungan kerja, pada kenyataannya masih ditemukan ketimpangan dalam implementasinya. Sengketa PHK kerap kali berujung pada kerugian bagi pekerja, karena mekanisme penyelesaian konflik belum sepenuhnya mampu menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan, sehingga aspek keadilan substantif belum benar-benar tercapai

⁹ Saputro, A., & Bushtomy, M. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Keadilan pada UU Cipta Kerja. *Jurnal Kolibi: Kajian Hukum dan Kebijakan Bisnis Indonesia*, 11(2), 90–105. Diakses dari <https://jurnal.kolibi.org>

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perbedaan hak hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja?
2. Bagaimana pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang telah mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK maupun pengunduran diri?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara komprehensif perbedaan hak hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
2. Untuk mengkaji kecukupan dan relevansi pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK maupun pengunduran diri.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam isu keadilan normatif terhadap pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri. Kajian ini juga diharapkan mampu mengintegrasikan perspektif hukum positif dengan teori keadilan, sehingga dapat menjadi rujukan akademik dalam kajian hukum normatif dan sosiologis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada pemerintah, pembuat kebijakan, serta lembaga-lembaga terkait dalam merumuskan regulasi atau kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, komprehensif, dan berorientasi pada perlindungan pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi serikat pekerja, praktisi hukum, dan perusahaan dalam memahami hak-hak pekerja secara lebih mendalam dalam kondisi darurat operasional perusahaan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Dengan mengangkat isu tentang perbedaan hak-hak pekerja yang mengalami PHK dan pekerja yang mengundurkan diri, penelitian ini memberikan kajian yang bersifat teoritis serta

memperkuat landasan argumentatif terkait perlindungan hukum tenaga kerja dalam perspektif keadilan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi:

- a) Pemerintah dan pembuat kebijakan, dalam menyusun regulasi ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap situasi krisis operasional perusahaan.
- b) Praktisi hukum dan perusahaan, dalam memahami hak dan kewajiban normatif para pihak dalam hubungan kerja yang terputus akibat penghentian operasional.
- c) Pekerja dan serikat pekerja, sebagai dasar argumentasi hukum dalam memperjuangkan hak-hak normatif ketika berhadapan dengan kondisi perusahaan tutup atau bangkrut.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian yang menitikberatkan pada kajian pustaka dan dokumen hukum dalam rangka menelaah norma-norma atau kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Penelitian hukum normatif tidak bertumpu pada data lapangan, melainkan berfokus pada penelaahan bahan hukum primer dan sekunder untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaturan hukum serta prinsip-prinsip

keadilan yang mengiringinya.¹⁰ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaan perlakuan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pekerja yang mengundurkan diri, sekaligus menilai apakah sistem hukum yang berlaku telah sesuai dengan prinsip keadilan yang seharusnya mengayomi semua pihak, terutama mereka yang dalam posisi lemah atau dirugikan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengunduran diri. Pendekatan ini dilakukan dengan membandingkan sistem dan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan beberapa negara lain yang memiliki kebijakan serupa, guna menemukan persamaan, perbedaan, serta kemungkinan adopsi prinsip-prinsip terbaik dalam perlindungan hak pekerja.

Penelitian ini menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Selanjutnya, hasil pengaturan tersebut akan dibandingkan dengan sistem ketenagakerjaan di negara lain, seperti Malaysia dan Singapura, yang memiliki

¹⁰ Soekanto, S., & Mamudji, S. (2011). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 28

regulasi serupa dalam konteks hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam menilai efektivitas dan keadilan norma hukum ketenagakerjaan Indonesia.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif ini, jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a) Bahan Hukum Primer, yakni bahan hukum yang mengikat dan menjadi dasar utama dalam penelitian,¹¹ Bahan ini meliputi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta putusan pengadilan yang relevan dengan kasus pemutusan hubungan kerja dan pengunduran diri. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan dari negara perbandingan juga digunakan untuk memperkuat analisis perbandingan.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan ini mencakup literatur hukum berupa buku, artikel ilmiah, hasil penelitian sebelumnya, pendapat para ahli, dan jurnal akademik yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, teori keadilan, serta implementasi kebijakan tenaga kerja.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

¹¹ Ibid

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri dan mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis yang relevan.¹² Proses ini melibatkan pencarian bahan hukum melalui perpustakaan fakultas hukum, perpustakaan digital, basis data hukum nasional (seperti JDIH), serta situs resmi pemerintah dan lembaga peradilan. Peneliti juga menggunakan jurnal akademik daring untuk memperoleh data sekunder yang mutakhir dan kredibel.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan mengolah dan menafsirkan bahan hukum yang telah dikumpulkan tanpa menggunakan angka atau perhitungan statistik.¹³ Analisis dilakukan dengan menelaah bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta memperkuatnya dengan bahan hukum sekunder berupa literatur, artikel, maupun pendapat ahli. Data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis, dikategorikan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, lalu dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, serta perbedaan pengaturan hukum mengenai hak pekerja yang di-PHK dan pekerja yang mengundurkan diri. Melalui pendekatan kualitatif ini, peneliti berupaya menguraikan makna dan substansi norma hukum, menilai kesesuaiannya dengan prinsip keadilan, serta menarik kesimpulan yuridis yang dapat menjawab permasalahan penelitian secara komprehensif.

¹² Soekanto, S., & Mamudji, S. (2011). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 28

¹³ Ibid

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian mengenai landasan teori dan konsep yang relevan, seperti teori keadilan (khususnya keadilan distributif), teori hubungan industrial, serta pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait PHK dan pengunduran diri.

BAB III PEMBAHASAN

Merupakan bagian utama dari penelitian yang menguraikan perbedaan hak-hak pekerja dalam kasus PHK dan pengunduran diri, ditinjau dari aspek regulatif dan keadilan.

BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan dari hasil pembahasan serta saran-saran yang diajukan sebagai rekomendasi perbaikan atau pengembangan kebijakan hukum.