



## Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Pada Perusahaan

Dio Adre Wiradi<sup>1\*</sup>, Rasji<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Tarumanagara Jakarta, [dio.adrewiradi21@gmail.com](mailto:dio.adrewiradi21@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Tarumanagara Jakarta, [rasji@fh.untar.ac.id](mailto:rasji@fh.untar.ac.id)

\*Corresponding author: [dio.adrewiradi21@gmail.com](mailto:dio.adrewiradi21@gmail.com)

**Abstrak:** Perlindungan hak-hak pekerja merupakan isu penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pelanggaran hak-hak pekerja oleh sebuah perusahaan sejak didirikan pada tahun 2023 hingga sekarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menelaah bahan-bahan hukum atau data sekunder sebagai sumber utama. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah perusahaan tersebut telah memenuhi hak normatif pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melanggar berbagai hak pekerja sejak pendiriannya pada tahun 2023. Hal ini terlihat dari kegagalannya memberikan jaminan sosial kepada para pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan uang pesangon kepada karyawan yang telah di-PHK. Hal ini secara jelas menunjukkan kurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja di perusahaan tersebut, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hak Pekerja, Tinjauan Yuridis, Perusahaan

**Abstract:** *The protection of workers' rights is an important issue in employment in Indonesia, particularly concerning the welfare and fairness of workers. This research is motivated by the violation of workers' rights by a company since its establishment in 2023 until now. This study employs normative legal research methods by examining legal materials or secondary data as the primary source. The objective is to determine whether the company has fulfilled the normative rights of workers in accordance with applicable regulations in Indonesia. The findings indicate that the company has violated various workers' rights since its inception in 2023. This is evident from its failure to provide social security to its workers, which is stipulated in Article 13 paragraph (1) and Article 18 paragraph (1) of Law Number 6 of 2023. Furthermore, the company has not provided severance pay to employees who have been laid off. This clearly demonstrates a lack of protection for workers' rights within the company, as indicated by Law Number 6 of 2023.*

**Keywords:** *Protection of Workers' Rights, Juridical Review, Company*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan reformasi ekonomi, tempat kerja mengalami transformasi yang signifikan. Kemajuan teknis dan pasar yang dinamis memerlukan modifikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja. Di Indonesia, inisiatif untuk menciptakan

lingkungan investasi yang menguntungkan mempengaruhi pengaturan hak-hak normatif pekerja, yang merupakan fokus utama UU Cipta Kerja. Disahkan pada tahun 2020, UU Cipta Kerja menjadi acuan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan hasil revisi undang-undang tersebut sejak tahun 2022-2023. (Anshori, 2018, hlm. 45)

Salah satu tujuannya adalah untuk menyederhanakan regulasi yang ada agar lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pasar, namun tidak mengabaikan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Hal ini penting agar pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak meskipun terjadi perubahan dalam dunia kerja. Hak normatif pekerja mencakup berbagai aspek, seperti upah yang layak, jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Dalam konteks UU Cipta Kerja, diperlukan kajian mendalam mengenai bagaimana undang-undang ini mempengaruhi pengaturan hak-hak tersebut dan memastikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. (Anshori, 2018, hlm. 49). Salah satu sorotan dalam UU Cipta Kerja adalah pengaturan mengenai perjanjian kerja. Dengan adanya pengaturan yang lebih fleksibel, diharapkan dapat memberikan ruang bagi para pengusaha untuk berinovasi, namun hal ini juga berpotensi mengurangi perlindungan terhadap pekerja jika tidak diimbangi dengan pengawasan yang baik. (Tutik, 2015, hlm. 92–93)

Di tengah dinamika perubahan aturan yang dihadirkan oleh UU Cipta Kerja, tantangan utama adalah menciptakan keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Sebuah sistem yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh pihak terkait harus terus dibangun untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan di dunia kerja di Indonesia. Perlindungan hak normatif pekerja harus tetap menjadi fokus, mengingat kontribusi mereka sangat vital dalam pembangunan ekonomi nasional.

Perlindungan hak-hak pekerja merupakan isu penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia, terutama terkait kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Hak normatif pekerja mencakup berbagai hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha, seperti upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan terhadap diskriminasi serta PHK yang tidak adil. Di Indonesia, perlindungan hak normatif pekerja awalnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dengan adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (sering disebut UU Cipta Kerja atau Omnibus Law), terdapat sejumlah perubahan signifikan dalam kebijakan ketenagakerjaan yang berdampak pada hak normatif pekerja. (Safa'at, 2020, hlm. 153)

Di era digital yang telah berkembang dengan pesat ditemukan adanya fenomena industri perusahaan modern yang dinamakan fenomena perusahaan start-up, khususnya di sektor agensi kreatif. Pertumbuhan ini didorong oleh semakin meningkatnya permintaan untuk layanan kreatif di era digital, di mana perusahaan dan merek-merek besar membutuhkan bantuan profesional untuk mengembangkan kampanye pemasaran, branding, hingga konten digital yang relevan dengan tren terkini. Agensi kreatif start-up ini sering kali didirikan oleh anak muda dengan ide-ide segar dan pendekatan yang berbeda dalam menciptakan solusi kreatif bagi klien mereka. (Hariyanto, 2020, hlm. 201)

Di balik pertumbuhan yang pesat ini, terdapat sejumlah problematika yang kerap dihadapi oleh start-up kreatif. Salah satu tantangan utama yang dirasakan oleh para pekerja di agensi kreatif start-up. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan serba cepat, para pekerja sering kali dihadapkan pada jam kerja yang panjang dan target yang tinggi. Kondisi ini bisa mengarah pada burnout atau kelelahan mental dan fisik. Namun, masalah regulasi juga menjadi kendala bagi banyak start-up kreatif. (Prasetyo, 2020, hlm. 80)

Kasus penyelewengan hak-hak normatif pekerja sangat terlihat nyata pada sistem ketenagakerjaan yang terjadi di sebuah perusahaan. Perusahaan tersebut adalah perusahaan

agensi kreatif yang bergerak di bidang jasa periklanan dengan menyandang status PT PMA. Perusahaan ini sudah berdiri sejak awal tahun 2023 hingga sampai sekarang dan dikepalai oleh warga asing yang menjabat sebagai CEO.

Sejak berdiri, perusahaan ini memiliki dengan rata-rata sekitar 20-30 pekerja. Namun sejak pendiriannya, perusahaan ini tidak pernah memberikan jaminan kesehatan dan sosial yang sesuai dengan hak pekerja tersebut. Bahkan seringkali terjadi PHK secara sepihak oleh direktur perusahaan tersebut, tanpa memberikan uang pesangon yang layak. Banyak sekali pekerja yang diberhentikan tanpa alasan yang wajar maupun sistem surat peringatan yang jelas.

Sejak tahun 2023, lebih dari 5 pekerja diberhentikan secara tidak hormat setiap bulannya. Salah satu pekerja yang menjadi korban dari ketidakadilan dari perbuatan direktur bernama Septian. Dirinya mulai bekerja di perusahaan sejak tanggal 11 Desember 2023 dengan jabatan sebagai videographer. Sejak awal bekerja, Septian hanya diberikan surat penawaran kerja atau offering letter yang menyatakan bahwa dirinya berada dalam masa percobaan 3 bulan dan setelahnya akan diperpanjang dengan kontrak kerja dengan status PKWT.

Jelas sekali, perusahaan tersebut telah melanggar Pasal 58 Ayat (1) UU No. 6/2023, SE KEMENAKER No. M/2/HK.04/III/2024 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan 2024 dan Pasal 13 ayat (1) UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Jo. Pasal 18 ayat (1) UU No.6/2023. Secara keseluruhan, masalah perusahaan yang tidak bertanggung jawab atas hak pekerja di Indonesia memerlukan perhatian yang lebih serius dari semua pihak. Pemerintah, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil, dan perusahaan itu sendiri harus mengambil langkah tegas untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Jika tidak, problematika ini akan terus menjadi momok yang menghambat pembangunan sosial-ekonomi di Indonesia.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana perlindungan hak pekerja pada perusahaan?
- b. Bagaimana tinjauan yuridis terkait perlindungan hak pekerja pada perusahaan?

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang dilakukan untuk mengkaji hukum dengan menelaah bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder sebagai sumber utama (Soerjono Soekanto, 2006, hlm. 13). Penelitian ini memiliki spesifikasi deskriptif analitis, di mana penelitian akan menjelaskan secara rinci mengenai perlindungan hak normatif pekerja di perusahaan *creative agency*. Selain itu, penelitian ini juga akan melakukan analisis mendalam terhadap penerapan regulasi yang berlaku, seperti UU Cipta Kerja, untuk melihat kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumen atau studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji dan menganalisis dokumen-dokumen hukum serta literatur yang relevan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pembahasan Masalah**

Kasus penyelewengan hak-hak normatif pekerja sangat terlihat nyata pada sistem ketenagakerjaan yang terjadi di sebuah perusahaan. Perusahaan adalah perusahaan agensi kreatif yang bergerak di bidang jasa periklanan dengan menyandang status PT PMA. Perusahaan ini sudah berdiri sejak awal tahun 2023 hingga sampai sekarang. Sejak berdiri, perusahaan ini memiliki dengan rata-rata sekitar 20-30 pekerja. Namun sejak pendiriannya, perusahaan ini tidak pernah memberikan jaminan kesehatan dan sosial yang sesuai dengan hak pekerja tersebut. Bahkan seringkali terjadi PHK secara sepihak oleh direktur perusahaan

tersebut, tanpa memberikan uang pesangon yang layak. Banyak sekali pekerja yang diberhentikan tanpa alasan yang wajar maupun sistem surat peringatan yang jelas.

### Hasil Pembahasan

Menurut ilmu hukum, perlindungan merupakan suatu jenis pelayanan yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum ataupun aparat keamanan kepada saksi serta korban guna membagikan rasa nyaman baik secara raga ataupun psikis terhadap pelecehan, ancaman, teror, serta kekerasan dari pihak manapun sepanjang berlangsungnya sidang, penyidikan, penuntutan, serta pemeriksaan majelis hukum.

Salah satu layanan yang wajib diberikan pemerintah buat membagikan rasa nyaman kepada tiap orang merupakan perlindungan hukum. Menurut Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945(( berikutnya disingkat UUD RI), kewajiban negeri untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia ialah perkara yang krusial. Menurut Pasal 281 ayat 4 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, serta khususnya pemerintah, bertugas memajukan, melindungi, menegakkan, serta memenuhi hak asasi manusia.(Natalia, 2013, hlm. 56). Satjipto Rahardjo (2000, hlm. 55) menyebutkan bahwa, Perlindungan hukum bertujuan guna melindungi hak asasi manusia yang dilanggar oleh orang lain, sehingga warga bisa menikmati sepenuhnya seluruh hak yang diberikan oleh hukum. Undang-undang dapat menetapkan perlindungan yang bersifat adaptif, fleksibel, prediktif, serta antisipatif. Hukum sangat berarti untuk kelompok yang kurang beruntung secara sosial, ekonomi, serta politik untuk menggapai keadilan sosial.

Perlindungan hukum pula sanggup mendesak persoalan mengenai keberadaan hukum. Hukum wajib melindungi seluruh pihak sesuai dengan status hukumnya, sebab seluruh orang memiliki peran yang sama di hadapan hukum. Aparat penegak hukum diberi mandat untuk menjunjung tinggi hukum, serta melalui pelaksanaan peraturan hukum, hukum secara tidak langsung akan melindungi setiap hubungan hukum serta segala sendi kehidupan warga yang diatur dengan peraturan perundang- undangan. Perlindungan hukum ialah tindakan yang melindungi keseimbangan keadilan. Oleh sebab itu, perlindungan hukum disusun ataupun diberikan selaku upaya kolaboratif yang didasarkan pada gagasan- gagasan yang relevan, semacam asas- asas berikut:

1. Asas legalitas

Adanya badan khusus yang bertanggung jawab atas pengembangan peraturan dan undang-undang yang demokratis dan efektif. Hal ini dapat menjadi pedoman yang dapat dipatuhi dengan menetapkan undang-undang dan peraturan.

2. Asas perlindungan

Dapat memberikan kedudukan yang istimewa kepada seseorang sebagai hak asasi manusia dalam rangka pelaksanaan dan penegakan hukum. Oleh karena itu, aparat diharapkan dapat menjamin perlindungan hak dan tanggung jawabnya selama pelaksanaannya. Sebaliknya, masyarakat harus mempunyai kesadaran hukum yang tinggi.

3. Asas kepastian hukum

Peraturan hukum dibuat untuk ditegakkan oleh negara dan masyarakat. Kepastian hukum berfungsi sebagai perlindungan terhadap perilaku yang berubah-ubah. Masyarakat mencari kepastian hukum untuk menciptakan ketertiban umum dan menjamin kepastian hukum.

4. Asas keadilan

Penegakan hukum harus adil, memastikan bahwa hukum mewujudkan keadilan. Peraturan perundang-undangan bersifat wajib dan berlaku secara universal. Sebaliknya, keadilan bersifat subjektif, individual, dan bersifat generalisasi (menyamarkan). (Barapa, 2013, hlm. 54)

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek hukum melalui peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu

sanksi. Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja adalah bentuk pelayanan wajib yang harus diberikan pengusaha terhadap tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Perusahaan yang bergerak dibidang agensi kreatif berupa jasa periklanan. Perusahaan ini berdiri sejak awal tahun 2023 hingga sampai sekarang dan dikepalai oleh warga asing yang menjabat sebagai CEO di perusahaan tersebut. Sejak berdiri, perusahaan ini memiliki dengan rata-rata sekitar 20-30 pekerja. Namun sejak pendiriannya, perusahaan ini tidak pernah memberikan jaminan kesehatan dan sosial yang sesuai dengan hak pekerja tersebut. Bahkan seringkali terjadi PHK secara sepihak oleh direktur perusahaan tersebut, tanpa memberikan uang pesangon yang layak. Banyak sekali pekerja yang diberhentikan tanpa alasan yang wajar maupun sistem surat peringatan yang jelas.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 harusnya membawa pengaruh terhadap perlindungan tenaga kerja yang harus diberikan oleh pengusaha atau pemilik perusahaan. Tujuan daripada perlindungan hukum pekerja adalah untuk memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan secara harmonis. Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjalankan ketentuan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang terbaru yang didalamnya mengatur mengenai Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (1) tentang sistem jaminan sosial nasional dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 18 ayat (1) jelas menyebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Kemudian dalam pasal 18 ayat (1) menyebutkan bahwa jaminan program sosial meliputi, jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.

Selanjutnya melihat peraturan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam BAB IV Ketenagakerjaan pada pasal 151 menyebutkan bahwa:

- (1). Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus berupaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja
- (2). Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha memberitahukan kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengenai maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja.
- (3). Apabila Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui pembahasan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh.
- (4). Apabila perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilanjutkan ke tahap selanjutnya sesuai dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya dalam pasal 156 ayat (1) dan (2) menyebutkan tentang kewajiban seorang pengusaha atau pemilik kerja untuk memberikan pesangon kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan peraturan tersebut perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tidak memberikan jaminan sosial terhadap pekerjanya yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bagian Jaminan Sosial pada pasal 13 ayat (1) dan Pasal 18 ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Kemudian perusahaan apabila di lihat dalam Undang-Undang tersebut telah melanggar pasal 151 mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak hal ini berdasarkan observasi penulis terhadap salah satu karyawan yang mengalami PHK secara sepihak oleh PERUSAHAAN.



Disamping itu para pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan hal ini melanggar pasal 156 ayat (1).

Apabila melihat perlindungan hak pekerja pada perusahaan ditinjau secara yuridis bahwa perusahaan telah Melanggar Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja, pada perusahaan tidak memberikan perlindungan hak pekerja berupa jaminan sosial kepada pekerja yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja kemudian mengenai uang pesangon yang seharusnya didapatkan apabila mengalami PHK.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Perusahaan tersebut telah melanggar berbagai hak pekerja selama perusahaan tersebut berdiri dari 2023 hingga sekarang. Hal ini terlihat dari tidak memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya hal tersebut sebenarnya telah diatur dalam pasal 13 ayat (1) dan pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, kemudian tidak memberikan uang pesangon kepada karyawan yang telah di PHK. Hal ini jelas tidak memberikan perlindungan terhadap hak pekerja di perusahaan dilihat dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

### **Saran**

Kepada pihak perusahaan diharapkan tetap menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah mengenai kesejahteraan pekerjanya seperti pada peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kemudian membuat aturan kontrak kerja yang jelas sehingga tidak adanya lagi terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **REFERENSI**

- Anshori, M. U. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Perlindungan Hak-Hak Pekerja*. Kencana.
- Barapa, M. P. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Pelapor Tindak Pidana Gratifikasi. *Lex et Societatis, Vol. 1*(No. 2).
- Hariyanto, Y. (2020). Analisis Kelemahan Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja pada Sektor Informal dan Industri Kreatif di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia, 2*.
- Natalia, S. (2013). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SAKSI DAN KORBAN OLEH LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN (LPSK). *LEX CRIMEN, 2*(2), Article 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/1541>
- Prasetyo, T. (2020). Tantangan dalam Menerapkan Perlindungan Hak Normatif Pekerja pada Industri Kreatif di Era Digital. *Jurnal Hukum dan Teknologi, 1*.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Safa'at, M. A. (2020). Implikasi Yuridis UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Normatif Pekerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan, 2*.
- Soerjono Soekanto. (2006). *Penelitian hukum normatif*.
- Tutik, T. T. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja