

## Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Yang Tidak Melaksanakan Employee Branding Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Roro Wilis

[rorowilis24@gmail.com](mailto:rorowilis24@gmail.com)

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, Surabaya 60118, Indonesia

### Abstrak

Hubungan industrial dalam pembangunan ekonomi suatu negara antara pekerja dan pengusaha memiliki peran strategis. Di Indonesia, hubungan tersebut diatur oleh berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta menjamin perlindungan hukum dalam proses kerja. Penelitian ini mengkaji konsep employee branding, yaitu suatu strategi perusahaan dalam membangun citra positif sebagai tempat kerja yang menarik bagi pekerja. Meskipun employee branding secara eksplisit tidak diatur peraturan dalam perundang-undangan, konsep memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas pekerja, produktivitas, serta daya saing perusahaan. Namun muncul pertanyaan apakah pelanggaran terhadap kebijakan employee branding dapat dijadikan sebagai dasar yang sah untuk PHK sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja. Kegagalan implementasi employee branding berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan, seperti tingginya perputaran tenaga kerja (turnover), konflik dalam hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal. Penelitian ini menekankan pentingnya pelaksanaan employee branding yang sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja dengan ketentuan sesuai hukum yang berlaku. Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bahwa harus dibuktikan kesalahan berat yang berkekuatan hukum tetap melalui putusan pengadilan. Maka perusahaan harus mematuhi prosedur hukum yang berlaku dan tidak melakukan PHK sepihak. Pelanggaran employee branding, perusahaan tidak dapat secara sepihak menetapkan pelanggaran kesalahan berat tersebut yang dapat dijadikan sebagai dasar PHK. Hanya dapat dilakukan PHK dengan alasan kesalahan berat jika pelanggaran yang terjadi harus terbukti menimbulkan kerugian nyata bagi perusahaan atau merusak citra perusahaan secara signifikan. Tanpa bukti yang cukup alasan PHK berbasis pelanggaran employee branding dapat dianggap tidak sah dan tidak dapat dipertahankan di hadapan hukum. Penelitian ini menekankan pentingnya pembuktian yang kuat dan proses hukum yang sesuai dalam setiap keputusan PHK, termasuk yang didasarkan pada kebijakan employee branding. Hal ini memastikan bahwa untuk terlindungi hak-hak pekerja dan perusahaan tetap mematuhi ketentuan hukum hukum yang berlaku. Maka dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan kebijakan employee branding dengan hati-hati sebagai dasar PHK untuk menghindari potensi sengketa hukum dan menjaga hubungan industrial.

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

**PENDAHULUAN**

Menurut pembangunan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 2, didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan Pancasila. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan manusia Indonesia secara keseluruhan, bertujuan memberikan masyarakat dan individu Indonesia yang makmur, adil, dan sejahtera baik secara material ataupun spiritual. Oleh karena itu, pembangunan ini perlu dilakukan untuk memastikan pemenuhan hak warga negara dalam konteks pembangunan nasional, termasuk hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagai bagian dari martabat kemanusiaan. Dalam rangka itu, seluruh pihak diharapkan dapat melindungi dan menciptakan usaha yang berkualitas bagi para pelaku usaha. Pemerintah Indonesia melalui regulasi yang ada berusaha memberikan perlindungan serta kesejahteraan bagi masyarakat, sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menggarisbawahi hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hal ini diterjemahkan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, beserta turunannya, seperti Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dalam hal hubungan kerja, ini dibentuk melalui perjanjian kerja antara pekerja dan majikan, yang menciptakan hak dan kewajiban di antara keduanya. Jika tidak memenuhi kewajiban salah satu pihak, maka dapat dianggap wanprestasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian perburuhan atau kesepakatan tidak boleh bertentangan dengan yang ada perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan juga harus sejalan dengan perjanjian kerja tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja, yang disahkan pada 2021, bertujuan bagi pekerja untuk memberikan perlindungan hukum meskipun mendapat penolakan dari serikat pekerja. Secara yuridis, pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang setara, namun dalam praktiknya, hubungan antara keduanya sering kali tidak seimbang. Tantangan yang ada mencakup faktor regulasi, budaya, dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu memperkuat regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum agar tercipta hubungan kerja yang adil bagi semua pihak.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 (25), segala jenis pengakhiran dari pekerja atau buruh dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja suatu alasan yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) mencakup berbagai alasan, seperti untuk mencari mata pencarian baru, membayai keluarga, atau memenuhi kebutuhan lain seperti biaya pengobatan dan rekreasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah merinci pedoman dan prosedur PHK secara jelas. Dalam konteks ini, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk perlindungan hukum yang menjamin memberikan keadilan bagi pengusaha dan pekerja, karena keduanya memerlukan payung hukum untuk memastikan perlindungan serta kepastian dalam hubungan kerja. Setiap tindakan PHK harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh undang-undang dan syarat. Hukum berperan dalam melindungi kepentingan individu melalui pemberian wewenang atau hak tertentu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan mereka. Pemberian kewenangan ini dilakukan secara terukur, baik dalam cakupan maupun kedalamannya, sehingga hanya hak-hak tertentu yang diatur oleh hukum dapat dilaksanakan. Tanpa kewenangan yang ditetapkan hukum, individu tidak dapat bertindak melampaui hak-hak yang diberikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hubungan industrial selalu memerlukan pengaturan hukum yg jelas dan adil namun dalam praktiknya PHK terjadi karena beberapa alasan, pelanggaran aturan kerja, atau kebijakan perusahaan. Dalam konteks modern muncul permasalahan employee branding sebagai kebijakan perusahaan untuk upaya membangun reputasi baik di mata publik, Employee branding mengacu pada upaya perusahaan membentuk pekerja menjadi duta merek dari perusahaan yang tujuannya untuk memberikan pengaruh ke publik dan pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, interaksi sosial maupun penggunaan media sosial. Meskipun ini penting untuk menjaga reputasi perusahaan namun pertanyaan hukum muncul ketika seorang pekerja yang tidak melaksanakan employee branding akan dikenakan sanksi hingga PHK maka apakah ketidakpatuhan terhadap kebijakan employee branding dapat dianggap sebagai alasan sah untuk PHK?. PHK diatur berbagai aturan perundang-undangan di indonesia Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa PHK hanya atas dasar dilakukan alasan yang sah menurut hukum maka setiap keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja harus memiliki landasan hukum yang kuat dan tidak sewenang-wenang. Maka yang perlu dipahami lebih lanjut adalah mengenai konsep kewajiban hukum pekerja. Dalam hubungan kerja kewajiban pekerja diatur dalam perjanjian kerja bersama atau perjanjian kerja. Ketentuan ini merupakan aturan internal yang mengikat pekerja selama tidak bertentangan dengan hukum. Apabila kebijakan employee branding telah diatur secara eksplisit dalam dokumen-dokumen tersebut, pekerja wajib mematuhi sebagai bagian dari kewajiban kontraktual. Namun, kewajiban hukum berbeda dengan kewajiban kontraktual. Kewajiban hukum adalah kewajiban peraturan perundang-undangan yang ditetapkan. Dalam hal ini tidak ada peraturan dalam undang-

undang ketenagakerjaan yang secara eksplisit menetapkan employee branding sebagai kewajiban hukum. Maka selanjutnya perlu dikaji apakah pelanggaran kebijakan employee branding dapat memenuhi sebagai syarat yang sah untuk PHK sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, PHK karena ketidakpatuhan terhadap employee branding harus didasarkan pada pembuktian bahwa tindakan tersebut mengakibatkan kerugian nyata bagi perusahaan atau merusak citra perusahaan secara signifikan. Tanpa bukti ini alasan PHK mungkin tidak dapat dipertahankan dihadapan hukum.

## METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, peraturan perundang-undangan, serta literatur hukum yang relevan. Fokus penelitian ini adalah mengkaji prinsip-prinsip hukum yang berlaku, khususnya aturan-aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dalam konteks ini, penelitian akan menelaah asas dan kaidah hukum terkait perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat tidak melaksanakan employee branding, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan (library research), yang mencakup bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk mengkaji dasar-dasar hukum yang relevan dan pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk menganalisis kerangka konseptual yang mendasari isu hukum terkait. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan mengelompokkan peraturan perundang-undangan sesuai aspek spesifik yang berkaitan langsung dengan isu penelitian.

## PEMBAHASAN

### Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Secara umum, terdapat sejumlah hak mendasar yang harus dijamin bagi pekerja, meskipun penerapannya seringkali dipengaruhi oleh kondisi ekonomi serta sosial-budaya di negara atau masyarakat tempat beroperasi perusahaan. Hak-hak tersebut meliputi:

- a. Hak atas pekerjaan. Hak ini diakui sebagai hak asasi manusia. Di Indonesia, hak atas pekerjaan dijamin secara eksplisit dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

- b. Hak atas upah yang adil. Kompensasi merupakan upah atas kerja yang dilakukan. Setiap individu berhak menerima upah yang adil, yakni yang sebanding dengan upah kontribusi tenaga yang diberikan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Memperjuangkan kepentingan, termasuk upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya dalam berserikat dan berkumpul. Melalui serikat pekerja, mereka dapat memperkuat posisi tawar dan memperjuangkan hak-hak kolektif dengan lebih efektif.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan kerja. Hak ini berakar pada hak untuk hidup. Perusahaan wajib memastikan perlindungan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan pekerja sebagai bagian integral dari kebijakan operasionalnya. Risiko kerja harus diidentifikasi sejak awal untuk menghindari perselisihan di kemudian hari.
- e. Hak diproses hukum secara adil. Seorang pekerja dituduh ketika melakukan pelanggaran, ia berhak atas proses hukum yang sah. Pekerja harus diberi kesempatan membela diri dan membuktikan kebenaran atas tuduhan tersebut.
- f. Hak atas perlakuan yang sama. Tidak ada dalam perusahaan diskriminasi berdasarkan ras, gender, etnis, agama, atau faktor lainnya. Kesetaraan harus tercermin dalam perlakuan, peluang jabatan, gaji, pelatihan, dan pendidikan lanjutan.
- g. Hak privasi. Meskipun perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui informasi pribadi pekerja, pekerja tetap memiliki hak atas kerahasiaan data pribadinya. Ada batasan terhadap informasi yang dapat diakses oleh perusahaan.
- h. Hak kebebasan bersuara. Pekerja dilarang paksa melakukan tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya, seperti korupsi, penggelapan, manipulasi standar produk, atau menutupi kesalahan perusahaan maupun atasan demi keuntungan.<sup>1</sup>

### **Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur banyak hak dan kewajiban bagi pekerja dan perusahaan, tetapi beberapa diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, salah satunya adalah bahwa pekerja harus mematuhi perjanjian kerja sesuai Pasal 126 Ayat (1), yang mensyaratkan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan harus dibuat dengan cara yang memuaskan dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam hal pelatihan kerja, perusahaan harus menyelenggarakan pelatihan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan, dengan ketentuan Pasal 81 UU Cipta

<sup>1</sup> Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.

Kerja yang memungkinkan lembaga pelatihan milik perusahaan, pemerintah, atau swasta. Dalam hal tenaga kerja asing, Pasal 81 Ayat (9) mengubah Pasal 47 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 81 Ayat (24) menegaskan hak pekerja atas penghidupan yang layak, termasuk upah minimum, struktur dan skala upah, serta upah lembur; kesepakatan yang lebih rendah dari ketentuan ini dianggap batal oleh peraturan perundang-undangan. Terakhir, dalam kasus pemutusan hubungan kerja, Pasal 81 Ayat (44) mengubah Pasal 156 Ayat (1), yang mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan penggantian hak, pesangon, dan penghargaan masa kerja dalam jumlah yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

### **Pengaturan Employee Branding**

Employee branding adalah strategi yang bertujuan membentuk dan menjaga citra positif perusahaan melalui perilaku, komunikasi, dan tindakan pekerja. Dalam praktiknya, perusahaan dapat menetapkan employee branding sebagai bagian dari aturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Dengan begitu, setiap pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin kerja. Disiplin kerja, sebagai elemen penting dalam hubungan industrial, menjadi dasar untuk menjaga ketertiban, produktivitas, serta integritas perusahaan. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua pelanggaran disiplin, termasuk yang terkait dengan employee branding, dapat langsung dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK adalah langkah terakhir dan harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah serta melalui prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur secara tegas bahwa PHK dilakukan secara sewenang-wenang tidak boleh. Prosedur yang sah mencakup berbagai tahapan, mulai dari peringatan, mediasi, hingga putusan yang mengikat jika perselisihan tidak dapat diselesaikan secara damai. Dalam konteks pelanggaran employee branding, perusahaan perlu berhati-hati dalam menentukan apakah pelanggaran tersebut dapat dijadikan dasar PHK, khususnya jika berkaitan dengan tuduhan kesalahan berat.

Kesalahan berat, menurut Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, merupakan pelanggaran serius yang dapat menjadi dasar untuk PHK. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua pelanggaran employee branding otomatis termasuk dalam kategori ini. Berdasarkan ketentuan hukum, kesalahan berat dibuktikan melalui putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, kecuali dalam kasus tertentu yang diatur secara eksplisit, seperti pengakuan pelanggaran kode etik oleh pekerja dalam perjanjian kerja. Sebagai contoh, jika seorang pekerja dituduh

menyebarluaskan informasi palsu atau rahasia perusahaan yang dapat merugikan, perusahaan harus membuktikan bahwa tindakan tersebut melanggar hukum dan telah menyebabkan kerugian yang signifikan. Tanpa bukti yang kuat, termasuk keputusan pengadilan yang menguatkan tuduhan tersebut, PHK berdasarkan tuduhan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan. Dalam konteks employee branding, pelanggaran serius yang dapat merugikan perusahaan biasanya terkait dengan tindakan yang secara langsung mencemarkan nama baik atau merusak reputasi perusahaan di mata publik. Misalnya, jika seorang pekerja secara sengaja menyebarluaskan informasi palsu mengenai kualitas produk atau layanan perusahaan, menimbulkan kerugian besar, baik secara reputasi maupun finansial. Demikian pula, pelanggaran berupa penyebaran rahasia dagang atau informasi strategis perusahaan kepada pihak ketiga tanpa izin, dapat merusak posisi kompetitif perusahaan di pasar. Tindakan semacam ini, jika terbukti, dapat menjadi dasar untuk PHK, asalkan melalui prosedur dengan peraturan perundang-undangan hukum yang sah. Selain itu, perilaku tidak etis yang dilakukan oleh pekerja juga dapat mencerminkan pelanggaran employee branding. Misalnya, jika seorang pekerja terlibat dalam aktivitas yang bertentangan dengan nilai-nilai perusahaan, seperti tindakan korupsi, pelecehan, atau aktivitas lain yang mencemarkan nama baik perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan. Namun, sekali lagi, pengusaha tidak dapat secara sepahak menetapkan bahwa tindakan tersebut merupakan kesalahan berat tanpa proses pembuktian yang sah. Penting bagi perusahaan untuk membangun mekanisme internal yang transparan, seperti komite etik atau badan disiplin, yang bertugas menyelidiki dan menilai pelanggaran sebelum mengambil keputusan yang berpotensi mempengaruhi hubungan kerja. Perlunya prosedur hukum yang jelas dalam menangani pelanggaran employee branding juga bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja. Pekerja memiliki hak untuk membela diri terhadap tuduhan yang dilayangkan, termasuk hak untuk mendapatkan keadilan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjelaskan atau membuktikan bahwa tindakan yang dituduhkan tidak melanggar ketentuan yang ada. Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal, pihak-pihak yang bersengketa dapat membawa kasus tersebut ke PHI untuk mendapatkan putusan yang adil. Employee branding juga memiliki dimensi strategis dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Ketika perusahaan menetapkan employee branding sebagai bagian dari peraturan perusahaan atau PKB, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menaruh perhatian besar pada citra dan reputasi yang dibangun bersama dengan pekerja. Penting bagi perusahaan untuk

tidak hanya menegakkan disiplin, tetapi juga memberikan edukasi dan pelatihan kepada pekerja tentang pentingnya employee branding. Dengan pemahaman yang baik, pekerja diharapkan dapat berperan sebagai duta perusahaan yang mendukung dan mempromosikan nilai-nilai serta visi perusahaan di lingkungan kerja maupun di luar kerja. Pengaturan employee branding dalam peraturan perusahaan atau PKB merupakan langkah strategis untuk menjaga citra perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, perusahaan harus tetap menghormati prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam menangani pelanggaran yang dapat berujung pada PHK. Prosedur hukum yang sah, transparansi, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja harus selalu menjadi prioritas. Hal tidak untuk memastikan keadilan, tetapi juga untuk membangun kepercayaan & loyalitas pekerja, yang pada akhirnya akan mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan.

### **Kedudukan Employee Branding Dalam Peraturan Perusahaan**

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha berada pada posisi yang setara. Hal ini berarti bahwa keduanya di hadapan hukum memiliki hak dan kewajiban yang sama. Namun, secara sosial dan ekonomis, realitas menunjukkan adanya ketimpangan yang cukup signifikan. Pengusaha umumnya memiliki kendali lebih besar atas sumber daya, informasi, dan posisi tawar yang memungkinkan mereka mendikte syarat-syarat perjanjian kerja. Dalam banyak kasus, pekerja lebih lemah karena berada pada posisi yang ketergantungan mereka pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketimpangan ini menempatkan pekerja dalam kondisi yang rentan terhadap eksploitasi, baik dalam bentuk upah yang tidak layak, jam kerja yang berlebihan, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pengusaha, dalam kapasitasnya sebagai pihak yang memiliki kekuasaan ekonomis, seringkali memanfaatkan kelemahan posisi pekerja untuk memaksimalkan keuntungan, tanpa mempertimbangkan dampak terhadap kesejahteraan pekerja.<sup>2</sup> Dalam konteks ini, peran pemerintah sangatlah penting untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Pemerintah memiliki kewajiban untuk menciptakan regulasi yang mampu menyeimbangkan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pasal 27 UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa negara harus hadir dalam memastikan hak-hak pekerja dilindungi dan dipenuhi. Intervensi pemerintah dapat berupa peraturan

<sup>2</sup> Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6., Hal 58.

perundang-undangan yang mengatur tentang upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagai contoh, penetapan upah minimum regional (UMR) bertujuan untuk memberikan standar upah minimum yang layak bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, banyak pengusaha yang mencoba menghindari kewajiban ini dengan berbagai alasan, seperti efisiensi biaya atau tekanan ekonomi. Selain itu, pemerintah juga harus memastikan adanya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Regulasi yang baik tidak akan memberikan manfaat jika tidak diiringi dengan implementasi yang konsisten. Misalnya, pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan harus dilakukan secara rutin dan transparan. Apabila ditemukan pelanggaran, pemerintah harus memberikan sanksi yang tegas terhadap pelaku, baik berupa denda, pencabutan izin usaha, atau tindakan hukum lainnya. Dalam hal ini, peran pengawas ketenagakerjaan menjadi krusial untuk mendeteksi dan menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi. Lebih lanjut, pemerintah juga perlu memberikan ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif. Dilakukan dengan salah satu cara yang dapat menjamin hak pekerja untuk berserikat dan berkumpul. Posisi tawar pekerja dapat meningkat karena mereka dapat menyuarakan aspirasi dan kepentingan mereka secara bersama-sama. Serikat pekerja juga dapat berperan sebagai mitra pemerintah dan pengusaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berimbang. Namun, kenyataannya, masih banyak perusahaan yang membatasi bahkan melarang pembentukan serikat pekerja dengan berbagai alasan. Praktik ini bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia dan ketentuan hukum yg berlaku. Pemerintah harus tegas dalam menegakkan hak pekerja untuk berserikat dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, tantangan dalam hubungan industrial semakin kompleks. Perubahan pola kerja, seperti munculnya gig economy dan pekerja lepas, menambah dimensi baru dalam isu ketenagakerjaan. Dalam situasi ini, pekerja semakin kehilangan jaminan atas hak-haknya, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Oleh karena itu, regulasi yang ada harus terus diperbarui untuk mengakomodasi perkembangan tersebut. Pemerintah perlu mengkaji ulang kebijakan-kebijakan yang sudah ada dan menyesuaikannya dengan kebutuhan zaman, tanpa mengabaikan prinsip dasar perlindungan terhadap pekerja. Selain regulasi, pendidikan dan penyadaran hukum juga menjadi aspek penting dalam melindungi pekerja. Banyak pekerja yang tidak menyadari hak-hak mereka karena kurangnya informasi dan pemahaman tentang ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini membuat mereka rentan terhadap penyalahgunaan oleh pengusaha. Pemerintah, bersama dengan

organisasi masyarakat dan serikat pekerja, harus berperan aktif dalam memberikan edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja. Dengan demikian, pekerja dapat lebih percaya diri dalam memperjuangkan hak mereka dan terhindar dari praktik-praktik yang merugikan. Intervensi pemerintah dalam hubungan industrial bertujuan melindungi pekerja, tetapi menciptakan iklim usaha yang sehat dan berkelanjutan. Hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja akan berdampak positif terhadap produktivitas dan stabilitas perusahaan. Hal ini juga akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional. Pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang dibuat tidak hanya berpihak pada salah satu pihak, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Melaksanakan Employee Branding**

Employee branding merupakan konsep strategis yang digunakan perusahaan untuk membangun dan mempertahankan reputasi sebagai tempat kerja yang menarik. Employee branding bertujuan untuk menciptakan tempat kerja dengan citra yang positif perusahaan dimata pekerja dan calon pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di indonesia, UU cipta kerja memberikan kerangka yang fleksibel untuk hubungan kerja, namun tetap menjaga perlindungan hak-hak pekerja. Ketidakmampuan perusahaan dalam melaksanakan strategi employee branding dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang berujung pada berbagai masalah ketenagakerjaan, termasuk tingginya konflik hubungan industrial yang berpotensi menyebabkan PHK.

Meskipun employee branding tidak diatur secara eksplisit dalam UU Cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023, Memiliki Hubungan industrial peran penting dalam menciptakan peran penting hubungan industrial yang sehat dan kondusif. Kegagalan dalam implementasi employee branding dapat memicu berbagai permasalahan ketenagakerjaan, termasuk turnover, perselisihan hubungan industrial, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya dapat berujung pada PHK. UU Cipta kerja kerangka hukum memberikan yang jelas mengenai PHK, harus yang dipatuhi oleh perusahaan melindungi hak pekerja. Dalam konteks ini, perusahaan mampu menerapkan employee branding dengan baik tidak hanya akan mengurangi resiko PHK, Tetapi memperkuat daya saing nya dalam menarik dan mempertahankan talenta. Secara umum employee branding melibatkan serangkaian upaya perusahaan untuk menciptakan dan mempromosikan nilai-nilai tempat kerja yang positif seperti kesejahteraannya pekerja, kesempatan pengembangan karir dan budaya kerja yang inklusif. Dalam hubungan industrial, employee branding dapat meningkatkan loyalitas pekerja,

meningkatkan produktivitas. Namun jika perusahaan gagal menerapkan strategi ini, maka citra perusahaan sebagai tempat kerja dapat merosot. Ketidakpuasan pekerja terhadap lingkungan kerja dapat memicu meningkatnya turnover dan perselisihan, yang pada akhirnya dapat berujung PHK, baik melalui resign secara sukarela maupun PHK yang dipaksakan oleh perusahaan. Ketidakpuasan pekerja terhadap kondisi kerja, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karir dapat menyebabkan mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Tingginya tingkat turnover dapat menciptakan ketidakstabilan dalam operasional perusahaan, memaksa perusahaan untuk terus menerus merekrut dan melatih pekerja baru dalam jangka panjang hal ini dapat mengganggu keberlanjutan bisnis dan memicu efisiensi yang berujung pada PHK massal. Kegagalan dalam membangun hubungan harmonis dengan pekerja juga dapat memicu perselisihan hubungan kerja, Perselisihan yang seringkali bermula dari ketidakpuasan pekerja terhadap perlakuan yang mereka terima terkait kebijakan perusahaan yang tidak transparan, pelanggaran hak-hak pekerja atau kondisi kerja yang tidak sesuai. Jika tidak dapat dapat diselesaikan melalui perundingan akan berujung pada PHK. Meskipun pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap perusahaan, pengusaha tetap harus mematuhi prosedur hukum yang berlaku, termasuk memperoleh putusan pengadilan hubungan industrial sebelum melaksanakan PHK dan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana pasal 156 ayat (1) "dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

## KESIMPULAN

Employee branding walaupun tidak diatur secara eksplisit dalam UU Cipta kerja memiliki dampak besar terhadap hubungan industrial dan citra perusahaan dalam membangun reputasi yang positif melalui employee branding dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan peningkatan turnover dan perselisihan hubungan hubungan industrial jika tidak selesai dengan baik hal ini dapat mengarah pada pemutusan hubungan kerja maka bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan terkait employee branding diterapkan dengan baik dan sesuai dengan prinsip perlindungan hak pekerja yang mengatur di UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengenai hak dan kewajiban pekerja berdasarkan Undang-Undang, terutama dengan adanya perubahan yang ditetapkan oleh UU Cipta kerja, dapat disimpulkan bahwa terhadap perlindungan hukum pekerja tetap menjadi hal yang fundamental meskipun telah ada penyesuaian terhadap sistem ketenagakerjaan. Secara umum hak-hak pekerja yang mendasar, seperti hak berserikat, serta perlindungan terhadap kebebasan

bersuara dan kerahasiaan pribadi harus tetap di jamin. Hal ini bertujuan agar pekerja dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan adil, serta memperoleh penghidupan layak. Demikian meskipun terdapat beberapa perubahan dalam pengaturan ketenagakerjaan melalui UU Cipta kerja, perlindungan hak-hak pekerja tetap menjadi prioritas utama. Pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan adil yang dijamin dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam konstitusi. Pengusaha juga wajib memenuhi kewajiban mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghormati hak-hak pekerja, dan memastikan bahwa kebijakan internal perusahaan tidak merugikan kesejahteraan pekerja.

## **SARAN**

Perusahaan perlu memperhatikan aspek employee branding dengan lebih serius dan menjadikannya bagian dari kebijakan perusahaan yang mengedepankan kesejahteraan pekerja. Employee branding bukan hanya soal citra perusahaan, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap hak dan kepentingan pekerja. Penerapan kebijakan ini harus disesuaikan dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang ada, serta melibatkan pekerja dalam proses perumusan kebijakan yang relevan mengurangi potensi terjadinya PHK menciptakan hubungan industrial yang sehat.

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Penulisan ini menggunakan bahan hukum primer yang mempunyai kekuatan hukum mengikat terdiri dari

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Simanjuntak, K. W. (2022). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Justisi*, 8(3), 163-176.
- Hardinata, M. F., Badariah, S., Oktafiana, D., & Candra, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 183-196.
- Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA PASCA UNDANG UNDANG CIPTA KERJA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1263-1272.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*, 4(8).
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Turnip, E., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2023). Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Litigasi Amsir*, 11(1), 14-18.
- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25.

- Anggraini, L. (2022). Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerjaan dalam Hubungan Ketenaga Kerjaan di Indonesia. *Jurnal Pusdansi*, 1(12).
- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban Pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataaan*, 6(1), 15-27.
- Jibran, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(1), 87-102.