

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹

Pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.

Ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik.² Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya di sebutkan dengan UUK) Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah

¹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9.

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung, 2011, hlm. 5

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun perusahaan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

“Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial”⁴

Menurut Imam Soepomo dikutip oleh Zaainal Asikin, menyebutkan sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarga, yaitu: “Pemutusan Hubungan Kerja

³Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 83

⁴Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 173.

bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”⁵

Menurut Gustav Radbruch dalam buku Zainal Asikin, mengatakan hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:

1. Asas kepastian hukum (*rechmatigheid*), Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*zweechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau *utility*.⁶

Menurut Adrian Sutedi, menyebutkan bahwa:

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK⁷

Terdapat beberapa alasan untuk melakukan PHK, yaitu:

1. Kesalahan ringan
2. Kesalahan sedang; dan
3. Kesalahan berat

Pemutusan hubungan kerja yang disebutkan dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu apabila pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

⁵*Ibid.*, hlm. 174

⁶*Ibid*

⁷Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 65.

- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 ayat (2) menyatakan bahwa “Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan selain dari permasalahan dari pekerja juga dikarenakan keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha, sehingga mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi dan solusinya adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Keadaan ini diatur dalam Pasal 163 Undang-

Undang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) sampai dengan Pasal 165 yang meliputi: Pertama, perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan. Kedua, perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan melakukan efisiensi. Ketiga, perusahaan mengalami pailit.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali perusahaan tidak memperhatikan hak pekerja, sehingga pekerja merasa tidak ada perlindungan, karena dalam pemenuhan hak sering tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari kasus putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Pemutusan hubungan kerja dikehendaki oleh pihak perusahaan (sepihak).

Adapun kronologis kasus putusan Nomor 27/Pdt.Sus/PHI/2021/PN.Jmb, yaitu:

1. Penggugat adalah karyawan tetap ditempat tergugat, dan mulai bekerja pada 12 Desember 2009 sampai dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 058/PB-PHK/SGS-Jambi/VI/2020 pada tanggal 12 Juni 2020 dengan masa kerja 10 Tahun 06 bulan.
2. Penggugat bekerja pada bagian Produksi Plywood dan selama bekerja, penggugat tidak pernah diberhentikan atau terputus dan Penggugat tidak melakukan kesalahan atau tidak pernah mendapat teguran/peringatan dari tergugat.
3. Penggugat menerima upah setiap bulannya dari tergugat dengan estimasi Rp 3.399.730,- (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah).
4. Tergugat melakukan rapat dengan penggugat dan pekerja lainnya, dan tergugat menyampaikan kepada penggugat untuk memilih atau

menawarkan yaitu “kalian silahkan pilih untuk dirumahkan sampai batas waktu yang tidak ditentukan tanpa dibayar upah atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dibayar uang pesangon dan hak-hak lainnya secara dicicil bertahap dengan pelunasan paling lama Januari 2022 dengan alasan Tergugat sedang mengalami kesulitan keuangan dikarenakan Pandemi Covid-19”

5. Penggugat menolak untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan dengan Surat Perjanjian Pemutusan Hubungan Kerja Bersama Nomor 058/PB-PHK/SGS-Jambi/VI/2020 dikarenakan kedua penawaran yang diajukan oleh tergugat tidak ada yang menguntungkan bagi pekerja
6. Penggugat melakukan pembayaran dengan cara mencicil kepada penggugat.⁸

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan pembayaran hak-haknya tidak sesuai dengan ketentuan ketentuan sebagaimana disebutkan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang pesangon dan hak-hak karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena penggugat sebagai karyawan di PHK secara sepihak.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja (penggugat) adalah karena alasan perusahaan dalam kondisi mengalami keuangan karena kesulitan keuangan karena Covid19. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang disampaikan seharusnya pihak perusahaan dapat membuktikan dengan laporan keuangan audit 2 (dua) tahun terakhir sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan surat pemutusan hubungan kerja Nomor 058/PB-PHK/SGS-Jamb/VI/2020, dengan alasan perusahaan

⁸Putusan Pengadilan Negeri Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb, hlm 2.

dalam kondisi kesulitan keuangan, tetapi perusahaan tidak dapat menunjukkan bukti bahwa memang benar perusahaan dalam kondisi kesulitan keuangan dengan hasil audit selama 2 (dua) tahun. Dengan tidak dapat menunjukkan hasil audit dimaksud harusnya perusahaan membayar hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 154 ayat (4) yaitu:

- a. Uang pesangon Rp 3.399.730,- x 9 x 2 = Rp 61.195.140,-
 - b. Uang penghargaan masa kerja Rp 3.399.730,- x 4x1 = Rp 13.598.290,-
 - c. Uang pengganti hak 15% x (Rp 61.195.140,- + Rp 13.598.920,-) = Rp 11.219.109
- Total uang pesangon dan hak-hak lainnya = 86.013.169

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan juga harus mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebutkan dalam putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Jmb, dan hakim menolak gugatan penggugat untuk mendapatkan hak-haknya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 154 ayat (4) UUK. Keputusan hakim yang menolak gugatan penggugat untuk memberi pesangon sebagaimana dimaksudkan, dan memberi pesangon kepada penggugat 1 (satu) kali ketentuan dari Pasal 56 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan ini jelas tidak memberi perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan pemberian uang pesangon dan perlindungan hukum Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip keadilan?
2. Bagaimana pengaturan perlindungan Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip kepastian hukum?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan pemberian uang pesangon dan perlindungan hukum Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip keadilan.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip kepastian hukum.?).

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah perkembangan ilmu khususnya di bidang perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran kepada praktisi hukum, mahasiswa hukum dan masyarakat dalam Perlindungan Hukum Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.

B. Kerangka Konseptual

Agar lebih mudah untuk memahami maksud penulis, maka perlu kiranya penulis memberikan definisi atau batasan terhadap konsep-konsep yang terdapat dalam judul skripsi ini, di mana definisi ini berguna bagi penulis sebagai pengantar pada pengertian awal. Adapun konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah “memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.⁹

⁹Satjipto Raharjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 74

2. Hak-hak Pekerja

Hak-hak buruh yang di-PHK, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 Tahun 2003 ganti kerugian meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja /buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja
2. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Menurut pendapat ahli yang memberi pengertian PHK adalah merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.¹⁰

¹⁰Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 102.

4. Secara Sepihak

Arti kata sepihak dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah satu pihak (sisi); sebelah; sebelah pihak, berat sebelah¹¹

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa penulisan ini dimaksudkan untuk membahas tentang Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

C. Landasan Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa “hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak”.¹²

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

¹¹Tim Prima Pena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gitapress. hlm. 610.

¹²Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah “memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.¹³ Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah “berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.¹⁴ Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.¹⁵

Menurut Setiono, memberi pengertian perlindungan, yaitu:

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketenterman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁶

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang menggunakan sarana hukum, perlindungan atas pemenuhan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara hukum ketenagakerjaan yang berperan adalah majikan/atasan, memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimiliki pekerja yang bekerja di

¹³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.54

¹⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm.10

¹⁶ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2004, hlm. 3

dalam suatu perusahaan, dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Menurut Soepomo dalam buku Ony Rosifany, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomi
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kemampuannya;
- b. Perlindungan Sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja¹⁸

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.¹⁹

“Perlindungan yang diberikan oleh pengusaha selaku pemberi kerja, harus tunduk pada hukum ketenagakerjaan”²⁰

¹⁷Ida Ayu Hangganararas Dhaneswara, “Perlindungan Hukum Kerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa Yang Bekerja Pada Perusahaan Pemilik Kerja”. *E-Jurnal. Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 4 Tahun. 2018. <https://ojs.unud.ac.id/article/download>

¹⁸Ony Rosifany, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal LEGALITAS*, Volume 4 Nomor 2, Desember 2019. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/LG/article/view/4462/4355>

¹⁹Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, Perlindungan Hukum Terhadap Ha-Ha Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan” *Jurnal* , <https://media.neliti.com/media/publications/282108-perlindungan-hukum-terhadap-hak-hak-peke-b7ae855a.pdf>

²⁰Yetniwati , Arsyad , Ika Mudayana “Perlindungan Hukum Terhadap Lulusan Magister Kenotariatan yang Magang di Kantor Notaris” *Jurnal SOUMATERA LAW REVIEW*, (<http://ejournal.lldikti10.id/index.php/soumlaw>)

2. Teori Keadilan

Prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosioekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidak samaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Sedang istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas.²¹

Sedangkan menurut Aristoteles tentang teori keadilan mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya atau (*fiat justitia brevit mundus*). selanjutnya dia membagi keadilan dibagi menjadi dua bentuk yaitu:

- a) keadilan distributif adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional.
- b) keadilan korektif adalah keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan illegal.

Keadilan dalam perspektif filsafat hukum meyakini bahwa alam semesta diciptakan dengan prinsip keadilan, sehingga dikenal antara lain Stoisisme norma hukum alam primer yang bersifat umum menyatakan: berikanlah kepada setiap orang apa yang menjadi haknya (*unicuique suum*

²¹ *Ibid*

tribuere), dan jangan merugikan seseorang (*neminem laedere*), Cicero juga menyatakan bahwa “hukum dan keadilan tidak ditentukan oleh pendapat manusia, tetapi alam”.²²

Sedangkan paradigma Positivisme hukum keadilan dipandang sebagai tujuan hukum. Hanya saja disadari pula sepenuhnya tentang relativitas dari keadilan ini sering mengaburkan unsur lain yang juga penting, yakni unsur kepastian hukum. Adagium yang selalu di dengungkan adalah *sum jus, summa injuria, summa lex. Summa crux*, secara harfiah ungkapan tersebut berarti bahwa hukum yang keras akan melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya.²³

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah sebuah jaminan bahwa hukum itu wajib dijalankan²⁴. Kepastian sudah menjadi bagian dari suatu hukum, hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan jati diri serta

²² *Ibid.*, hlm. 102.

²³ *Ibid.*, hl. 108.

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Loc. Cit.*

maknanya, karena tidak lagi dapat digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Arti kata kepastian adalah perihal (keadaan) pasti. Kepastian juga berarti ketentuan. Kepastian juga berarti ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Arti istilah kepastian hukum adalah perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.

Teori kepastian hukum dari Hans Kelsen. Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya”²⁵ atau *das sollen* dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Sedangkan Norma adalah suatu aturan atau ketentuan yang dibuat tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi semua masyarakat tanpa terkecuali. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

²⁵Jimly Asshiddiqie dan Muchamad Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Mahkamah Kosnstitusi RI, Sekretariat Jenderal Kepaniteraan, 2006.

Tujuan hukum yang mendekati realistis adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summon ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang substantive adalah keadilan.

Teori kepastian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki, mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu:

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan; dan
2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.²⁶

D. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Adapun Bahder

Johan Nasution menjelaskan sebagai berikut:”

Pendekatannya Yuridis Normatif dalam penelitian atau pengkajian ilmu hukum normatif kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan data atau fakta-fakta sosial, sebab ilmu hukum. normatif tidak mengenal data atau fakta sosial yang dikenal hanya bahan hukum, jadi untuk menjelaskan hukum atau untuk mencari makna dan memberi nilai akan hukum tersebut hanya digunakan

²⁶Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 158.

konsep hukum dan langkah-langkah yang ditempuh adalah langkah normatif.²⁷

Penelitian hukum normatif adalah penelitian kepustakaan yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder dan data primer dengan mempelajari sumber-sumber atau bahan tertulis berupa buku-buku, artikel, koran dan majalah dengan membaca, menafsirkan, membandingkan serta menerjemahkan dari berbagai sumber yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb).

2. Pendekatan Penelitian

“Pendekatan perumusan masalah yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah: “Terdiri dari pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus hukum (*case law approach*)”.²⁸”

“Penelitian hukum normatif dalam skripsi ini digunakan tipe penelitian tentang pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan kasus (*case law approach*).

a) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute approach*)

²⁷Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm 86-88.

²⁸*Ibid.*, hlm. 133.

“Pendekatan Perundang-undangan yaitu “dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang ditangani”.²⁹”

“Menurut Bahder Nasution, “Pendekatan undang-undang atau *statuta aproach* dan sebagian ilmuwan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.³⁰

Dengan pendekatan undang-undang akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesusilaan antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya menyangkut permasalahan yang dihadapi yaitu mengenai Perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb.

b) Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Bahder Johan Nasution mengemukakan bahwa:”

Pendekatan konseptual, yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti, sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum, dan sebagainya. Konsep hukum ini berada pada tiga ranah atau tataran sesuai tingkatan ilmu hukum itu sendiri yaitu : tataran hukum dogmatik konsep hukumnya teknik yuridis, tataran teori hukum konsep hukumnya konsep umum, tataran filsafat hukum konsep hukumnya konsep dasar.³¹”

Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan

²⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Penada Media Grup, Jakarta, 2010, hlm 93.

³⁰Bahder Nasution, *Op. Cit.*, hlm 92.

³¹*Ibid*, hlm 92.

pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.”

c) Pendekatan Kasus (*case law approach*)

Pendekatan dilakukan dengan mempelajari bagaimana penerapan norma-norma atau kaidah hukum dilakukan dalam praktik hukum. Kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian.

3. Pengumpulan Bahan Hukum

“Pengumpulan bahan hukum dilakukan untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi.³² Bahan hukum yang digunakan adalah meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang bersumber dari:”

a. Bahan Hukum Primer, yaitu:

Bahan-bahan terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yaitu:”

- 1) Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan
- 3) Peraturan pelaksana lainnya yang terkait.
- 4) Putusan Perkara Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Jmb

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu:

³²Peter Mahmud Marzuki, *Loc. Cit.* hlm. 237.

“Bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yaitu: berbagai buku hasil karya para pakar, jurnal, hasil-hasil penelitian terdahulu, berbagai makalah hasil seminar atau kegiatan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.”

c. Bahan Hukum Tersier, yaitu:

“Bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia/Inggris, ensiklopedia hukum maupun istilah lain.”

4. Analisis Bahan Hukum

“Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dikumpulkan dan lalu dikelompokkan sesuai klasifikasi dalam bentuk yuridis. Selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu penganalisaan yang tidak berdasarkan pada perhitungan secara statistik atau matematis, melainkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam penulis skripsi ini.”

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah yang merupakan titik tolak bagi penulis dalam penulisan skripsi ini, selain itu bab ini juga menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Umum tentang pengaturan tentang pemutusan

hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja.

Bab III Pembahasan, pada bab ini menjelaskan tentang Bagaimana pengaturan pemberian uang pesangon dan perlindungan hukum Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip keadilan? Bagaimana pengaturan perlindungan Hak pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip kepastian hukum?

Bab IV Penutup, pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran.