

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK
MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

SKRIPSI



OLEH :

RORO WILIS
NIM: 1312100005

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK
MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

RORO WILIS

NIM: 1312100005

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK
MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

RORO WILIS

NIM: 1312100005

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2024

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK
MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

RORO WILIS

NIM: 1312100005

Dosen Pembimbing:



H. R. Adianto Mardijono S.H., M.Si.

NPP: 20310930349

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2024

HALAMAN PENGENAIAN DOSEN PENGUJI
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUNAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK
MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Oleh:

RORO WILIS

NIM: 1312100005

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji dan Dinyatakan Lulus Skripsi

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal 17 Desember 2024

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan No SK : 1431/ST/FH/XII/2024

Tanggal : 17 Desember 2024

TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Ahmad Sholikhin Ruslie S.H., M.H.
NPP : 20310210845

Sekretaris : Dr. Merline Eya Lyanthi, SH, M.Kn.
NPP : 20310230880

Anggota : Abraham Ferry Rosando, S.H., M.H.
NPP : 20310160711

.....
.....
.....

Mengetahui:

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,



.....
.....

Slamet Suhartono, S.H., M.H., CMC.
NPP : 20310860065

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Roro Wilis
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
NPM : 1312100005

Dengan ini menyatakan bahwa judul jurnal Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Yang Tidak Melaksanakan *Employee Branding* Menurut Undang-Undang Cipta Kerja yang dimuat di Jurnal Transparasi Hukum.

Benar bebas dari plagiasi, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 2 Januari 2025

Yang Membuat pernyataan,



NIM: 1312100005

SURAT PERNYATAAN BEBAS PUBLIKASI GANDA

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Roro Wilis
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
NPM : 1312100005

Dengan ini menyatakan bahwa judul jurnal Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Yang Tidak Melaksanakan *Employee Branding* Menurut Undang-Undang Cipta Kerja yang dimuat di Jurnal Transparasi Hukum.

Benar bebas dari plagiasi, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 2 Januari 2025

Yang Membuat pernyataan,



NIM: 1312100005

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Roro Wilis
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
NPM : 1312100005

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK MELAKSANAKAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”** adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan “duplikasi” dari karya atau tulisan orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagasu, saya bersedia skripsi ini di gugurkan serta diproses sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, 2 Januari 2025

Yang Membuat pernyataan,



NIM: 1312100005



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Penulis yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Roro Wilis
NBI : 1312100005
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, Penulis menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya penulis yang berjudul :

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK MELAKSANAKAN
KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 6
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”**

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengolah dalam bentuk pangkatan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : Kamis, 09 Januari 2025

Yang Membuat pernyataan.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Segala puji dan syukur hanya kepadanya Allah Subhanahu Wata'ala, yang memiliki sifat yang terbaik dari yang terbaik, yang telah memberikan semua kelancaran dan memberikan kemudahan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat dan salam selalu dihaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad Shallahu'alaihi'wasalam.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya. Yang selalu tiada henti mendukung saya untuk mengerjakan penulisan skripsi ini agar selesai. Serta teman saya yang selalu mendukung dan mendampingi saya dalam pembuatan skripsi ini.

MOTTO

"Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya sebagian *success stories*-nya saja. Jadi, berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi, tetap berjuang ya!"

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Surat Al-Insyirah ayat 6-8)

"Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya"

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Program Studi Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran tuhan yang maha esa. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukjizat nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai pertualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya skripsi ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. H.R.Adianto Mardijono S.H., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. Slamet Suhartono, S.H., M.H., CMC. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Wiwik Afifah S.Pi, SH., M.H., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya beserta seluruh staff yang ada.
6. Seluruh staf tata usaha Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya beserta seluruh staff yang ada.
7. Tim pengguji Ujian Skripsi yang telah berkenan untuk melaksanakan pengujian terhadap skripsi saya.
8. Ayah saya Denny Yosseano yang selalu mendoakan penulis dalam penulisan skripsi ini dan memenuhi finansial skripsi yang sangat banyak.
9. Almarhum Ibu saya Nurul Aini yang semasa hidupnya selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan perkuliahan saya.
10. Kakak saya Dyah Candra Kirana yang selalu memberi saya dukungan untuk menyelesaikan penulisan skripsi saya.

11. Kakek dan Nenek saya Mulyo Suwito dan Asnaningati yang memberikan semangat dan dukungan kepada saya setiap saat.
12. Teman penulis Norma Sekar, Defiant Sabela, Adelia Triana yang telah menyemangati penulis untuk skripsi ini agar dapat diselesaikan lebih cepat.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang sudah mendukung dan menyemangati dalam proses pengerjaan skripsi.
14. Teruntuk diri sendiri yang telah berjuang keras dan tidak menyerah dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, Terima kasih telah bertahan yang telah melewati perjuangan dan kesulitan.

ABSTRAK

Permasalahan *employee branding* sebagai kebijakan perusahaan untuk upaya membangun reputasi baik di mata publik, tujuannya memberikan pengaruh ke publik dan pemangku kepentingan, interaksi sosial maupun penggunaan media sosial. Pekerja yang tidak melaksanakan kebijakan *employee branding* akan dikenakan sanksi hingga PHK maka apakah ketidakpatuhan terhadap kebijakan *employee branding* dapat dianggap sebagai alasan yang sah untuk PHK. Apabila kebijakan *employee branding* telah diatur secara eksplisit dalam perjanjian tersebut, pekerja wajib mematuhi sebagai bagian dari kewajiban kontraktual, Jika kebijakan tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja namun pekerja terkena pemutusan hubungan kerja maka diperlukan tindakan perlindungan hukum terhadap pekerja. Terdapat dua rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang tidak melaksanakan kebijakan perusahaan *employee branding* dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat tidak melakukan *employee branding*. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perUndang-Undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan wajib mencantulkannya dalam perjanjian tertulis, baik melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian tertulis untuk memperjelas hak dan kewajiban kedua belah pihak, mencegah terjadinya sengketa, dan memberikan kepastian hukum dan Pekerja yang terkena PHK tetap memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum berupa kompensasi, uang pesangon, dan/atau restitusi jika PHK tersebut dinilai tidak sesuai dengan prosedur atau alasan yang diperbolehkan oleh Undang-Undang. Penelitian ini menunjukkan hak kewajiban pekerja dan pengusaha diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta kesepakatan yang dicapai dalam perjanjian kerja antara kedua pihak. Untuk melindungi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hak Pekerja, *Employee Branding*, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

The problem of employee branding as a company policy to build a good reputation in the eyes of the public, the goal is to influence the public and stakeholders, social interactions and the use of social media. Workers who do not implement the employee branding policy will be subject to sanctions up to layoffs, so can non-compliance with the employee branding policy be considered a legitimate reason for layoffs. If the employee branding policy has been explicitly regulated in the agreement, workers are required to comply with it as part of their contractual obligations. If the policy is not regulated in the employment agreement but workers are terminated, legal protection measures are needed for workers. There are two formulations of the problem in this study, how are the rights and obligations of the company towards workers who do not implement the company's employee branding policy and how is the legal protection for workers who are terminated due to not implementing employee branding. The research method used by the author is normative legal research using a statutory approach and a conceptual approach. The results of the study show that companies are required to include it in a written agreement, either through an employment agreement, company regulations, or a collective work agreement. Written agreement to clarify the rights and obligations of both parties, prevent disputes, and provide legal certainty and Workers who are laid off still have the right to obtain legal protection in the form of compensation, severance pay, and/or restitution if the layoff is considered not in accordance with the procedures or reasons permitted by law. This study shows that the rights and obligations of workers and employers are regulated in Article 1320 of the Civil Code, an agreement reached in an employment agreement between the two parties. To protect workers in termination of employment, they are entitled to receive severance pay, service award money, and replacement money as regulated in the Manpower Law.

Keywords: *Worker Rights, Employee Branding, Termination of Employment, Legal Protection.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PUBLIKASI GANDA.....	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILIMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Metode Penelitian.....	6
1.5.1 Metode Pendekatan	6
1.5.2 Bahan Hukum.....	7
1.5.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	7

1.5.4 Teknik Analisis Bahan Hukum	7
1.6 Pertanggungjawaban Sistematika.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Perlindungan Hukum.....	11
2.2 Pekerja.....	12
2.2.1 Hak dan Kewajiban Pekerja	12
2.2.2 Perjanjian Kerja.....	15
2.3 Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
2.3.1 Syarat Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Pekerja.....	18
2.3.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
2.4 Employee Branding.....	21
BAB III PEMBAHASAN.....	25
3.1 Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Tidak Melaksanakan <i>Employee Branding</i>	25
3.1.1 Pengaturan Pekerja <i>Employee Branding</i>	25
3.1.2 Sejarah Perlindungan Hukum Pekerja di Indonesia	28
3.1.3 Kedudukan <i>Employee Branding</i> Dalam Peraturan Perusahaan.....	29
3.1.4 Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja	33
3.1.5 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	35
3.1.6 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	41
3.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Tidak Melaksanakan <i>Employee Branding</i>	42
3.2.1 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	42
3.2.2 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.....	48
3.2.3 Kompensasi Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	53

3.2.4 Upah Pesangon Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	58
3.2.5 Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.....	64
BAB IV PENUTUP	71
4.1 Kesimpulan	71
4.2 Saran.....	72
DAFTAR BACAAN	73