

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan sistem yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan melindungi hak-hak pekerja.¹ Dalam konteks ini, keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menjadi aspek fundamental untuk mencapai hubungan industrial yang ideal. Namun dalam praktiknya, sering kali terdapat ketimpangan kekuatan antara pekerja yang berada pada posisi yang lemah dan pengusaha yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar.²

Ketegangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja dalam hubungan industrial. Perusahaan cenderung memprioritaskan efisiensi dan produktivitas, sementara pekerja memprioritaskan kesejahteraan dan keadilan. Ketegangan ini sering kali mengakibatkan konflik yang sulit diselesaikan, terutama jika tidak ada mekanisme yang efektif untuk menengahi kepentingan kedua belah pihak.³ Dalam hal ini peran pemerintah dan lembaga

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.107.

² Jihan Rafifah et al., "Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunika* 2 (2025): 147–57, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>.

³ Yulianis Satul Faidhah, et al., "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2 no. 2 (2024). <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>.

peradilan menjadi sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif, dan berkeadilan.⁴ Menurut Charles D Drake, konflik antara pekerja dan pengusaha dapat muncul baik akibat pelanggaran hukum maupun tanpa adanya pelanggaran hukum. Secara umum, perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh pelanggaran hukum terjadi karena beberapa faktor, antara lain:⁵

1. Adanya perbedaan pemahaman dalam penerapan hukum ketenagakerjaan, yang terlihat dari pelanggaran aturan hukum oleh pekerja/buruh atau pengusaha.
2. Sikap diskriminatif dari pengusaha, seperti dalam hal penempatan jabatan atau pembagian jenis pekerjaan. Sementara itu, perselisihan perburuhan yang tidak melibatkan pelanggaran hukum biasanya muncul akibat perbedaan penafsiran terhadap peraturan ketenagakerjaan.
3. Ketidaksepaahaman mengenai persyaratan kerja, contohnya ketika buruh mengajukan tuntutan kenaikan upah.

⁴ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing, 2006, hlm. 20.

⁵ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009, hlm. 159.

Dengan demikian, perselisihan perburuhan dapat bersumber dari pelanggaran hukum maupun perbedaan interpretasi terhadap aturan yang berlaku.

Salah satu isu yang kerap timbul dalam dinamika hubungan industrial adalah tindakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja. Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai penghentian ikatan kerja akibat suatu sebab tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Dampak PHK sangat signifikan bagi pekerja karena tidak hanya kehilangan sumber pendapatan, tetapi juga mengganggu pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konflik PHK terjadi akibat ketidaksepahaman antara kedua belah pihak terkait penghentian hubungan kerja. Secara formulasi, ketentuan ini bersifat netral, artinya PHK dapat diinisiasi oleh pengusaha maupun pekerja. Namun, pada praktiknya, mayoritas kasus PHK justru berasal dari keputusan pengusaha. Dampak utama PHK oleh pengusaha adalah hilangnya sumber penghidupan pekerja. Oleh sebab itu, meskipun aturan hukum mengenai PHK bersifat netral, esensi perlindungan hukum lebih condong kepada kepentingan pekerja.⁷

Pemutusan hubungan kerja bisa saja diajukan oleh pekerja/buruh, akan tetapi dilihat dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja ini sering kali

⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008, hlm.112.

⁷ Imam Budi Santoso, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2024, hlm.9

dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Bagi perusahaan/pemberi kerja memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya tidak memberi dampak yang besar, sebagaimana perusahaan/pemberi kerja dapat mencari pekerja/buruh lainnya untuk menggantikan posisi pekerja/buruh sebelumnya. PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja kerap kali dikaitkan dengan pemecatan pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Menjadikan PHK itu sendiri seperti bersifat konotasi negatif.⁸

Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusi yang secara jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Dalam praktiknya, masih banyak terdapat permasalahan salah satunya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hubungan kerja dapat diartikan sebagai suatu hubungan yang timbul dari sebuah perjanjian kerja yang dibuat (*consensus*) secara bersama oleh pemberi kerja dan pekerja.⁹ Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat penting mengingat posisi pekerja yang rentan dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja untuk menjamin hak-hak pekerja. Menjamin kesempatan dan diperlakukan, tanpa dibeda-bedakan. Untuk mewujudkan kesejahteraan, pekerja

⁸ Risnawati Liani Putri, and Mahyuni. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi," *Lex Positivis* 1.3 (2023): 208-221. <https://jtamfh.ulm.ac.id/index.php/jtamfh/article/view/38>

⁹ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

beserta keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan, pengusaha.¹⁰ Perlindungan hukum yang dimaksud tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan teknis untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dengan aman dan memperoleh hak-haknya sebagaimana mestinya. Konsep perlindungan hukum ini pada dasarnya merupakan implementasi dari prinsip negara hukum, di mana negara berkewajiban untuk melindungi segenap warga negaranya, termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan.¹¹

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, telah diatur bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yang dibenarkan oleh undang-undang. Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, dinyatakan bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) harus menjadi upaya terakhir (*ultima ratio*) dan harus dilakukan melalui mekanisme yang melibatkan pekerja atau perwakilannya.¹²

¹⁰ Mivtahur, Faradiba, Muskibah, dan Yetniwati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama". *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3 (2022): 23-33. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018, hlm.75.

¹² Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers, 2018, hlm.91.

Prinsip *ultima ratio* dalam pemutusan hubungan kerja mengharuskan pengusaha untuk menempuh segala cara yang layak sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini mencerminkan semangat perlindungan terhadap kelangsungan hubungan kerja.¹³ Prinsip ini sejalan dengan karakteristik hubungan kerja yang seharusnya bersifat berkelanjutan dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji adalah perselisihan hubungan industrial antara Yosep Primadona (Penggugat) dan PT Eluan Mahkota (Tergugat) terkait pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru:¹⁴

“Kasus ini bermula ketika Yosep Primadona, yang telah bekerja di PT Eluan Mahkota sejak tahun 2014, menerima surat mutasi kerja pada tanggal 30 Maret 2023. Surat tersebut memerintahkan Yosep untuk pindah dari posisinya sebagai sopir di Kantor Wilayah Pekanbaru ke kebun perusahaan di Rokan Hulu dengan jabatan yang lebih rendah, yaitu dari level *staff* menjadi *non-staff*. Yosep menolak mutasi tersebut karena merasa tidak ada alasan yang jelas dan sah untuk pemindahan tersebut. Selain itu, Yosep juga merasa bahwa mutasi tersebut bertentangan dengan kesepakatan kerja awal yang telah disepakati antara dirinya dan perusahaan. Setelah menolak mutasi, Yosep menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 8 Mei 2023 melalui pesan *WhatsApp*. Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan dengan alasan bahwa Yosep telah mangkir dari pekerjaan selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas. Namun, Yosep merasa bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sah karena didasarkan pada mutasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Yosep kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperjuangkan hak-haknya, sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

¹³ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2010, hlm.79.

¹⁴ Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr.

Kasus ini mengangkat beberapa isu hukum yang kompleks, terutama terkait dengan hak prerogatif perusahaan dalam melakukan mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta hak-hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Di satu sisi, perusahaan memiliki hak untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnisnya. Di sisi lain, pekerja memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Penempatan tenaga kerja dalam pasal 32 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Selain itu, mutasi pekerja harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan, dan kewajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵ Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara hak perusahaan dan hak pekerja, terutama dalam hal mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan cenderung menggunakan hak prerogatifnya untuk melakukan mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa memperhatikan asas keadilan dan kepatutan, sementara pekerja sering kali tidak memiliki daya tawar yang cukup untuk menolak keputusan perusahaan.

Kasus ini juga mengangkat isu tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam menghadapi keputusan perusahaan yang dianggap tidak adil. Undang-

¹⁵ Hasna Hanifah Astiti, et al., "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi." *Estudiante Law Journal* 3.3 (2021): 358-371. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/eslaw/index>

Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk hak untuk mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, sering kali pekerja kesulitan untuk mendapatkan hak-hak tersebut, terutama jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan alasan yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹⁶

Sebagaimana dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr kasus perselisihan hubungan industrial antara Yosep Primadona (Penggugat) dan PT Eluan Mahkota (Tergugat) yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru :¹⁷

“Majelis Hakim memutuskan bahwa mutasi yang dilakukan oleh PT Eluan Mahkota terhadap Yosep Primadona tidak sah karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Mutasi pekerja harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, termasuk asas keadilan dan kesetaraan. Selain itu, Majelis Hakim juga menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah karena didasarkan pada mutasi yang tidak sah. Sebagai konsekuensinya, perusahaan dihukum untuk membayar hak-hak Yosep Primadona, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kekurangan pembayaran THR.”

Selain itu, kasus ini juga mengangkat isu tentang peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan

¹⁶ Raditya Pratomo, et al., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Uang Pesangon dan atau Penghargaan Masa Kerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha,” *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 2 no. 1 (2024):807-818. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v2i1.126>

¹⁷ Pengadilan Negeri Pekanbaru, *Op. Cit*

khusus yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, kasus Yosep Primadona dan PT Eluan Mahkota (Duta Palma Group) merupakan contoh nyata dari kompleksitas perselisihan hubungan industrial yang melibatkan konflik norma antara hak prerogatif perusahaan dan hak pekerja. Kasus ini juga mengangkat isu tentang perlindungan hak-hak pekerja, peran Pengadilan Hubungan Industrial, dan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam kasus pemutusan hubungan kerja dari aspek yuridis, sosiologis, dan filosofis. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul **“Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja”**

¹⁸Annisa Asrini Makkuasa, et al., “Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja,” *Jurnal Filsafat Lex (JLP)* 5 no. 2 (2024):1100-1113. <https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/jlp/article/view/1882>.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, ditinjau dari aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pertimbangan hukum yang digunakan dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr , ditinjau dari aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis dalam pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademis mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai hak-hak pekerja dalam menghadapi kebijakan mutasi dan pemutusan hubungan kerja, serta memberikan gambaran mengenai mekanisme hukum yang dapat ditempuh untuk melindungi hak-hak tersebut.

E. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial pada dasarnya adalah interaksi yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja dalam suatu perusahaan atau sektor industri. Hubungan ini terbentuk karena adanya kebutuhan akan dua pihak utama yaitu manajemen dan karyawan yang tanpanya proses produksi tidak akan berjalan. Sektor industri itulah yang menyediakan kerangka bagi terwujudnya hubungan industrial.¹⁹

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian atau

¹⁹ Dedi Rianto Rahadi, *Hubungan Industrial : Konsep dan Teori*, Tasikmalaya : Lentera Ilmu Mandiri, 2021, hlm.5.

perubahan status, atau karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, melalui kesepakatan bersama, atau melalui putusan pengadilan.²⁰

F. Landasan Teoritis

1. Teori Keadilan

Teori keadilan merupakan suatu kajian filosofis yang berupaya menciptakan keselarasan antara hak yang dimiliki individu dengan kewajiban yang harus dipenuhinya. Sebagaimana dikemukakan oleh John Rawls, prinsip keadilan pada hakikatnya merupakan bentuk dari keadilan prosedural (*fairness*). Dalam pandangan ini, individu yang memiliki kebebasan berpikir dan kemampuan rasional dalam mengejar kepentingannya semestinya berada dalam posisi setara sejak awal. Kesetaraan awal ini menjadi landasan pokok bagi setiap orang ketika mereka memilih untuk bergabung dalam suatu bentuk masyarakat atau perkumpulan.²¹

Menurut John Rawls, keadilan tidak boleh ditawarkan dan harus diberikan kepada setiap individu yang berhak tanpa harus mengorbankan kepentingan individu lainnya. Yang mana terwujudnya keadilan menurut Rawls, jika terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal*

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.156.

²¹ Neneng Putri Siti Nurhayati Andra Triyudiana, "Penerapan Prinsip Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Di Indonesia Sebagai Perwujudan Dari Pancasila," *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* 02, no. 01 (2023): 1–25, <https://doi.org/10.11111/dassollen.xxxxxxx>.

liberties) bagi setiap individu termasuk bagi pihak yang lemah (*maximum minimorum*). Kemudian dapat diartikan bahwa untuk mencapai keadilan, maka sudah seharusnya memaksimalkan kebebasan bagi setiap individu (*Maximisation of Liberty*). Pembatasan yang berlaku hanya dimaksudkan untuk melindungi kepentingan kebebasan itu sendiri.²²

Hans Kelsen dalam karyanya yang berjudul *General Theory of Law and State*, mengemukakan pandangannya bahwa hukum merupakan suatu tatanan sosial. Kelsen berpendapat bahwa tatanan ini bisa dianggap adil jika mampu mengatur perilaku manusia secara memuaskan, sehingga individu dapat mencapai kebahagiaan.²³ Sebagai penganut paham *positivisme* hukum, Kelsen juga mengakui bahwa keadilan mutlak dapat bersumber dari alam. Ini berarti keadilan tersebut bisa muncul dari hakikat suatu objek atau esensi manusia, dari proses penalaran akal budi, atau bahkan dari kehendak Tuhan. Konsep pemikiran ini kemudian dikenal sebagai doktrin hukum alam.²⁴

Menurut Aristoteles keadilan dapat dibedakan menjadi dua jenis utama yaitu keadilan *distributif* dan keadilan *komutatif*. Keadilan *distributif* adalah konsep keadilan yang mengalokasikan bagian atau porsi kepada setiap individu berdasarkan pencapaian atau prestasinya. Sementara itu,

²² Gladys Donna Karina. "Analisis Pendekatan Teori Keadilan John Rawls Dan Teori Utilitarianisme Jeremy Benthan Terhadap Konsep Pemenuhan Hak Korban Menurut Prespektif Viktimologi." *Journal of Indonesian Comparative of Syari'ah Law* 6.2 (2023): 259-276, <https://doi.org/10.21111/jicl.v6i2.11194>

²³ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung: NusaMedia, 2011, hlm 7.

²⁴ Hans Kelsen, *Ibid*, hlm.12

keadilan *komutatif* menekankan pemberian porsi yang sama kepada setiap orang, tanpa memandang perbedaan prestasi. Keadilan jenis ini seringkali berkaitan dengan aspek pertukaran barang dan jasa. Pembagian jenis keadilan yang dikemukakan Aristoteles ini telah menimbulkan banyak kontroversi dan perdebatan. Aristoteles sendiri menyoroti bahwa keadilan *distributif* berpusat pada pemerataan distribusi kehormatan, kekayaan, serta berbagai hal lain yang dapat diperoleh secara kolektif dalam masyarakat.²⁵

Dalam konteks hubungan industrial, teori keadilan diimplementasikan melalui prinsip keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, serta melalui pengaturan hak dan kewajiban yang proporsional. Gustav Radbruch menyatakan bahwa hukum harus mengandung tiga nilai identitas, yaitu: kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.²⁶ Salah satu tugas Hakim adalah menegakkan keadilan. Hakim dalam mewujudkan keadilan harus mampu membuat putusan yang dapat menegakkan keadilan yang memanusiakan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang harus dijamin hak dan martabatnya.²⁷

2. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum menekankan perlunya aturan hukum yang jelas, stabil, dan konsisten sebagai panduan bagi perilaku setiap individu atau entitas yang terikat hukum. Ini berarti bahwa setelah suatu undang-

²⁵ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia., 2004, hlm. 24

²⁶ Dosminikus Rato, *Filasafat Hukum Mencari Dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: PT Presindo, 2010, hlm.59.

²⁷ Fakhani, *Filsafat Hukum: Paradigma Modernisme Menuju Post Modernisme*, Solo: Kafilah Publisng, 2018, hlm 113.

undang atau peraturan ditetapkan dan diundangkan, pemerintah wajib melaksanakannya dengan pasti. Pada dasarnya, kepastian hukum menjamin bahwa setiap orang memiliki hak untuk menuntut penegakan hukum, dan tuntutan tersebut harus dipenuhi. Lebih lanjut, setiap pelanggaran hukum akan ditindaklanjuti dan dikenakan sanksi yang sesuai..²⁸

Menurut Utrecht, kepastian hukum memiliki dua arti. Salah satunya adalah adanya aturan umum yang membiarkan individu mengetahui tindakan apa yang harus diambil, dan salah satunya adalah bentuk jaminan legitimasi individu terhadap kesewenang-wenangan negara. Karena aturan umumnya adalah bahwa seorang individu dapat mengetahui kondisi apa yang dapat dikenakan atau apa yang harus dilakukan dengan individu tersebut..²⁹

Sudikno Mertokusumo memandang kepastian hukum sebagai jaminan agar hukum dilaksanakan dengan benar. Menurutnya, kepastian hukum menuntut adanya regulasi yang disusun oleh pihak berwenang dan memiliki legitimasi, sehingga aturan-aturan tersebut secara yuridis mampu memastikan bahwa hukum berfungsi sebagai ketentuan yang wajib ditaati..³⁰

Satjipto Rahardjo mendefinisikan kepastian hukum sebagai *sicherheit des Rechts selbst* atau kepastian mengenai hukum itu sendiri. Ia

²⁸ Suseno, *Menguak Teori Hukum*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018, hlm.79

²⁹ Agatha Jumiati, and Ellectrananda Anugerah Ash-Shidiqui. "Asas Kepastian Hukum Pelaksanaan Hukuman Mati di Indonesia." *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan* 6.1 (2022): 26-36, <http://jurnal.utu.ac.id/jcivile/article/view/3935/2787>

³⁰ Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Rajawali Press, 2013, hlm.153

menguraikan empat aspek terkait makna kepastian hukum. Pertama, hukum harus bersifat positif, yang berarti ia merupakan perundang-undangan (undang-undang). Kedua, hukum perlu didasarkan pada fakta nyata, bukan sekadar rumusan penilaian subjektif hakim seperti kemauan baik atau kesopanan. Ketiga, fakta-fakta tersebut harus dirumuskan secara jelas untuk menghindari kesalahpahaman interpretasi dan mempermudah pelaksanaannya. Keempat, hukum positif sebaiknya tidak sering diubah.³¹

Dalam konteks hubungan industrial, teori kepastian hukum diimplementasikan melalui ketentuan aturan yang jelas dan tidak ambigu tentang hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha. Konsistensi peraturan-peraturan-undangan ketenagakerjaan menjamin bahwa semua pihak dapat memprediksi konsekuensi dari tindakan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkeadilan. Sebagai salah satu tujuan fundamental dalam hukum, kepastian hukum merupakan unsur yang tidak terpisahkan dalam pencapaian keadilan. Implementasi nyata dari prinsip ini terlihat ketika penegakan hukum dilaksanakan secara objektif, tanpa membedakan status atau kedudukan pelaku. Adanya kepastian hukum memungkinkan setiap warga masyarakat untuk memprediksi dampak hukum dari setiap perbuatan yang dilakukan. Aspek ini menjadi landasan

³¹ Dwika, *Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum*, Jakarta: Gramedia, 2011, hlm. 18

vital guna menjamin terwujudnya asas kesetaraan di depan hukum, yang harus berlaku secara universal tanpa adanya pembedaan perlakuan.³²

3. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis bentuk atau substansi perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum. Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum berfungsi sebagai pengayoman bagi hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat luas agar mereka dapat menikmati seluruh hak yang dijamin oleh hukum. Ia menambahkan, hukum harus mampu mewujudkan perlindungan yang tidak hanya adaptif dan fleksibel, tetapi juga prediktif dan antisipatif. Terlebih, hukum sangat dibutuhkan oleh mereka yang secara sosial, ekonomi, dan politik masih lemah demi mencapai keadilan sosial.³³

Soerjono Soekanto mendefinisikan perlindungan hukum sebagai segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk menjamin rasa aman bagi saksi dan/atau korban. Dalam konteks perlindungan masyarakat, perlindungan hukum bagi korban kejahatan bisa diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, serta pendekatan *restorative justice*.³⁴

Phillipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum bagi rakyat menjadi dua jenis tindakan pemerintah yaitu *preventif* dan *represif*.

³² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 154.

³³ Satjipto Rahardjo. *Ibid.* hlm.96.

³⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2014, hlm 133

Perlindungan *preventif* bertujuan untuk mencegah timbulnya sengketa, yang mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan diskresi. Sementara itu, perlindungan *represif* dimaksudkan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.³⁵

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum diwujudkan melalui regulasi yang melindungi hak-hak pekerja. Ini mencakup hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang tidak adil.³⁶ Secara keseluruhan, perlindungan hukum merefleksikan bagaimana fungsi hukum bekerja untuk mencapai tujuannya, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan ini diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan yang berlaku, baik secara *preventif* (pencegahan) maupun *represif* (pemaksaan), dan mencakup ketentuan tertulis maupun tidak tertulis, demi menegakkan peraturan hukum.³⁷

³⁵ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987. hlm.29.

³⁶ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002, hlm.102.

³⁷ W. Friedmann, *Teori Dan Filsafat Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996, hlm.73.

G. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan penelaahan terhadap hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan kajian penelitian ini yang sekaligus dalam hal ini untuk menjelaskan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya :

1. Penelitian Pertama

Identitas Peneliti	Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya ³⁸
Judul Penelitian	Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak
Rumusan Masalah	1. Bagaimana peraturan hubungan kerja dalam Undang-Undang ketenagakerjaan? 2. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia?

Adapun persamaan penelitian Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Sedangkan Perbedaannya Penelitian terdahulu fokus pada keabsahan PHK secara umum, sedangkan penelitian penulis fokus pada kasus spesifik Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr yang melibatkan penolakan mutasi. Penelitian terdahulu tidak membahas aspek filosofis dan sosiologis secara mendalam.

³⁸ Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya, *Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2017.

2. Penelitian Kedua

Identitas Peneliti	Haya Husna ³⁹
Judul Penelitian	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan)
Rumusan Masalah	1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 ? 2. Bagaimana terjadinya PHK sepihak terhadap pekerja di perusahaan ? 3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan ?

Adapun persamaan penelitian Haya Husna dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Penelitian terdahulu fokus pada ketentuan hukum PHK secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada kasus spesifik yang melibatkan mutasi kerja. Sedangkan Perbedaannya Penelitian terdahulu tidak membahas peran Pengadilan Hubungan Industrial secara mendalam.

³⁹ Haya Husna, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan)*, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2023

3. Penelitian Ketiga

Identitas Peneliti	Alfito Januardi ⁴⁰
Judul Penelitian	Kepastian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Secara Sepihak Oleh PT Labresa Waterpark Hutahaeen Di Pekanbaru. (Analisis Putusan Nomor: 229k/Pdt.Sus-Phi/2022)
Rumusan Masalah	1. Bagaimana Tinjauan Teoritis mengenai Perlindungan bagi Buruh, serta Buruh dalam Hak Asasi Manusia dan Bisnis? 2. Bagaimana kesewenangan yang dilakukan oleh Pemberi Kerja kepada Buruh yang di pekerjakannya? 3. Bagaimana kepastian penerapan hukum pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022?

Adapun persamaan penelitian Alfito Januardi dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Sedangkan Perbedaannya Penelitian terdahulu fokus pada penerapan hukum yang kurang tepat, sedangkan penelitian ini fokus pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang melibatkan mutasi kerja.

⁴⁰ Alfito Januardi, *Kepastian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Secara Sepihak Oleh PT Labresa Waterpark Hutahaeen Di Pekanbaru. (Analisis Putusan Nomor: 229k/Pdt.Sus-Phi/2022)*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2024

H. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian mempergunakan metode penelitian yuridis normatif, karena penelitian mengacu kepada aturan undang-undang yang diberlakukan di Indonesia, putusan pengadilan, teori dan doktrin-doktrin hukum yang berkenaan dengan permasalahan yang ada. Adapun putusan yang dikaji pada penelitian yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr. Penelitian hukum *normative* merupakan prosedur penelitian ilmiah dalam mengetahui kebenaran berlandaskan logika keilmuan hukum berdasarkan segi normatif. jenis penelitian tidak mengenal penelitian lapangan sebab yang diteliti merupakan bahan hukum maka bisa dinyatakan dengan; *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials.*⁴¹

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*)

Penelitian pada konsep hukum misalnya fungsi hukum, sumber hukum, dan lembaga hukum, teori hukum yang mempunyai keterikatan dengan masalah yang akan dikaji. Konsep hukum ini meliputi: teknis yuridis, tataran teori hukum, dan tataran filsafat.⁴²

⁴¹ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013, hlm. 46.

⁴² Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Unram Press, 2020, hlm. 57

b. Pendekatan Perundang-Undangan (*statue approach*)

Pendekatan yang dilaksanakan dengan melakukan penelaahan regulasi juga undang-undang yang memiliki hubungan dengan isu hukum yang tengah diteliti.⁴³

c. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Yakni pendekatan dengan menelaah kasus yang berkaitan dengan isu hukum. Pendekatan kasus pada penelitian ini guna memahami perkembangan putusan hakim atau alasan yang dipakai oleh hakim untuk memutuskan perkara tersebut.⁴⁴

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang dipakai pada penelitian adalah bahan hukum primer, sekunder, tersier:⁴⁵

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara,⁴⁶ seperti berikut:

a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴³ Muhaemin, *Ibid*, hlm. 56

⁴⁴ Muhaemin, *Ibid*, hlm. 57

⁴⁵ Johnny Ibrahim, *Op.Cit*, hlm. 256

⁴⁶ Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 170

- c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- f) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Sementara Peter Mahmud menjelaskan bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum meliputi; buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan, khususnya yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.⁴⁷

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dimulai dengan pengumpulan bahan hukum sekunder dan primer melalui studi kepustakaan, studi dokumentasi di pusat dokumentasi dan informasi hukum, perpustakaan lembaga terkait, atau penelusuran internet. Selanjutnya, dilakukan interpretasi atau penafsiran

⁴⁷ Petter Mahmud Marzuki, *Ibid*, hlm.181

hukum untuk menjelaskan, memperluas, atau mempersempit pengertian hukum guna memecahkan masalah yang dihadapi. Tahap sistematisasi berupaya mencari kaitan rumusan konsep atau proposisi hukum antar peraturan perundang-undangan. Kemudian, dilakukan evaluasi berupa penilaian terhadap ketepatan, kebenaran, atau kesahihan suatu pandangan, proposisi, atau norma dalam bahan hukum primer maupun sekunder. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menganalisis hasil pengumpulan bahan hukum sesuai isu hukum yang dihadapi, biasanya menggunakan metode deduktif dalam penelitian hukum normatif.⁴⁸

I. Sistematika Penulisan

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

BAB I pendahuluan 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 dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan umum tentang hubungan industrial, mutasi kerja, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial

⁴⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat cet 16*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm.71

BAB III Analisis pertimbangan hukum merupakan pembahasan, pada bab ini penulis menguraikan pertimbangan hukum yang digunakan dalam putusan nomor 46/pdt.sus-phi/2023/pn pbr, ditinjau dari aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis.

BAB IV Penutup menguraikan tentang penutup yang memuat kesimpulan dari apa yang telah diuraikan penulis dalam bab sebelumnya dan juga berisikan saran mengenai permasalahan tersebut.