



**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG**  
**FAKULTAS HUKUM**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Studi  
Ilmu Hukum Program Sarjana

Disusun oleh :

Quini Minang Shafira

211003742018484

**SEMARANG**

**2025**



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG  
FAKULTAS HUKUM

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

**SKRIPSI**

Telah dilakukan pengujian di hadapan Tim Penguji dan memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Hukum Program Sarjana

Disusun oleh :  
Quini Minang Shafira  
NPM. 211003742018484

Mengesahkan,  
Tim Penguji  
Ketua,

**Dr. Agus Wibowo, S.H., Msi.**  
NUPTK: 0145740641130073

Anggota,

**Dr. Moch. Riyanto, S.H., Msi.**  
NUPTK: 4434740641130100

Anggota,

**M. Samsudin, S.H., M.Hum.**  
NUPTK: 5261738639130080

Mengetahui  
Dekan,



**Prof. Dr. Edy Listiyono, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 0625046301

SEMARANG  
2025

## Daftar Isi

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.3 Perumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	10
2.2 Pengertian dan Prinsip Perlindungan Hukum .....	11
2.3 Hak Pekerja dan Hubungan Kerja.....	13

2.4 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	16
2.5 Regulasi terkait Perlindungan Hukum terhadap PHK Sepihak.....	18
2.6 Mekanisme Penyelesaian PHK Sepihak .....	19
2.7 Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Sengketa PHK.....	20
2.8 Penelitian Terdahulu.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	22
3.2 Spesifikasi Penelitian .....	22
3.3 Sumber Data.....	23
3.4 Metode Pengumpulan data.....	24
3.5 Metode Penyajian Data .....	24
3.6 Metode Analisa Data .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>26</b>
4.1 Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan terkait PHK Sepihak.....	26
4.2 Mekanisme Pelindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami PHK Sepihak.....	45
4.3 Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Semarang.....	56

BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68

## ABSTRAK

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan aspek krusial bagi stabilitas ekonomi nasional, namun seringkali dihadapkan pada permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang merugikan pekerja. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam implementasi perlindungan hukum, meskipun Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak berdasarkan peraturan perundang-undangan, menguraikan mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, serta mengkaji peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melindungi hak-hak pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja terbagi menjadi dua bentuk. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan syarat kerja, hak, dan kewajiban dalam perjanjian kerja serta pengawasan. Perlindungan represif disediakan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang berjenjang, dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila gagal, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Sebagai upaya terakhir, gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki peran strategis, baik dalam upaya preventif melalui sosialisasi dan bimbingan teknis, maupun dalam upaya represif sebagai mediator dalam penyelesaian sengketa. Efektivitas perlindungan ini bergantung pada pengawasan yang tegas, kesadaran hukum para pihak, dan optimalisasi fungsi lembaga mediasi.

**Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja.**