# Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Di-Phk dengan Alasan Sakit Menurut Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

***Theresia Ruth Oriana Manullang[1], Agus Suprayogi[2]***

[1,2] **Universitas Esa Unggul**
***theresiaruth090@student.esaunggul.ac.id***

**LPPM STIA Said Perintah**
**Volume 7, No. 2, September 2026**
**https://e-journal.stia-saidperintah.id/**

***Received; 2026-08-15***
***Accepted; 2026-08-30***
***Published; 2026-09-06***

**Abstrak**

Kajian ini berfokus pada pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami sakit, dengan batasan bahwa sakit tersebut belum berlangsung selama 12 bulan berturut-turut. Dua pertanyaan hendak dijawab dalam tulisan ini: pertama, apakah pengusaha dibenarkan secara hukum untuk mengakhiri hubungan kerja pekerja yang sakit sebelum genap 12 bulan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; kedua, perlindungan dan kompensasi apa saja yang tersedia bagi pekerja yang mengalami PHK dalam kondisi tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif-kualitatif yang memadukan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, analisis dalam kajian ini bersandar pada Teori Perlindungan Hukum dari Philipus M. Hadjon dan Teori Kepastian Hukum dari Gustav Radbruch sebagai kerangka deskriptif-normatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan sebelum genap 12 bulan tidak memiliki kekuatan hukum dan batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (2). Perlindungan terhadap pekerja tersebut berjalan melalui dua mekanisme, yaitu mekanisme preventif berupa larangan PHK dan jaminan kelangsungan upah menurut Pasal 93, serta mekanisme represif berupa kewajiban mempekerjakan kembali dan pemberian kompensasi menurut Pasal 156.

**Kata kunci:** perlindungan hukum; sakit berkepanjangan; pemutusan hubungan kerja

## PENDAHULUAN

Hubungan kerja pada hakikatnya lahir dari kesepakatan yang dibangun bersama antarapekerja dan pengusaha, sehingga dari kesepakatan tersebut timbul hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak secara timbal balik (Wibowo, 2021). Sebagai negara yang menganut prinsip supremasi hukum, Indonesia tidak membiarkan pengaturan hubungan kerja semata-mata bergantung pada kehendak para pihak melalui asas kebebasan berkontrak; sebaliknya, negara tetap menempatkan batasan-batasan normatif guna membela yang secara ekonomi berada di posisi lebih lemah, yaitu pekerja. Semangat ini terlihat jelas dalam konsideransi UU 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa pertumbuhan lapangan kerja nasional diarahkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja demi mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan (Gerson Lewerissa et al., n.d.). Di antara berbagai bentuk perlindungan yang diatur undang-undang, perlindungan Bagi karyawan yang menderita penyakit kronis, ini merupakan haraapan paling konkret.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dikenal dua bentuk hubungan kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Perbedaan penting keduanya terletak pada mekanisme berakhirnya hubungan kerja: PKWT berakhir dengan sendirinya begitu jangka waktu yang disepakati habis, tanpa memerlukan prosedur PHK, sedangkan pada PKWTT pemberhentian kerja hanya dapat dilakukan atas dasar alasan yang diakui undangundang dan harus melewati yang diatur dalam UU no 2 Tahun 2004 (Wibowo, 2021) Terlepas dari perbedaan rezim hubungan kerja tersebut, Pasal 153 ayat (1) huruf a UU No 13 Tahun 2003 secara eksplisit melarang pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berhalangan bekerja karena sakit berdasarkan surat keterangan dokter, sepanjang ketidakhadiran tersebut belum melampaui 12 bulan berturut-turut.

Namun pada kenyataannya, perlindungan normatif ini kerap tidak berjalan sebagaimana mestinya. Persoalan pertama muncul melalui klausul-klausul dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang secara sepihak memberikan pengusaha kewenangan mengakhiri hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk kerja karena sakit dalam jangka waktu yang jauh lebih pendek dari 12 bulan (Wibowo, 2021) Klausul semacam ini, meskipun seharusnya batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi, pada praktiknya tetap digunakan bahkan dijadikan dasar untuk melakukan PHK (Oktaviani et al., 2023). Kondisi ini memperlihatkan lemahnya penegakan regulasi ketenagakerjaan di tingkat perusahaan dalam melindungi hak-hak pekerja.

Selain persoalan tersebut, terdapat pula ketegangan norma antara Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan bagi pekerja sakit hingga 12 bulan dengan semangat Undang-Undang Cipta Kerja yang lebih menekankan efisiensi dan keberlangsungan usaha. Ketegangan ini membuka celah penafsiran ganda terhadap ketentuan mengenai sakit berkepanjangan, yang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kerap dimanfaatkan pemberi kerja sebagai jalan untuk melakukan PHK atas dasar kesehatan sebelum batas 12 bulan tercapai (Gerson Lewerissa et al., n.d.). Persoalan lain yang belum terjawab secara tegas adalah mengenai sakit yang bersifat intermiten, yaitu kondisi ketika pekerja mengalami sakit berulang kali dengan diselingi periode kerja aktif (Wibowo, 2021)Celah pengaturan ini kerap dimanfaatkan pengusaha untuk menghitung sendiri akumulasi masa sakit secara sepihak demi mempercepat proses PHK (Oktaviani et al., 2023) Pada tataran yurisprudensi, tidak sedikit pula putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang justru berpihak kepada perusahaan dengan pertimbangan hubungan kerja yang sudah tidak harmonis atau kebutuhan mendesak perusahaan, sehingga hakim memberikan kelonggaran terhadap PHK yang dilakukan sebelum genap 12 bulan meskipun disertai kompensasi tertentu. Fenomena ini menggambarkan adanya jarak yang nyata antara das sollen norma yang seharusnya diterapkan menurut Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan das sein, yaitu kenyataan penerapannya di ranah peradilan (Oktaviani et al., 2023) Pada akhirnya, kesenjangan tersebut turut melemahkan kepastian hukum yang semestinya menjadi hak setiap pekerja yang sedang sakit.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas, penelitian ini disusun untuk menjawab dua rumusan masalah berikut: (1) Sejauh mana keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja sakit sebelum genap 12 bulan, ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? dan (2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum dan kompensasi yang berhak diperoleh pekerja yang mengalami PHK karena sakit tersebut, ditinjau dari perspektif UndangUndang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat kualitatif, dengan titik berat kajian pada norma, asas, serta filsafat hukum yang terkait dengan perlindungan pekerja yang diberhentikan karena sakit (Ali, 2021)Tiga pendekatan digunakan secara bersamaan dalam penelitian ini. Pendekatan pertama adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), yang menelusuri hierarki peraturan mulai dari UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hingga Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan kedua adalah konseptual (pendekatan konseptual), yang menyelidiki Teori Perlindungan Hukum oleh Philipus M. Hadjon serta Teori Kepastian Hukum oleh Gustav Radbruch (Sanjaya et al., 2022)

Memeriksa setiap peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum adalah cara pelaksanaan pendekatan legislatif yang dibahas untuk menilai konsistensi, kesesuaian, dan keberlakuan norma yang mengatur perlindungan pekerja dalam hubungan kerja (Gorbalenya et al., 2021). Sementara itu, pendekatan konseptual bertumpu pada keyakinan dan teori dalam ilmu hukum guna merumuskan pengertian, asas, serta argumentasi yang relevan dengan pokok masalah penelitian Bahan hukum yang sering digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui penelitian pustaka. (Makhmuri & Ainur Rofiq, 2022) Bahanbahan tersebut selanjutnya dihimpun melalui tahap inventarisasi, identifikasi, dan klasifikasi sesuai relevansinya terhadap rumusan masalah (Pramana & Dyanthi, 2023)

Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku, memahami konsep-konsep yang digunakan, serta menyusun kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Citra Pratiwi & Hoesin, n.d.) Meskipun penelitian ini hanya bertumpu pada statute approach dan conceptual approach, bagian metode tetap dianggap lengkap sepanjang melibatkan jenis studi, sumber bahan hukum, metodologi pengumpulan, serta teknik analisis yang digunakan. Pola semacam ini konsisten dengan banyak penelitian hukum normatif pada berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan, paten, hak privasi, maupun hak pekerja dalam hubungan industrial (Tamam & Ikrom, 2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Landasan Konstitusional dan Normatif Larangan PHK terhadap Pekerja Sakit

Larangan PHK terhadap pekerja yang sedang sakit tidak muncul tanpa dasar, melainkan bertumpu pada dua pilar konstitusional yang kokoh. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sementara Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Gerson Lewerissa et al., n.d.). Kedua ketentuan konstitusional ini menjadi landasan yang tidak boleh disimpangi oleh peraturan di bawahnya, termasuk kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, sejalan dengan berlakunya prinsip supremasi konstitusi dalam hierarki norma hukum Indonesia.

Pada tataran undang-undang, Pasal 153 ayat (1) huruf a UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan secara tegas melarang perusahaan untuk memberhentikan karyawan yang tidak dapat hadir bekerja karena sakit berdasarkan surat keterangan dokter, selama tidak melebihi 12 bulan berturut-turut. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 153 ayat (2) yang menegaskan bahwa pelanggaran atas larangan tersebut mengakibatkan kebatalan demi hukum, sekaligus mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.). Status batal demi hukum memiliki kekuatan yuridis yang jauh lebih kuat dibandingkan status dapat dibatalkan, karena tindakan hukum yang batal demi hukum dianggap tidak pernah terjadi sejak semula, tanpa memerlukan permohonan pembatalan terlebih dahulu ke pengadilan.

Selain larangan PHK tersebut, peraturan juga dibuat agar memberikan perlindungan bagi

pekerja, baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT. Khusus untuk PKWTT, PHK hanya dapat dilakukan atas alasan yang sah menurut undang-undang dan wajib menempuh mekanisme sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Wibowo, 2021). Dengan demikian, tanpa memandang bentuk perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja, larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sakit sebelum 12 bulan berlaku secara menyeluruh dan tidak dapat dikesampingkan oleh ketentuan internal perusahaan.

Apabila diukur menggunakan Teori Kepastian Hukum Gustav Radbruch, norma larangan ini telah memenuhi dua unsur pertama kepastian hukum, yaitu bersifat positif sebagai produk perundangundangan dan berpijak pada kenyataan sosial berupa kerentanan pekerja yang sedang sakit (Manullang, 2022). Meskipun demikian, kepastian hukum yang utuh baru akan tercapai apabila norma tersebut juga memenuhi unsur ketiga, yaitu dirumuskan secara jelas sehingga tidak menimbulkan multitafsir. Di titik inilah kemudian muncul persoalan mendasar dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

**Keabsahan PHK Melalui Klausul Kontraktual**

Salah satu modus yang lazim digunakan untuk mengesampingkan larangan PHK terhadap pekerja sakit adalah dengan mencantumkan klausul dalam PK, PP, atau PKB yang secara langsung memberikan pengusaha hak untuk mengakhiri hubungan kerja apabila pekerja tidak pergi bekerja karena sakit dalam kurun waktu yang jauh lebih singkat daripada 12 bulan (Wibowo, 2021). Klausul semacam ini kerap dikemas dengan bahasa yang tampak netral, misalnya dengan menyebut pekerja sebagai tidak sanggup memenuhi kewajiban kerja atau tidak lagi memenuhi kualifikasi jabatan akibat kondisi kesehatannya.

Dari sudut pandang teori hukum perjanjian, kebebasan berkontrak memang diakui sebagai asas dasar dalam hukum perdata, namun asas tersebut tidak berlaku secara mutlak. Pasal 1337 KUHper menegaskan apabila suatu sebab dianggap dilarang jika dilarang oleh hukum atau bertentangan dengan moral maupun ketertiban umum. Klausul PHK terhadap pekerja sakit sebelum 12 bulan jelas berbenturan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga berdasarkan asas lex superior derogat legi inferiori, klausul tersebut tidak pernah memiliki daya ikat sejak semula (Oktaviani et al., 2023) Ketentuan yang dicantumkan dalam klausul semacam itu tidak dapat menggeser ataupun meniadakan norma yang lahir dari kehendak negara untuk melindungi pihak yang lemah dalam hubungan kerja.

Konsekuensi dari klausul kontraktual yang batal demi hukum ini adalah bahwa seluruh PHK yang didasarkan padanya dianggap tidak pernah terjadi secara hukum. Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja berdasarkan klausul semacam ini tetap berkewajiban mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan sesuai Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.), n.d.). Apabila pengusaha enggan memenuhi kewajiban tersebut, pekerja dapat menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan UndangUndang Nomor 2 Tahun Dimulai dengan negosiasi bipartisan, mediasi, atau konsiliasi, dan berlanjut hingga memulai gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada praktiknya, tidak sedikit pekerja yang tidak menyadari bahwa klausul tersebut sesungguhnya batal demi hukum, atau tidak memiliki kemampuan ekonomi maupun akses hukum yang memadai untuk mempersoalkannya (Oktaviani et al., 2023) Kondisi ini menunjukkan lemahnya perlindungan preventif menurut Teori Hadjon: betapapun kuatnya norma preventif dirumuskan, efektivitasnya akan berkurang apabila tidak disertai pengawasan ketenagakerjaan yang memadai serta sosialisasi hak-hak pekerja secara luas ((Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.)

Kekhawatiran besar lainnya adalah bahwa hal itu belum adanya pengaturan tegas mengenai sakit intermiten, yaitu pola sakit yang muncul berulang dengan diselingi masa kerja aktif (Wibowo, 2021). Sebagai ilustrasi, seorang pekerja dapat sakit selama dua bulan, kemudian masuk kerja selama dua minggu, lalu sakit kembali selama sebulan, masuk kerja seminggu, dan pola tersebut berulang. Timbul pertanyaan hukum: apakah masa kerja aktif di antara periode sakit tersebut menghentikan hitungan akumulasi masa sakit, ataukah masa sakit tetap dihitung secara kumulatif meskipun tidak berurutan. Baik UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum memberikan jawaban yang pasti atas persoalan ini.

Secara gramatikal, frasa “secara terusmenerus” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a lebih cenderung dimaknai sebagai masa sakit yang berlangsung tanpa jeda, sehingga begitu pekerja sempat masuk kerja, hitungan masa sakitnya dianggap dimulai kembali dari awal (Oktaviani et al., 2023)). Penafsiran semacam ini kerap digunakan pengusaha untuk memaksa pekerja yang belum sepenuhnya pulih agar masuk kerja secara formal, sebelum kemudian sakit kembali, sehingga akumulasi masa sakitnya tidak pernah benar-benar mencapai batas 12 bulan yang menjadi syarat berlakunya perlindungan penuh.

Apabila diukur dengan Teori Kepastian Hukum Radbruch, situasi ini menunjukkan kegagalan pada unsur ketiga kepastian hukum, yaitu fakta hukum yang tidak dirumuskan secara jelas sehingga membuka ruang kekeliruan dan perbedaan penafsiran (Manullang, 2022). Ketidakjelasan ini bukan sekadar kelemahan teknis semata, melainkan celah substantif yang berpotensi mengurangi hak dasar pekerja. Oleh karena itu, dibutuhkan penafsiran yang bersifat sistematis dan teleologis. Mengingat tujuan utama norma ini adalah melindungi pekerja sakit dari praktik eksploitatif, frasa “secara terus-menerus” semestinya dimaknai secara akumulatif dalam satu siklus pemulihan dari penyakit yang sama, bukan dimaknai secara harfiah sebagai rentang waktu yang sama sekali tanpa jeda. Pemaknaan teleologis semacam ini lebih selaras dengan semangat perlindungan yang menjiwai keseluruhan UU No 13 Tahun 2003.

Ketiadaan pengaturan yang tegas ini turut berdampak pada tidak seragamnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menilai apakah pekerja dengan sakit intermiten telah memperoleh perlindungan penuh atau belum (Hananto & Lie, 2024)). Sebagian hakim cenderung memilih pendekatan gramatikal yang menguntungkan pengusaha, sementara hakim lain menggunakan pendekatan teleologis yang lebih berpihak kepada pekerja. Perbedaan pendekatan dalam yurisprudensi ini semakin menegaskan pentingnya peraturan pelaksana yang secara eksplisit mengatasi ambiguitas tersebut.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membawa sejumlah penyesuaian pada rezim ketenagakerjaan yang turut memengaruhi kondisi pekerja sakit (Izzati, 2024). Secara substansi, larangan PHK dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a tetap dipertahankan sehingga perlindungan 12 bulan bagi pekerja sakit masih berlaku. Meski demikian, semangat fleksibilitas hubungan kerja yang menjadi ciri UndangUndang Cipta Kerja menimbulkan gesekan normatif dengan semangat perlindungan pekerja yang menjadi ciri Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Gesekan tersebut tampak dari cara Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mekanisme PHK, yang lebih menitikberatkan pada prosedur dan kompensasi ketimbang upaya mencegah terjadinya PHK itu sendiri (Izzati, 2024)

Perubahan yang dibawa Undang-Undang Cipta Kerja, meskipun secara formal tetap mempertahankan larangan PHK terhadap pekerja sakit, pada dasarnya telah menggeser keseimbangan antara nilai keadilan bagi pekerja dan nilai kemanfaatan bagi kepentingan dunia usaha (Manullang, 2022). Pergeseran ini, apabila tidak diawasi dan ditegakkan secara konsisten, berpotensi mengikis efektivitas perlindungan normatif yang selama ini telah dibangun.

**Inkonsistensi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**

Sebagai lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) idealnya menjadi benteng terakhir perlindungan normatif bagi pekerja sakit. Namun perkembangan yurisprudensi memperlihatkan adanya inkonsistensi yang patut dicermati. Di satu sisi, sejumlah putusan PHI menegaskan kembali larangan PHK sebelum genap 12 bulan sakit, menyatakan PHK tersebut batal demi hukum, serta memerintahkan pengusaha mempekerjakan kembali pekerjanya. Di sisi lain, terdapat pula putusan yang justru memenangkan pengusaha dengan alasan hubungan kerja yang sudah tidak harmonis, kepentingan operasional yang mendesak, atau anggapan bahwa kompensasi yang diberikan sudah memadai sebagai penyeimbang, meskipun PHK dilakukan sebelum batas 12 bulan (Hananto & Lie, 2024)

Pola putusan yang berbeda-beda ini mengindikasikan bahwa sebagian hakim PHI lebih mengutamakan nilai kemanfaatan dan pertimbangan praktis dibandingkan kepastian hukum dan keadilan padahal menurut Radbruch, ketiga nilai tersebut semestinya diseimbangkan secara proporsional, bukan saling dipertentangkan (Manullang, 2022)). Ketika lembaga peradilan yang sama menjatuhkan putusan yang berbeda atas fakta hukum yang pada dasarnya serupa, kepercayaan masyarakat terhadap kepastian perlindungan hukum bagi pekerja pun menurun. Kondisi ini pada

gilirannya membuka peluang bagi pengusaha untuk terus melakukan PHK sebelum waktunya, dengan perhitungan bahwa risiko hukum yang dihadapi masih dapat diatasi.

Dari sudut pandang Teori Perlindungan Hukum Hadjon, inkonsistensi putusan pengadilan ini mencerminkan kegagalan sistemik pada lapis perlindungan represif (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.)). Apabila perlindungan represif tidak berjalan efektif, perlindungan preventif pun turut kehilangan daya cegahnya, karena pengusaha tidak lagi merasa perlu mematuhi larangan normatif yang berlaku. Oleh sebab itu, PHK terhadap pekerja sakit sebelum genap 12 bulan, dalam kondisi dan alasan apa pun, secara normatif tetap tidak sah dan batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Persoalan yang tersisa bukan lagi soal sah atau tidaknya, melainkan bagaimana menegakkannya secara efektif sebuah pekerjaan rumah besar bagi sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## B. Bentuk Perlindungan Hukum dan Kompensasi PHK Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif bagi pekerja sakit bersumber dari serangkaian ketentuan yang membentuk sistem perlindungan menyeluruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ((Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.) Instrumen preventif pertama adalah larangan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a, yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Instrumen preventif kedua yang tidak kalah penting adalah hak pekerja atas upah selama sakit sebagaimana diatur dalam Pasal 93. Ketentuan ini mewajibkan pengusaha untuk tetap membayar upah meskipun pekerja tidak dapat bekerja karena sakit, dengan besaran yang menyusut secara bertahap sesuai lamanya masa sakit.

Skema pembayaran upah selama sakit menurut Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dirancang menurun secara bertahap: 100 persen upah untuk empat bulan pertama, 75 persen untuk empat bulan kedua, 50 persen untuk empat bulan ketiga, dan 25 persen untuk bulanbulan berikutnya sebelum PHK dilakukan. Skema ini disusun dengan dua tujuan sekaligus, yaitu menjamin penghidupan pekerja yang sakit agar tidak terjerumus ke dalam kemiskinan akibat kondisi kesehatannya, sekaligus mendorong pekerja untuk segera pulih dan kembali bekerja (Rolex & Putra, 2025).

Menurut Teori Hadjon, jaminan upah selama sakit merupakan bentuk perlindungan preventif yang bersifat ekonomis, sedangkan larangan PHK merupakan perlindungan preventif yang bersifat status hubungan kerja; keduanya saling menopang satu sama lain (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.) Tanpa adanya jaminan upah, pekerja akan tertekan secara ekonomi hingga terpaksa menerima PHK secara “sukarela”; sebaliknya, tanpa larangan PHK, jaminan upah menjadi tidak bermakna karena hubungan kerja dapat diputus kapan saja oleh pengusaha. Berdasarkan kerangka Teori Kepastian Hukum Radbruch, kedua instrumen preventif ini harus diterapkan secara konsisten agar dapat diandalkan oleh pekerja (Manullang, 2022) Ketidakpatuhan pengusaha terhadap salah satu maupun kedua ketentuan tersebut perlu ditindak melalui pengawasan ketenagakerjaan yang efektif, sehingga perlindungan preventif tidak hanya tertulis di atas kertas, tetapi juga benar-benar terwujud.

Perlindungan Hukum Represif Ketika perlindungan preventif tidak berhasil mencegah terjadinya PHK sebelum waktunya terhadap pekerja sakit, undangundang menyediakan jalur perlindungan represif melalui mekanisme UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Wibowo, 2021). Proses penyelesaian diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dengan batas waktu maksimal 30 hari kerja. Apabila jika tidak ada kesepakatan yang tercapai, penyelesaiannya akan terus berjalan jalur tripartit berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang difasilitasi Dinas Ketenagakerjaan. Jika perselisihan tetap belum terselesaikan, Sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan keputusan yang mengikat.

Apabila dalam proses tersebut PHK dinyatakan batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali orang-orang pada posisi dan jabatan yang sama dengan kondisi kerja yang setara (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.) Kewajiban ini bersifat mutlak dan tidak dapat dinegosiasikan melalui kesepakatan para pihak. Apabila pengusaha menolak mematuhi putusan tersebut, eksekusi dapat dilakukan secara paksa melalui mekanisme eksekusi putusan pengadilan. Menurut Teori Hadjon, kewajiban mempekerjakan kembali merupakan inti dari perlindungan represif, karena bertujuan mengembalikan keadaan pekerja

seperti sebelum terjadinya pelanggaran, sehingga pihak yang melanggar tidak memperoleh keuntungan dari perbuatannya (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.)

Namun pada praktiknya, kewajiban ini sering berbenturan dengan kenyataan hubungan kerja yang telah memburuk selama proses sengketa berlangsung (Hananto & Lie, 2024). Tidak sedikit pekerja yang sesungguhnya tidak lagi menginginkan atau tidak sanggup kembali bekerja di perusahaan yang telah memperlakukannya secara tidak adil. Pada situasi seperti ini, penyelesaian melalui kompensasi yang layak menjadi opsi yang lebih realistis, dengan catatan kompensasi tersebut tidak dijadikan alat untuk melegalkan PHK yang secara normatif tidak sah, melainkan semata sebagai upaya pemulihan hak ketika keadaan semula sudah tidak mungkin dikembalikan sepenuhnya.

**Kompensasi atas PHK Karena Alasan Sakit**

Apabila hubungan kerja pada akhirnya harus diakhiri, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur Kompensasi harus diberikan kepada pekerja yang diberhentikan. (Hananto & Lie, 2024) Kompensasi ini terdiri atas tiga komponen, yaitu uang Pesangon, penghargaan masa kerja jangka panjang, dan pengembalian hak.

Pesangon dihitung secara proporsional berdasarkan lama masa kerja: kurang dari satu tahun mendapat gaji satu bulan; satu tahun sampai kurang dari dua tahun mendapat gaji dua bulan; dua tahun sampai kurang dari tiga tahun mendapat gaji tiga bulan, dan seterusnya, sampai batas maksimum yang ditentukan. Karyawan yang sudah bekerja tiga tahun atau lebih mendapat tunjangan penghargaan jasa, yang juga proporsional dengan lama masa kerja. Sementara itu, kompensasi hak meliputi cuti tahunan yang belum dipakai, biaya pulang ke daerah asal, dan komponen menguntungkan lainnya yang diatur oleh perjanjian kerja atau standar perusahaan. (Rolex & Putra, 2025)

Khusus untuk PHK karena sakit yang telah melewati 12 bulan satu-satunya kondisi di mana PHK dengan alasan sakit dapat dibenarkan secara hukum besaran kompensasinya umumnya lebih besar dibandingkan kompensasi PHK pada umumnya, sebagai bentuk pengakuan bahwa kondisi sakit menempatkan pekerja pada posisi yang sangat rentan dan memerlukan jaminan pemulihan yang lebih besar (Izzati, 2024) Dilihat melalui Teori

Kepastian Hukum Radbruch, skema kompensasi ini menjadi sarana untuk mewujudkan nilai kemanfaatan (zweckmassigkeit) bagi pekerja yang kondisinya tidak memungkinkan lagi untuk meneruskan hubungan kerja (Manullang, 2022) Meski demikian, nilai kemanfaatan tersebut harus tetap diimbangi dengan nilai keadilan (gerechtigkeit) dalam menetapkan besaran kompensasi, sebab kompensasi yang terlalu kecil justru dapat mendorong pengusaha untuk lebih mudah melakukan PHK.

**Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai Instrumen Pelengkap Perlindungan Represif**

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, struktur kompensasi pesangon telah berubah, dengan sebagian ditanggung oleh pemberi kerja dan sebagian dari Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (Gerson Lewerissa et al., n.d.). JKP dirancang sebagai instrumen perlindungan sosial Bagi pekerja yang diberhentikan, termasuk manfaat dalam bentuk uang tunai, akses ke informasi pasar tenaga kerja, dan pelatihan kerja. Timbul pertanyaan penting apakah program ini juga terbuka bagi pekerja yang di-PHK karena sakit, mengingat JKP dirancang untuk PHK secara umum tanpa aturan khusus terkait kondisi kesehatan (Gerson Lewerissa et al., n.d.). Ketidakjelasan ini menambah ketidakpastian bagi pekerja sakit dalam memahami serta mengakses haknya.

Ditinjau dari Teori Kepastian Hukum Radbruch, absennya pengaturan eksplisit mengenai akses JKP bagi pekerja yang diPHK karena sakit merupakan celah yang perlu segera ditutup melalui peraturan pelaksana yang komprehensif (Manullang, 2022)). Dalam kerangka perlindungan represif menurut Teori Hadjon, JKP berpotensi menjadi instrumen tambahan yang memperkuat pemulihan hak pekerja pasca-PHK, terutama melalui akses informasi pasar kerja dan pelatihan yang membantu pekerja sakit kembali berintegrasi ke dunia kerja setelah pulih (Tegar Fadillah & Fatriani, n.d.). Kendati demikian, efektivitas JKP sebagai instrumen perlindungan represif sangat bergantung pada kejelasan aturan akses bagi pekerja yang di-PHK karena sakit, yang hingga kini masih memerlukan penegasan lebih lanjut dari pemerintah.

Uang pesangon dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja: kurang dari satu tahun menerima upah satu bulan; satu tahun hingga kurang dari dua tahun menerima upah dua bulan; dua tahun hingga kurang dari tiga tahun menerima upah tiga bulan, dan seterusnya, hingga batas

maksimum yang ditentukan. Karyawan dengan masa kerja tiga tahun atau lebih menerima tunjangan penghargaan jasa, yang proporsional terhadap lama masa kerja. Sementara itu, kompensasi hak meliputi cuti tahunan yang belum digunakan, biaya kembali ke daerah asal, dan komponen lain yang menguntungkan yang diatur oleh perjanjian kerja atau standar perusahaan. melalui kewajiban mempekerjakan kembali dan pemberian kompensasi. Meski begitu, jarak antara das sollen dan das sein masih cukup lebar dalam tataran praktik (Oktaviani et al., 2023) Perlindungan preventif menjadi kurang efektif akibat masih maraknya klausul kontraktual yang menyimpangi larangan PHK, ditambah lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.

Perlindungan represif pun terganggu oleh inkonsistensi putusan PHI, yang pada sejumlah kasus justru memberikan kelonggaran atas PHK sebelum waktunya. Dalam kerangka Teori Kepastian Hukum Radbruch, kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun hukum telah dirumuskan secara positif (unsur pertama) dan berpijak pada fakta sosial (unsur kedua), masih terdapat kelemahan pada unsur ketiga, yaitu belum jelasnya definisi operasional, serta unsur keempat, yaitu perubahan normatif melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang belum diikuti peraturan pelaksana yang menyeluruh (Manullang, 2022) Gabungan kelemahan-kelemahan ini menyebabkan norma perlindungan yang secara konsep sudah baik menjadi tidak sepenuhnya dapat diandalkan oleh pekerja sakit ketika menghadapi ancaman PHK sebelum waktunya.

Untuk menutup kesenjangan tersebut, diperlukan sinergi antara tiga elemen. Pertama, penguatan substansi norma melalui peraturan pelaksana yang mendefinisikan secara operasional pengertian sakit berkepanjangan serta cara menghitung akumulasi masa sakit intermiten. Kedua, penguatan kelembagaan melalui konsistensi putusan PHI yang tegas menolak pemberian dispensasi atas PHK sebelum waktunya. Ketiga, penguatan kesadaran hukum melalui sosialisasi hakhak pekerja sakit secara masif dan terstruktur, agar pekerja tidak mudah tunduk pada klausul kontraktual yang sebenarnya batal demi hukum (Izzati, 2024) Ketiga elemen tersebut perlu berjalan secara bersamaan agar sistem perlindungan hukum bagi pekerja sakit benar-benar terwujud, tidak hanya sebagai das sollen, tetapi juga sebagai das sein yang benarbenar dirasakan oleh setiap pekerja yang membutuhkannya.

**Hasil Analisis**

Dalam analisis ini dinamika praktik dilapangan dan ketentuan norma menemukan point yang menjadi kesenjangan utama yaitu :

**1. Penyimpangan Hierarki Hukum melalui Kontrak Sepihak**

Pada Praktik Lapangan Perusahaan sering menyelipkan klausul dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau PKB yang membolehkan PHK jika pekerja sakit dalam durasi lebih singkat (misal 3–6 bulan).

**2 Manipulasi Celah Sakit Intermiten (Sakit Berulang)**

Perusahaan memanfaatkan ketidakjelasan definisi ini untuk mereset atau mengakumulasi hari sakit secara sepihak ketika pekerja sempat masuk kerja sebentar lalu sakit kembali.

Dalam Aspek Kepastian Hukum (Perspektif Gustav Radbruch), ketidakjelasan Definisi Operasional: Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a UU No. 13/2003 merupakan kelemahan perumusan. Menafsirkan frasa ini secara gramatikal murni menguntungkan pengusaha yang dapat memaksa pekerja masuk 1 hari untuk mereset masa 12 bulan. Seharusnya argumentasi hukum mewajibkan penafsiran teleologis/sistematis (berdasarkan tujuan perlindungan pekerja). Inkonsistensi Norma antar-Regulasi:Terdapat benturan filosofis antara UU No. 13/2003 yang berorientasi perlindungan pekerja dengan UU No. 6/2023 (Cipta Kerja) jo. PP No. 35/2021 yang berorientasi pada fleksibilitas pasar kerja dan efisiensi. Hal ini mengaburkan derajat kepastian hukum. Keberlanjutan perlindungan hukum (Perspektif Philipus M. Hadjon) pada Perlindungan preventif (larangan PHK & jaminan upah bertahap Pasal 93) tidak berjalan efektif akibat lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan (labour inspection). Hal ini membiarkan klausul kontrak sepihak tetap beroperasi tanpa sanksi administratif langsung.

**Kegagalan Perlindungan Represif dalam Mempekerjakan Kembali**

Sanksi "batal demi hukum" idealnya mengembalikan posisi pekerja (reinstatement). Namun pada praktiknya, hubungan kerja yang terlanjur rusak membuat perintah mempekerjakan kembali kerap tidak realistis, sehingga perlindungan represif bergeser sekadar menjadi ganti rugi finansial/kompensasi. Skema JKP yang diintroduksi pasca Undang-Undang Cipta Kerja belum mengatur secara eksplisit skenario pemutusan hubungan kerja akibat sakit berkepanjangan. Hal ini menimbulkan kekosongan hukum pada perlindungan sosial pekerja rentan.

## PENUTUP

Menjawab rumusan masalah pertama, berdasarkan analisis yang telah dipaparkan, keabsahan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang berhalangan masuk kerja akibat sakit sebelum genap melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus disimpulkan bersifat batal demi hukum. Berdasarkan konstruksi Pasal 153 ayat (1) huruf a juncto Pasal 153 ayat (2) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, norma larangan PHK tersebut berkarakter (hukum memaksa) sehingga tindakan PHK prematur dianggap tidak pernah timbul akibat hukumnya sejak semula. Mengacu pada asas lex superior derogat legi inferiori, keberadaan klausul eksonerasi dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mempersingkat durasi batas sakit secara sepihak, serta tindakan pengusaha yang secara sempit guna memanipulasi akumulasi masa sakit intermiten, secara doktrinal tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Apabila ditinjau dari Teori Kepastian Hukum Gustav Radbruch, maraknya pertimbangan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang mengesampingkan norma larangan ini demi alasan efisiensi operasional atau ketidakharmonisan hubungan kerja mencerminkan adanya disorientasi penerapan norma, di mana nilai kemanfaatan semata dipaksakan untuk mendistorsi kepastian hukum dan keadilan normatif.

Menjawab rumusan masalah kedua, bentuk perlindungan hukum serta hak atas kompensasi bagi pekerja yang menghadapi konsekuensi PHK atas alasan kesehatan dikonstruksikan ke dalam dua lapis instrumen pemulihan hak yang sistematis, yakni perlindungan preventif dan represif menurut Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon. Lapis perlindungan preventif terwujud melalui jaminan status hubungan kerja yang mengecualikan alasan sakit dari kualifikasi PHK, yang dibarengi dengan jaminan hak atas upah selama sakit secara progresif-degresif sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan guna menjaga ketahanan ekonomi pekerja. Sementara itu, lapis perlindungan represif beroperasi ketika terjadi pelanggaran norma, yang mana sanksi yuridis utamanya menetapkan kewajiban pengusaha untuk mempekerjaka n kembali pekerja yang bersangkutan pada posisi dan syarat kerja semula. Dalam hal pemulihan hubungan kerja secara faktual tidak dimungkinkan, pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi finansial secara penuh berdasarkan ketentuan UndangUndang Ketenagakerjaan dan PP 35/2021.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.

Citra Pratiwi, R., & Hoesin, S. H. (n.d.). Perlindungan hak pekerja terkait pemberian upah di bawah upah minimum kota. *PALAR (Pakuan Law Review)*. https://doi.org/10.33751/palar

Gerson Lewerissa, H., Jayadi, H., & Silitonga, M. P. (n.d.). Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

Gorbalenya, A. E., Baker, S. C., Baric, R. S., de Groot, R. J., Drosten, C., Gulyaeva, A. A., Haagmans, B. L., Lauber, C., Leontovich, A. M., Neuman, B. W., Penzar, D., Perlman, S., Poon, L. L. M., Samborskiy, D., Sidorov, I. A., Sola, I., & Ziebuhr, J. (2020). Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: The species and its viruses—a statement of the Coronavirus Study Group. https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862

Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST). *UNES Law Review, 6*(4). https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4

Izzati, N. R. (2024). Kepastian hukum vs ketidakpastian kerja: Substansi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 31*(2), 384–407. https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss2.art7

Makhmuri, M., & Ainur Rofiq, M. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perspektif HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im. *Muslim Heritage, 7*(2), 379–408. https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4951

Manullang, E. F. M. (2022). Misinterpretasi ide Gustav Radbruch mengenai doktrin filosofis tentang validitas dalam pembentukan undang-undang. *Undang: Jurnal Hukum, 5*(2), 453–480. https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.453-480

Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) secara litigasi maupun non-litigasi. *Rechtenstudent, 4*(2), 176–188. https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249

Pramana, K. A., & Dyanthi, L. M. (2023). Tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan dan Hukum, 2*(1). https://doi.org/10.59818/jps.v2i1.505

Rolex, K., & Putra, A. (2025). Penegakan asas kepastian hukum dan keadilan dalam rekonstruksi PKWT menjadi PKWTT: Study kasus PT Philips Seafood Indonesia. *JMA, 3*(11), 3031–5220. https://doi.org/10.62281

Sanjaya, S., Amalia, R., Affreddyan, A., Roby, R., & Butar, D. B. (2022). Analisis pertimbangan putusan hakim terhadap tindak pidana pembunuhan (Studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Prabumulih Nomor: 25/PID.B/2021/PN/PBM). *Lexstricta: Jurnal Ilmu Hukum*. https://doi.org/10.46839/lexstricta.v1i1.2

Tamam, B., & Ikrom, M. B. F. D. (2024). Perlindungan hukum hak privasi warga negara terhadap kebocoran data pribadi di Indonesia. *Constitution Journal, 3*(2), 139–154. https://doi.org/10.35719/constitution.v3i2.105

Tegar Fadillah, M., & Fatriani, F. (2025). Perlindungan hak bagi pekerja yang di-PHK oleh perusahaan. *Themis: Jurnal Ilmu Hukum, 3*(1).

Wibowo, R. F. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 109–120.