

Studi Kasus Hukum Dalam Penetapan Kompensasi PHK Pekerja Tetap yang Mengalami Sakit Berkepanjangan Studi Kasus Putusan Nomor 38/PDT.SUS-PHI/2023/PN/SMG

Putri Lawrence Florencia Panggalo

Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar, Indonesia Email:
putrilawrencee@gmail.com

Abstrak

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh karena suatu alasan tertentu. Hal ini mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. PHK dapat terjadi karena berbagai faktor, mulai dari pengunduran diri hingga efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit berkepanjangan merupakan salah satu permasalahan dalam hubungan industrial yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya mengenai pemberian kompensasi dan perlindungan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit berkepanjangan dalam perspektif keadilan distributif dan keadilan substantif, serta menganalisis peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin keadilan bagi pekerja berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan melalui pengaturan mengenai hak-hak pekerja selama masa sakit dan setelah berakhirnya hubungan kerja. Namun, penetapan kompensasi dalam putusan yang diteliti belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan distributif dan keadilan substantif karena belum memberikan perlindungan yang proporsional terhadap pekerja. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peran penting dalam memastikan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, melindungi hak-hak pekerja, serta mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Kompensasi PHK, Pekerja Tetap, Sakit Berkepanjangan, Keadilan Distributif

Abstract

Termination of employment (PHK) refers to the ending of the employment relationship between an employer and a worker or laborer for specific reasons, resulting in the cessation of the rights and obligations of both parties. Such terminations can stem from various factors, ranging from voluntary resignation to corporate restructuring for efficiency. Terminating the employment of a permanent worker suffering from a prolonged illness presents a specific challenge in industrial relations regarding the fulfillment of workers' rights, particularly concerning compensation and legal protection. This study aims to analyze the legal protection afforded to permanent workers suffering from prolonged illness through the lenses of distributive and substantive justice, and to examine the role of labor inspection in ensuring justice for workers, based on the Industrial Relations Court Decision at the Semarang District Court Number 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. The study employs a normative legal research method utilizing statutory, case, and conceptual approaches. The legal materials used comprise primary, secondary, and tertiary sources, which were analyzed using a descriptive-qualitative method. The findings indicate that legal protection for workers suffering from prolonged illness is established in statutory regulations, specifically regarding workers' rights during the period of illness and following the termination of employment. However, the compensation determined in the analyzed court decision does not fully reflect the principles of distributive and substantive justice, as it fails to provide proportional protection for the worker. Furthermore, labor inspection plays a crucial role in ensuring compliance with labor regulations, protecting workers' rights, and preventing industrial relations disputes.

Keywords: *Legal Protection, Termination Compensation, Permanent Worker, Prolonged Illness, Distributive Justice*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang pesat, banyak pengusaha berlomba-lomba mendirikan berbagai badan usaha atau perusahaan. Langkah ini dilakukan sebagai upaya menghadapi tantangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi dunia yang semakin rumit, dengan tujuan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat. Kehadiran badan usaha atau perusahaan baru secara otomatis menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat luas. Dengan terbukanya lapangan pekerjaan ini, berbagai permasalahan ekonomi yang dihadapi suatu keluarga dapat teratasi dengan baik. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Artinya, negara melalui pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap orang yang memiliki kemauan dan kemampuan bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai keinginannya, serta menjamin agar setiap pekerja mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Pemerataan kesempatan kerja akan dapat tercapai apabila penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaan kerja didasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri. Di Indonesia, hubungan industrial adalah relasi yang terbentuk antara pihak-pihak dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003). Dalam kegiatan produksi di perusahaan, pihak yang terlibat langsung adalah pekerja dan pengusaha. Sementara itu, pemerintah juga termasuk dalam hubungan industrial karena memiliki kepentingan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sebagai prasyarat keberhasilan usaha. Pada prinsipnya, hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik di antara para pihak. Dalam perjanjian tersebut, pekerja bersedia melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah, sedangkan pengusaha bersedia mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang umum digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang memberikan kepastian masa kerja bagi pekerja. Pekerja dengan status PKWTT memiliki masa kerja tanpa batas waktu selama yang diinginkan, kecuali jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengunduran diri, atau alasan lain yang diakui oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga masa kerjanya harus diakhiri. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada umumnya suatu perselisihan ketenagakerjaan dapat memicu pemogokan (unjuk rasa) dan Pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK selain membawa kesengsaraan bagi para pekerja berupa hilangnya sumber penghidupan juga menimbulkan kerugian bagi pengusaha, sadar atau tidak, pengusaha akan kehilangan tenaga yang handal bila di bidang yang ditempati adalah vital. Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain

¹ Purnomo, S. H. (2019). *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Vol.2 No.2, Hlm. 137

sebagainya. Salah satu hak utama yang wajib diberikan perusahaan adalah kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan kompensasi secara adil. Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjalin dengan baik.² Namun, dalam kenyataannya, tidak semua pemutusan hubungan kerja berjalan sesuai prinsip tersebut, terutama ketika menyangkut pekerja tetap yang mengalami sakit.

Salah satu bentuk konflik ketenagakerjaan yang memerlukan perhatian khusus adalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit, yang dalam praktiknya menimbulkan tantangan tersendiri dalam penerapan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit menimbulkan persoalan serius dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun perlindungan hukum pekerja telah dijamin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja, dalam praktiknya penerapan prinsip keadilan dalam penetapan kompensasi PHK masih menyisakan perdebatan. Banyak kasus menunjukkan bahwa pekerja yang sakit seringkali kehilangan hak-haknya secara optimal, baik dalam bentuk kompensasi maupun jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menjadikan isu kompensasi PHK bukan sekadar persoalan hukum, tetapi juga keadilan sosial. Situasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan. Kondisi ini menegaskan pentingnya kajian mendalam mengenai penerapan prinsip keadilan dalam penetapan kompensasi PHK terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit. Kajian tersebut menjadi relevan untuk menilai sejauh mana ketentuan dalam *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* serta *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan saat ini telah digantikan oleh *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 pelaksanaannya dapat diimplementasikan secara konsisten guna menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta berkeadilan. Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam *Pembukaan UUD 1945*.

Hukum ketenagakerjaan harus melindungi dua kepentingan utama yang sering kali bertentangan: kepentingan pengusaha untuk memperoleh efisiensi dan keuntungan, serta kepentingan pekerja untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, dan kepastian hukum. Dalam konteks ini, prinsip keadilan menjadi landasan utama agar hubungan industrial berjalan seimbang dan tidak menimbulkan kesewenang-wenangan. Dalam konteks kasus yang diteliti, prinsip keadilan menurut Rawls dapat digunakan untuk menilai apakah kompensasi yang diberikan kepada pekerja telah memperhatikan posisi pekerja sebagai pihak yang paling rentan. Jika kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan perlindungan terhadap kondisi pekerja yang sakit, maka hal tersebut menunjukkan belum terpenuhinya keadilan substantif. Dalam konteks peraturan perundang-undangan di Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun*

² Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University), Hlm. 4

2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada dasarnya telah memuat ketentuan mengenai kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK. Namun demikian, implementasi kedua undang-undang tersebut sering kali menimbulkan interpretasi yang berbeda, terutama dalam hal pekerja yang mengalami sakit.

Dalam praktiknya, masih terdapat kasus di mana pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang mengalami sakit tanpa memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat dilihat, salah satunya, dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Smg. Padahal, Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana tetap dipertahankan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, secara tegas melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur hak pekerja atas upah selama masa sakit. Dalam konteks kasus yang diteliti, ketentuan ini menjadi dasar penting untuk menilai apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan kewajiban hukum dalam memberikan hak pekerja selama masa sakit sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Fakta tersebut menunjukkan bahwa meskipun norma hukum telah mengatur perlindungan bagi pekerja yang sakit, penerapannya di lapangan sering kali tidak sejalan dengan prinsip keadilan. Ketimpangan ini dapat terjadi karena lemahnya pengawasan tenaga kerja, ketidaktahuan pekerja terhadap hak-haknya, atau kecenderungan perusahaan mengutamakan efisiensi ekonomi dibandingkan aspek kemanusiaan. Padahal, keadilan yang sejati dalam hukum ketenagakerjaan menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan kesejahteraan pekerja, terutama bagi mereka yang mengalami kondisi kesehatan yang menurun akibat pekerjaan.

Dengan demikian, penelitian mengenai penerapan prinsip keadilan dalam penetapan kompensasi PHK terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit menjadi penting untuk dilakukan. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk menilai sejauh mana peraturan perundang-undangan telah mencerminkan keadilan substantif, tetapi juga untuk memberikan analisis kritis terhadap praktik di lapangan, menemukan hambatan implementasi, serta memberikan rekomendasi agar pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih berkeadilan dan berorientasi pada perlindungan hak asasi pekerja. Meskipun norma hukum telah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami sakit, realitas pelaksanaannya di Indonesia masih jauh dari ideal. Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat sakit, bahkan tanpa menerima kompensasi yang semestinya. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dan praktik di lapangan. Secara normatif, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* telah menegaskan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh yang sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus. Namun, dalam praktiknya, ketentuan ini seringkali diabaikan.

Hasil penelitian Riyadi (2023) dalam *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* menunjukkan bahwa masih terdapat banyak perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja sakit dengan alasan efisiensi atau penurunan produktivitas tanpa mekanisme medis yang objektif.³ Kondisi tersebut menjelaskan bahwa pekerja sakit sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang efektif karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta rendahnya kesadaran hukum pekerja itu sendiri. Dalam beberapa kasus, pengusaha bahkan menafsirkan ketentuan hukum

³ Riyadi, F. (2023). *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Sakit dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*. Hlm. 67-83

secara sepihak, dengan menganggap pekerja sakit sebagai tidak mampu lagi bekerja secara permanen, sehingga PHK dianggap sah.⁴ Di sisi lain, peraturan turunan dari *Undang-Undang Cipta Kerja*, yakni *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, memang telah mengatur tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi PHK. Namun, peraturan tersebut belum secara eksplisit memberikan pengaturan khusus bagi pekerja yang mengalami sakit, sehingga menimbulkan ambiguitas dalam penerapan di lapangan dan membuka peluang terjadinya ketidakpastian hukum. Selain itu, pengawasan tenaga kerja di berbagai daerah belum berjalan optimal, terutama dalam menindak perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja sakit tanpa pemberian hak kompensasi.

Kelemahan pengawasan ini menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja sakit hanya bersifat normatif, belum substantif. Bahkan dalam praktik peradilan hubungan industrial, muncul berbagai putusan yang menunjukkan inkonsistensi penerapan hukum. Sebagai contoh, *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Nomor 222/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst* menyatakan bahwa PHK terhadap pekerja yang sakit dapat dibenarkan apabila pekerja tidak mampu lagi menjalankan kewajibannya secara permanen. Namun, *Putusan PHI Surabaya Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby* menolak PHK serupa dengan dasar bahwa pekerja tersebut masih berada dalam batas waktu perlindungan sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Perbedaan interpretasi ini memperlihatkan lemahnya konsistensi penerapan prinsip keadilan dalam praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya “justice gap” kesenjangan antara keadilan normatif (yang diatur dalam undang-undang) dengan keadilan empiris (yang dirasakan oleh masyarakat pekerja). Dalam hubungan industrial, pekerja yang sakit merupakan pihak yang rentan karena memiliki keterbatasan fisik sekaligus ketergantungan ekonomi pada pekerjaannya. Oleh karena itu, kebijakan atau keputusan PHK terhadap pekerja sakit seharusnya dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan asas keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Pancasila dan UUD NRI 1945.⁵ Oleh karena itu, penerapan hukum ketenagakerjaan yang semata-mata menekankan pada aspek efisiensi ekonomi tanpa mempertimbangkan dimensi keadilan akan menimbulkan ketidakselarasan antara norma hukum dan moralitas sosial. Dalam praktik PHK akibat sakit, banyak pekerja tidak memperoleh hak kompensasi penuh karena adanya celah interpretasi dalam regulasi, terutama pada *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Ketidakjelasan pengaturan tersebut memperlemah perlindungan hukum dan membuka ruang terjadinya ketidakadilan substantif.⁶ Hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih cenderung berpihak kepada pengusaha karena orientasi ekonominya yang kuat, sementara prinsip perlindungan terhadap pekerja sering kali ditempatkan dalam posisi sekunder. Hal ini menyebabkan nilai keadilan yang diharapkan tidak sepenuhnya tercermin dalam kebijakan maupun praktik hubungan industrial. Penerapan prinsip keadilan juga memiliki dimensi praktis dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang adil akan menciptakan stabilitas ekonomi dan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Sebaliknya, ketika pekerja merasa diperlakukan tidak adil, timbul potensi konflik industrial yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan maupun perekonomian nasional.⁷ Dengan demikian, kajian tentang penerapan prinsip keadilan dalam penetapan kompensasi PHK terhadap pekerja tetap yang mengalami sakit menjadi penting tidak hanya dalam konteks

⁴ Siburian, T. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Sakit dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Hlm.430

⁵ Fauzi, A. (2022). *Keadilan Substantif dalam Perlindungan Hukum Pekerja Sakit Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan. Hlm. 221

⁶ Rahman, H. (2023). *Evaluasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Sakit dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jurnal Hukum Humaniora. Hlm.127

⁷ Nugroho, A. (2021). *Penerapan Prinsip Keadilan dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Sosial. Hlm.89

penegakan hukum, tetapi juga sebagai kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan konsep keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan, serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah dan lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja sakit yang terkena PHK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan kasus, yang berfokus pada analisis norma hukum, serta pertimbangan hukum yang digunakan oleh majelis hakim dalam menjatuhkan putusan. Analisis dilakukan berdasarkan peraturan asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, undang-undang cipta kerja dan undang-undang ketenagakerjaan, Analisis data dalam jurnal ini menggunakan analisis kualitatif dengan mendeskripsikan fakta-fakta yang ada, kemudian dilakukan analisis berdasarkan aturan hukum maupun teori yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tetap yang Mengalami PHK karena Sakit Berkepanjangan dalam Perspektif Keadilan Distributif dan Substantif

Perkara yang menjadi objek penelitian ini merupakan perselisihan hubungan industrial yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang melalui Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Perselisihan terjadi antara Sumir selaku pekerja tetap dengan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus selaku pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan serta penetapan kompensasi yang diberikan setelah berakhirnya hubungan kerja. Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 26 Februari 1981 dengan masa kerja kurang lebih 40 (empat puluh) tahun. Dalam perjalanan hubungan kerja, Penggugat mengalami sakit stroke yang menyebabkan ketidakmampuannya untuk bekerja selama kurang lebih 15 (lima belas) bulan 23 (dua puluh tiga) hari. Selama masa sakit tersebut, Penggugat secara rutin menyerahkan surat keterangan dokter kepada perusahaan sebagai bukti kondisi kesehatannya.

Setelah masa sakit berlangsung lebih dari 12 (dua belas) bulan, perusahaan meminta Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri yang kemudian diikuti dengan kesepakatan pemberian kompensasi sebesar Rp18.250.872,00. Namun, Penggugat berpendapat bahwa pengunduran diri tersebut tidak dilakukan secara sukarela karena terjadi ketika dirinya berada dalam kondisi sakit dan tidak memahami secara penuh hak-hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Atas dasar tersebut, Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan tuntutan agar surat pengunduran diri dinyatakan tidak sah serta meminta pemenuhan hak kompensasi sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Di sisi lain, Tergugat berpendapat bahwa pengunduran diri dilakukan atas kehendak Penggugat sendiri dan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kesepakatan para pihak. Dalam putusannya, majelis hakim menolak gugatan Penggugat dengan pertimbangan bahwa gugatan telah diajukan setelah melampaui jangka waktu yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sehingga dinyatakan daluwarsa. Pertimbangan tersebut menjadi dasar utama hakim dalam memutus perkara a quo.

Berdasarkan posisi kasus tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, serta implikasi pertimbangan

hakim yang mendasarkan putusan pada aspek daluwarsa gugatan. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Sakit Berkepanjangan Penetapan kompensasi PHK terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan tidak dapat dilepaskan dari aspek perlindungan hukum yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam perkara a quo perlu dianalisis apakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan. Majelis hakim menolak gugatan Penggugat dengan pertimbangan bahwa gugatan telah melampaui jangka waktu pengajuan. Pertimbangan ini berkaitan dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa gugatan terkait pemutusan hubungan kerja diajukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.⁸ Dalam perkara ini, Penggugat menandatangani surat pengunduran diri pada 11 Februari 2021 dan kesepakatan bersama pada 15 Februari 2021, sedangkan gugatan baru diajukan pada 25 Maret 2023, yakni telah melampaui tenggang waktu satu tahun. Atas dasar tersebut, majelis hakim menyatakan gugatan Penggugat telah daluwarsa.

Apabila ditinjau dari perspektif keadilan, penolakan gugatan atas dasar daluwarsa memperlihatkan adanya ketegangan antara kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan keadilan (*gerechtigheit*), sebagaimana dikemukakan Gustav Radbruch. Penerapan tenggang waktu secara kaku memang menjamin kepastian hukum, namun di sisi lain dapat mengesampingkan keadilan substantif, khususnya ketika pekerja berada dalam kondisi rentan akibat sakit berkepanjangan dan diduga menandatangani pengunduran diri di bawah tekanan. Dalam konteks demikian, aspek prosedural daluwarsa justru menjadi penghalang bagi pekerja untuk memperoleh hak normatif yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang. Analisis Keadilan Distributif & Substantif dalam Penetapan Kompensasi PHK Keadilan distributif, menurut Aristoteles, berfokus pada pembagian sumber daya yang adil berdasarkan hak masing-masing individu. Keadilan ini menuntut bahwa setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Dalam konteks modern, teori ini telah berkembang untuk mencakup aspek-aspek seperti kesempatan yang sama dan pengurangan ketimpangan sosial.⁹

Berdasarkan konsep keadilan distributif, kompensasi PHK merupakan bentuk pemenuhan hak pekerja yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi tersebut harus mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, yaitu kesesuaian antara kontribusi pekerja selama bekerja dengan hak yang diterimanya setelah hubungan kerja berakhir. Dalam kasus yang diteliti, Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat selama kurang lebih 40 (empat puluh) tahun. Masa kerja yang panjang tersebut menunjukkan adanya kontribusi dan pengabdian yang besar terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan kepada Penggugat seharusnya mencerminkan penghargaan atas masa kerja dan kontribusi yang telah diberikan. Akan tetapi, berdasarkan fakta persidangan, Penggugat hanya menerima kompensasi sebesar Rp18.250.872,00 setelah mengundurkan diri dalam kondisi sakit. Jika ditinjau dari perspektif keadilan distributif Aristoteles, jumlah kompensasi tersebut perlu dipertanyakan proporsionalitasnya mengingat masa kerja Penggugat yang mencapai kurang lebih 40 tahun. Masa kerja yang panjang pada dasarnya menunjukkan adanya loyalitas, pengalaman, dan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan seharusnya mencerminkan penghargaan yang seimbang terhadap pengabdian tersebut. Semakin lama masa kerja dan

⁸ Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁹ Rodiah, S., & Hamid, A. (2025, February). A KEADILAN DISTRIBUSI DAN PERLINDUNGAN TERHADAP KAUM LEMAH. In *ESA* (Vol. 7, No. 1, pp. 1-9). Hlm. 6

semakin besar kontribusi yang diberikan pekerja kepada perusahaan, maka semakin besar pula hak yang seharusnya diterima pekerja sebagai bentuk penghargaan atas pengabdianya.

Berdasarkan analisis penulis, pemberian kompensasi kepada Penggugat belum sepenuhnya dapat dikatakan mencerminkan prinsip keadilan distributif karena belum menunjukkan keseimbangan antara kontribusi yang telah diberikan Penggugat selama bekerja dengan kompensasi yang diterimanya pada saat hubungan kerja berakhir. Menurut Rawls (1971), keadilan adalah kebajikan utama dari lembaga-lembaga sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem berpikir. Oleh karena itu, sistem hukum harus didesain untuk menjamin prinsip-prinsip keadilan yang dipilih secara rasional di balik "tirai ketidaktahuan".¹⁰ Berdasarkan pandangan tersebut, keadilan tidak hanya diukur dari terlaksananya aturan hukum secara formal, tetapi juga dari sejauh mana hukum mampu memberikan perlindungan yang adil bagi setiap individu yang terdampak oleh suatu kebijakan atau keputusan hukum. Dalam konteks hubungan kerja, prinsip tersebut menghendaki adanya perlindungan yang lebih optimal terhadap pekerja yang berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan pengusaha. Dalam kasus yang diteliti, Penggugat mengalami sakit stroke selama kurang lebih 15 (lima belas) bulan 23 (dua puluh tiga) hari sehingga berada dalam kondisi yang rentan baik secara fisik maupun ekonomi. Kondisi tersebut menyebabkan Penggugat memiliki posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan kerja dibandingkan perusahaan.

Dalam perspektif keadilan substantif, penyelesaian hubungan kerja tidak cukup hanya didasarkan pada pemenuhan ketentuan formal, tetapi juga harus memperhatikan keadaan konkret yang dialami oleh Penggugat. Oleh karena itu, kondisi Penggugat yang mengalami sakit berkepanjangan seharusnya menjadi pertimbangan penting dalam menentukan kompensasi serta menjamin terpenuhinya hak-haknya sebagai pekerja. Menurut penulis, perlindungan hukum yang diberikan kepada Penggugat belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif karena kondisi Penggugat yang mengalami sakit berkepanjangan belum dipertimbangkan secara optimal dalam proses berakhirnya hubungan kerja serta dalam penetapan kompensasi yang menjadi haknya. Berdasarkan uraian di atas, perlindungan hukum terhadap pekerja tetap yang mengalami PHK karena sakit berkepanjangan telah diatur dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Pasal 153 ayat (1) huruf a dan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut pada dasarnya memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, baik dalam bentuk perlindungan dari PHK, hak atas upah selama masa sakit, maupun hak atas kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Namun demikian, dalam kasus yang diteliti masih terdapat persoalan terkait pemenuhan hak pekerja. Ditinjau dari perspektif keadilan distributif, kompensasi yang diterima Penggugat belum sepenuhnya mencerminkan prinsip proporsionalitas apabila dikaitkan dengan masa kerja dan kontribusi Penggugat selama kurang lebih 40 (empat puluh) tahun. Sementara itu, dari perspektif keadilan substantif, kondisi Penggugat sebagai pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan belum sepenuhnya memperoleh perlindungan yang optimal dalam proses berakhirnya hubungan kerja maupun dalam penetapan kompensasi yang menjadi haknya. Dengan demikian, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tetap yang mengalami PHK karena sakit berkepanjangan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan distributif dan keadilan substantif, meskipun secara normatif perlindungan tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

¹⁰ Maulidina, R. A., Hanifah, N. L., Amalia, T., & Kuncara, A. B. (2025). Keadilan Sebagai Tujuan Hukum: Telaah Teori Keadilan John Rawls Dalam Konteks Hukum Indonesia. *Proceedings Law, Accounting, Business, Economics and Language*, Vol 2(1), Hlm. 228

¹¹ Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keadilan bagi Pekerja yang Mengalami PHK karena Sakit

Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, fokus utamanya adalah meyakinkan para pemangku kepentingan akan pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan melalui berbagai upaya, seperti pencegahan, edukasi, dan jika diperlukan, penegakan hukum. Pengawasan tenaga kerja adalah fungsi sosial dari administrasi tenaga kerja yang menjamin penegakan standar ketenagakerjaan di tempat kerja.¹² Berdasarkan pengertian tersebut, pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang penting dalam menjamin terlaksananya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan secara efektif. Melalui pelaksanaan pengawasan, pemerintah dapat melakukan upaya pencegahan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, memberikan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja, serta melakukan penegakan hukum apabila ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

1. Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terlaksananya perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Melalui pengawasan ketenagakerjaan, pemerintah berupaya memastikan bahwa norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta norma perlindungan tenaga kerja dilaksanakan secara efektif dalam hubungan industrial. Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa: *"Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota."*¹³

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi pemerintah yang dilaksanakan melalui unit kerja khusus yang memiliki tugas dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selanjutnya, Pasal 179 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: *"Pengawas ketenagakerjaan mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."*¹⁴ Berdasarkan ketentuan tersebut, pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk memiliki kompetensi dan independensi dalam menjalankan tugasnya sehingga pengawasan dapat dilaksanakan secara objektif dan profesional. Selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁵ Pengawasan tersebut dilakukan untuk mewujudkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan

¹² JUMAIN, A. (2024). *Fungsi Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penerapan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu= Function Of Manpower Service Supervisory Officers In Implementing The Provisions Of Fixed-Term Work Agreements* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR). Hlm. 4

¹³ Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁴ Pasal 179 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁵ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010

kepada pekerja dalam hubungan kerja. Selanjutnya, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintah provinsi. Pengalihan kewenangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan profesionalitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Keberadaan pengawas ketenagakerjaan menjadi penting dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja serta mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan oleh pengusaha, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan.

2. Tugas dan Wewenang Pengawas Ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan merupakan aparatur pemerintah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Keberadaan pengawas ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin terlaksananya norma ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Selain memiliki tugas pengawasan, pengawas ketenagakerjaan juga memiliki kewenangan tertentu dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan. Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *"Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengawas Ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."*¹⁶ Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka penegakan hukum apabila ditemukan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengawas ketenagakerjaan memiliki peran yang penting dalam menjamin kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan serta melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

Apabila hasil pemeriksaan menunjukkan adanya pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan penegakan hukum sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Tindakan tersebut bertujuan untuk mendorong perusahaan memenuhi kewajibannya serta menjamin pemulihan hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi. Dengan demikian, penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus upaya untuk mewujudkan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks kasus yang diteliti, pemeriksaan dan penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan memiliki peranan yang penting dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan. Apabila terdapat dugaan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, pengawas ketenagakerjaan seharusnya dapat menjalankan kewenangannya secara optimal guna memastikan terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam perkara yang diteliti, Penggugat merupakan pekerja tetap yang telah bekerja pada perusahaan Tergugat selama kurang lebih 40 (empat puluh) tahun dan mengalami sakit stroke yang menyebabkan Penggugat tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi tersebut menempatkan Penggugat pada posisi yang rentan sehingga memerlukan perlindungan hukum yang memadai terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Berdasarkan fakta persidangan, Penggugat menyatakan bahwa selama bekerja tidak pernah memperoleh sosialisasi maupun naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu, setelah

¹⁶ Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010

hubungan kerja berakhir, masih terdapat perbedaan pemahaman antara Penggugat dan Tergugat mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peran pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan pembinaan dan penyuluhan kepada pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

Menurut penulis, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari pelaksanaan pemeriksaan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, tetapi juga dari kemampuannya dalam meningkatkan pemahaman para pihak terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Melalui pembinaan dan penyuluhan yang efektif, pekerja dapat memahami hak-haknya secara lebih baik, sedangkan pengusaha dapat memahami kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat diminimalkan. Selain itu, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan juga berkaitan dengan pemberian informasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam perkara ini, Majelis Hakim tidak memeriksa pokok sengketa mengenai hak-hak yang dituntut Penggugat karena gugatan dinyatakan telah melampaui batas waktu pengajuan atau daluwarsa. Akibatnya, substansi mengenai terpenuhi atau tidaknya hak-hak Penggugat tidak memperoleh pemeriksaan lebih lanjut oleh pengadilan. Menurut penulis, keadaan tersebut menunjukkan pentingnya peran pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan pemahaman hukum kepada pekerja mengenai prosedur dan batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila pekerja memperoleh informasi yang memadai mengenai mekanisme hukum yang tersedia, maka potensi hilangnya hak akibat keterlambatan dalam mengajukan upaya hukum dapat diminimalkan.

Berdasarkan uraian di atas, pengawasan ketenagakerjaan memiliki peran yang penting dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan. Peran tersebut tidak hanya diwujudkan melalui pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tetapi juga melalui pembinaan, penyuluhan, dan pemberian pemahaman hukum kepada pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Dalam kasus yang diteliti, masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai hak-hak yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja, bahkan gugatan yang diajukan Penggugat dinyatakan daluwarsa sehingga pokok sengketa tidak diperiksa lebih lanjut oleh Majelis Hakim. Oleh karena itu, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting untuk mencegah terjadinya perselisihan serta memastikan pekerja dapat memahami dan memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan mekanisme hukum yang tersedia.

KESIMPULAN

1. Bagi perusahaan dan pekerja, setiap penyelesaian hubungan kerja akibat sakit berkepanjangan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip keadilan. Perusahaan perlu memastikan terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, sedangkan pekerja perlu memahami hak-hak ketenagakerjaan yang dimilikinya agar tercipta hubungan industrial yang seimbang dan terlindungi secara hukum.
2. Bagi instansi pengawasan ketenagakerjaan, perlu dilakukan penguatan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi kepada pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, sehingga perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja

dapat terjamin secara optimal. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tetap yang mengalami PHK karena sakit berkepanjangan diwujudkan melalui jaminan hak atas upah selama masa sakit, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta pemberian kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perkara Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, meskipun Penggugat telah menerima kompensasi sebesar Rp18.250.872,00, dari perspektif keadilan distributif dan substantif jumlah tersebut belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum yang proporsional mengingat masa kerja Penggugat yang mencapai kurang lebih 40 (empat puluh) tahun dan kondisi sakit berkepanjangan yang dialaminya. Oleh karena itu, pemenuhan hak pekerja tidak cukup hanya didasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi juga harus memperhatikan hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK karena sakit berkepanjangan terletak pada fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan oleh perusahaan. Melalui pengawasan tersebut, pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi PHK, dapat lebih terjamin sehingga potensi terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja dapat diminimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. (2022). *Keadilan Substantif dalam Perlindungan Hukum Pekerja Sakit Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan.
- Jumain, A. (2024). *Fungsi Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penerapan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu= Function Of Manpower Service Supervisory Officers In Implementing The Provisions Of Fixed-Term Work Agreements* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin Makassar).
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Maulidina, R. A., Hanifah, N. L., Amalia, T., & Kuncara, A. B. (2025). Keadilan Sebagai Tujuan Hukum: Telaah Teori Keadilan John Rawls Dalam Konteks Hukum Indonesia. *Proceedings Law, Accounting, Business, Economics and Language*, Vol 2(1).
- Nugroho, A. (2021). *Penerapan Prinsip Keadilan dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Sosial.
- Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010
- Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- Pasal 179 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010
- Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Purnomo, S. H. (2019). *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Vol.2 No.2.
- Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.
- Rahman, H. (2023). *Evaluasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Sakit dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jurnal Hukum Humaniora.
- Rodiah, S., & Hamid, A. (2025, February). Keadilan Distribusi Dan Perlindungan Terhadap Kaum Lemah. In *Esa* (Vol. 7, No. 1, pp. 1-9).¹ Riyadi, F. (2023). *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Sakit dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*.
- Siburian, T. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Sakit dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*.