

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum, yang berarti harus menjunjung tinggi keadilan bagi seluruh rakyatnya. Hal ini tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang ini mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, hukum, kebudayaan, dan kesejahteraan rakyat, dengan tujuan agar Indonesia dapat menjadi negara yang maju, agar tujuan tersebut dapat tercapai maka perlu dilaksanakan pembangunan nasional.¹ Salah satu landasan hukum yang menopang visi ini adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*²

Selain itu, hak-hak warga negara juga termasuk hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*³

¹ Prudis Suryo Inofan, Yuliana, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CIPTA KERJA)* Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023, (Tangerang: Jurnal Ikamakum, Universitas Pamulang, 2023), hal.1

² Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)

³ *Ibid*, Pasal 28D ayat (2)

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran yang sangat krusial sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan. Pentingnya Ketenagakerjaan ditegaskan dalam pertimbangan umum huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa *“dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan”*.

Oleh karena itu, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas, partisipasi, dan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan martabat kemanusiaan. Seperti yang diperjelas dalam dalam pertimbangan umum huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Para pelaku tenaga kerja perlu diberikan perlindungan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Perlindungan tersebut diperlukan untuk *“menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”* Sesuai yang dituangkan dalam pertimbangan umum huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. ⁴

Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

maupun untuk masyarakat, dan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Para pemberi kerja harus dapat memberikan perlindungan hukum atas hak-hak para pekerjanya.⁵

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Namun, pada dasarnya Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan mengatur bahwa “*Dalam hal Pemutusan*

⁵Arifuddin Muda Harahap, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, (Malang : Literasi Nusantara, 2020), hal. 169

Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh". Pasal tersebut memberi penjelasan apabila segala upaya Pemutusan Hubungan Kerja sudah diberikan dan tetap tidak bisa dihindari, maka pengusaha/ pemberi kerja harus memberitahukan maksud dari pemutusan hubungan kerja dengan para pekerja/buruh.

Apabila Pekerja/Buruh telah diberitahu alasan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diwajibkan dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Hal ini diperkuat oleh Pasal 151 ayat (3) oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Menurut Juanda Pangaribuan, seorang advokat spesialis ketenagakerjaan, PHK adalah sumber penderitaan dan kemelaratan bagi individu yang terkena dampaknya, sehingga kebijakan ini harus diterapkan dengan sangat hati-hati. Ia menegaskan bahwa PHK sembarangan dapat menyebabkan penderitaan luas, karena banyak pekerja yang bergantung pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁶

⁶Willa Wahyuni, Hukumonline, Ciri PHK yang Sah dan Batal Secara Hukum, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ciri-phk-yang-sah-dan-batal-secara-hukum-lt65d5793143649/>, (Diakses pada 23 Oktober 2024, Pukul 14:18 Wib)

Terdapat juga Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Menurut Subagyo, pemutusan hubungan kerja secara sepihak biasanya dilakukan oleh pengusaha tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang. Hal ini dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti kehilangan pendapatan dan tunjangan, serta dapat menimbulkan konflik hukum.⁷ Oleh karena itu, pengusaha/pemberi kerja dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang diatur dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. *berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
- b. *berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
- c. *menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- d. *menikah;*
- e. *hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
- f. *mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;*
- g. *mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- h. *mengadukan Pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i. *berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan*
- j. *dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.*”

⁷ Aden Fadli Muhammad, “*Hak Karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak di PT. Young Tree Industries*”, (Surabaya: Jurnal Hukum dan Tata Kelola Sosial-Politik Indonesia, 2023), hal. 79

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali tidak dapat dihindari dalam kenyataan kehidupan akibat berbagai faktor yang memengaruhi situasi perusahaan, tetapi pemutusan hubungan kerja harus tetap dilaksanakan dengan proses dan alasan yang jelas.⁸ Sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tetapi, dalam kasus Bapak Abdul Nasir seorang Pegawai pada PT Superintending Company of Indonesia (PT Sucofindo) mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Sucofindo No.: 25/SKD/2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin Berupa Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Abdul Nasir sebagai Pegawai PT. Superintending Company of Indonesia.

Dalam Surat Keputusan Direksi PT Sucofindo No: 25/SKD/2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin Berupa Pemutusan Hubungan Kerja, Bapak Abdul Nasir dituduh melakukan *markup* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp.140.000.000,00 (Seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp.280.000.000,00 (Dua ratus delapan puluh juta rupiah)

⁸ E. F. D. Hasibuan., L. O. H. Dotulong., Y. Uhing, “*Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua*”, (Manado: Jurnal EMBA, 2023), hal. 2

untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp.140.000.000,00 (Seratus empat puluh juta rupiah).

Namun, Bapak Abdul mengetahui bahwa permintaan harga sewa kantor yang diajukan oleh rekan kantor untuk sewa kantor selama 1 (Satu) tahun yang senilai Rp.336.000.000,00 (Tiga ratus tiga puluh enam juta rupiah) itu terlalu mahal, sehingga Bapak Abdul memutuskan untuk mencari gedung lain sebagai pembanding dengan meminta bantuan kepada teman yang merupakan penduduk asli Morowali yaitu Ibu Nurlaela.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Ibu Nurlaela, Bapak Abdul mendapatkan rekomendasi gedung dengan harga sewa yang lebih murah. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan Bapak Abdul justru telah menguntungkan PT Superintending Company of Indonesia, karena mendapatkan harga sewa gedung yang jauh lebih murah dari harga yang diusulkan pada sebelumnya yang senilai Rp.336.000.000,00 (Tiga ratus tiga puluh enam juta rupiah) menjadi Rp.140.000.000,00 (Seratus empat puluh juta rupiah) pertahun.

Bagi pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menandai awal mula dari pengangguran, yang disertai dengan hilangnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarga.⁹

Bapak Abdul Nasir di jatuhkan hukuman pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dimana PT Sucofindo tidak melakukan prosedur PHK yang sesuai undang-

⁹ Prudis Suryo Inofan, Yuliana *Op.Cit.*, hal.2

undang dengan tidak adanya surat pemberitahuan PHK, menolak untuk melakukan perundingan bipartit dan tripartit, serta tidak membayar, gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lain Bapak Abdul Nasir.

Bahwa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, PT Superintending Company of Indonesia seharusnya mengupayakan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, memberitahukan alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh, melakukan Perundingan Bipartit apabila Pekerja/Buruh menolak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, membayar segala Upah beserta hak lainnya yang biasanya diterima oleh pekerja/buruh selagi proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sedang berjalan, dan membayar Uang Pesangon apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi.

Memperhatikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang diterima oleh Bapak Abdul Nasir, dimana Bapak Abdul di PHK yang tidak mengikuti ketentuan undang-undang, berdasarkan latar belakang itu, maka penulis mengambil skripsi dengan judul

“ANALISIS YURIDIS ATAS HAK-HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR: 29/ PDT.SUS-PHI/2023/PN MKS)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di dalam latar belakang penulis akan menyampaikan beberapa rumusan masalah yang di harapkan dapat dipecahkan yaitu :

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Superintending Company of Indonesia (PT Sucofindo) sudah sesuai peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana Pertimbangan Hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam Putusan Nomor : Nomor 29/ Pdt.Sus-Phi/2023/PN Mks

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui apakah proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Superintending Company of Indonesia) sudah sesuai peraturan perundang-undangan
- b. Untuk mengetahui bagaimana Pertimbangan Hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam Putusan Nomor : Nomor 29/ Pdt.Sus-Phi/2023/PN Mks

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis :

Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan akademisi dan praktisi dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi Pemutusan Hubungan Kerja yang melanggar aturan hukum, sehingga dapat meningkatkan efektivitas perlindungan hak-hak pekerja dan mencegah eksploitasi.

Hasil penelitian ini juga dapat berguna sebagai pedoman bagi instansi-instansi yang terkait, agar dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang lebih adil dan aman.

b. Manfaat Praktis :

Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan, untuk memahami dan menerapkan prosedur PHK yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, sehingga meminimalisir risiko hukum dan sengketa ketenagakerjaan.

Temuan penelitian mengenai pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam Putusan Nomor: 29/PDT.SUS-PHI/2023/PN Mks diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi hakim-hakim lainnya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan PHK, sehingga menciptakan keseragaman dan keadilan dalam penegakan hukum.

D. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori :

a. Teori Hubungan Kerja

Teori Hubungan Kerja adalah suatu konsep yang menjelaskan interaksi antara pengusaha dan pekerja dalam konteks ketenagakerjaan. Hubungan ini terbentuk dari perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak, di mana pekerja setuju untuk melaksanakan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah dari pengusaha.

Terdapat tiga unsur utama dalam hubungan kerja, yaitu; adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan hanya sekadar kesepakatan, tetapi juga melibatkan tanggung jawab dan hak yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Teori ini juga mencakup berbagai bentuk hubungan kerja, seperti hubungan kerja tetap, tidak tetap, dan hubungan kerja berdasarkan proyek tertentu.¹⁰

¹⁰ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003), hal. 235

b. Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang fungsi hukum sebagai sebuah pelindung hak-hak individu dan masyarakat dari tindakan yang sewenang-wenang, baik oleh pemerintah maupun pihak lainnya.¹¹

Teori ini berlandaskan pada pemahaman bahwa hukum harus mampu melindungi berbagai kepentingan yang ada dalam masyarakat, sehingga dapat memberikan keadilan dan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu ; Perlindungan Preventif dan perlindungan Represif.¹²

Perlindungan Hukum Preventif bertujuan untuk mencegah pelanggaran atau sengketa sebelum masalah tersebut muncul. Ini dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada individu atau kelompok untuk menyampaikan pendapat atau keberatan terhadap keputusan yang diambil oleh pemerintah sebelum keputusan tersebut ditetapkan secara final. Dengan pendekatan ini, diharapkan tindakan pemerintah dapat dilakukan

¹¹ Masidin, Khanti Rahayu, “*Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid-19*”, (Jakarta: National Journal Law, 2021), hal. 386

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

dengan lebih hati-hati dan mempertimbangkan kepentingan masyarakat.¹³

Perlindungan Represif, di sisi lain, berfungsi untuk menangani dan menyelesaikan sengketa yang sudah terjadi. Ini mencakup penegakan hukum melalui lembaga peradilan, di mana individu atau kelompok yang merasa dirugikan dapat mencari keadilan dan pemulihan hak mereka melalui proses hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah jaminan yang diberikan oleh negara untuk melindungi harkat dan martabat individu serta hak asasi manusia dari tindakan sewenang-wenang. Dalam pandangan Hadjon, pentingnya perlindungan hukum tidak hanya terletak pada aspek reaktif, tetapi juga pada upaya pencegahan, sehingga masyarakat dapat menikmati hak-hak mereka secara menyeluruh tanpa ancaman dari pihak manapun.¹⁴

c. Teori Keadilan

Teori Keadilan merupakan hal penting dalam filsafat hukum yang berorientasi pada prinsip-prinsip yang mengatur

¹³Tim HukumOnline, Teori-teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/>, (Diakses Pada 20 November 2024, Pukul 20:00)

¹⁴ Daffa Arya Prayoga, Jadmiko Anom Husodo, Andina Elok Putri Maharani, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya UU Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional”, (Surakarta: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, 2023), hal. 191

distribusi keadilan dalam komunitas social. Tujuan utama teori ini adalah untuk memberi penjelasan terkait bagaimana hukum dapat memastikan bahwa setiap individu menerima perlakuan yang sama dan adil saat berinteraksi dengan pihak-pihak lain.

Ada beberapa model keadilan yang dikembangkan oleh para ahli, seperti *Model Distributive Justice* yang menekankan distribusi sumber daya dan hasil keadilan, *Model Procedural Justice* yang menekankan proses keadilan dalam penegakan hukum, dan *Model Restorative Justice* yang berfokus pada pemulihan dan rehabilitasi pasca-sengketa.¹⁵

Model *Distributive Justice*, contohnya, diajukan oleh John Rawls dalam bukunya *Justice as Fairness*. Ia mengusulkan bahwa keadilan dapat dicapai dengan menerapkan prinsip-prinsip minimal yang harus dipenuhi dalam sistem hukum. Prinsip-prinsip ini meliputi prinsip kebebasan individual, prinsip kesederhanaan, dan prinsip desentralisasi.¹⁶

Sementara itu, *Model Procedural Justice*, yang dijelaskan oleh John Austin dalam *Lectures on Jurisprudence and the Law of Nations*, menekankan pentingnya proses yang adil dan transparan dalam penegakan hukum. Selain itu, Model *Restorative Justice* yang dikembangkan oleh Zehr dan

¹⁵ Rawls, John. *A Theory of Justice*, (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1971), hal. 42

¹⁶ *Ibid*

Braithwaite dalam *Restoring Justice: An Overview*, berfokus pada pemulihan dan rehabilitasi setelah terjadinya sengketa. Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog dan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian sengketa.¹⁷

Dengan demikian, teori keadilan memberikan gambaran yang luas tentang bagaimana hukum dapat menciptakan lingkungan yang adil dan demokratis. Dengan memahami prinsip-prinsip keadilan, kita dapat membangun sistem hukum yang lebih berkeadilan dan efektif dalam menyelesaikan sengketa.

2. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual, terdapat hubungan antara satu konsep dan konsep lainnya yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Kerangka ini dapat diperoleh dari ilmu atau teori yang dijadikan acuan dalam penelitian, yang diambil dari tinjauan pustaka.

Dengan kata lain, kerangka konseptual merupakan ringkasan dari berbagai tinjauan pustaka yang dihubungkan sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka konseptual yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini:

¹⁷ Zehr, Howard, Braithwaite, John., *Restoring Justice: An Overview*, (New York: Criminal Justice Press, 2001), Hal 15-25.

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan sebuah hubungan antara buruh, pekerja, dan pemberi kerja setelah terjalannya perjanjian kerja. Perjanjian ini adalah kesepakatan di mana pihak pertama, yaitu buruh atau pekerja, berkomitmen untuk bekerja bagi pihak kedua, yaitu majikan atau pengusaha, dengan imbalan berupa upah. Di sisi lain, pengusaha menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan buruh atau pekerja dengan membayar gaji.¹⁸

b. Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah “*orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.*”¹⁹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya (pengurus perusahaan), artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam

¹⁸ Hj. Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020), hal 80

¹⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (5)

perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.²⁰

c. Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemberi Kerja adalah “*orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.²¹

Imbalan lain yang dimaksud dalam pasal tersebut dapat diartikan dimana pemberi kerja wajib memberikan jaminan sosial serta memastikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja. Dalam praktiknya, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja harus berlandaskan pada prinsip saling menghormati dan memenuhi komitmen yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

d. Pekerja

Pada masa penjajahan Belanda, buruh merujuk pada individu yang melakukan pekerjaan fisik, seperti kuli, mandor, dan tukang. Pemerintah Belanda menyebut kelompok ini sebagai *blue collar* (berkerah biru), sementara mereka yang bekerja di kantor, instansi

²⁰ Arifuddin Muda Harahap, Op. Cit, hal. 40

²¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (4)

pemerintah, atau yang melakukan pekerjaan yang lebih halus disebut sebagai *white collar* (berkerah putih).²²

Di zaman modern istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Pekerja/Buruh adalah “*orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.

e. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada Pasal 1 ayat (14) bahwa “*perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak*”.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni

²² Arifuddin Muda Harahap, *Op.Cit.*, hal. 33

majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²³

Sebuah Perjanjian Kerja dapat berakhir apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan

dan/atau keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

f. Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja adalah sekumpulan hak yang dimiliki oleh individu yang bekerja di suatu perusahaan, yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan untuk melindungi kesejahteraan dan martabat mereka. Hak-hak ini mencakup berbagai aspek penting, seperti hak atas upah yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan

²³ Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014), hal. 62.

kerja, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan. Di samping itu, pekerja juga berhak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja, mendapatkan cuti, dan menerima pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil.²⁴

g. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Namun, setiap Pemberi kerja harus memberikan segala Upaya agar Pemutusan Hubungan Kerja itu dapat terhindari atau tidak terjadi. Seperti yang ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi, *“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”*.

²⁴Sip Lawfirm, Mengenal Hak Pekerja Menurut UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://siplawfirm.id/mengenal-hak-pekerja-menurut-uu-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/?lang=id> (Diakses pada 25 Oktober 2024, Pukul 17:44)

h. Uang Pesangon

Uang Pesangon adalah sebuah bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila segala upaya telah dilakukan dan sebagai bentuk pengganti atas kehilangan pekerjaan.

Uang pesangon bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja yang terkena PHK, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup selagi mencari pekerjaan baru.²⁵

Pemberian Uang pesangon merupakan sebuah hal yang harus dilakukan oleh setiap Perusahaan apabila Pemutusan Hubungan Kerja telah terjadi. Seperti yang ditegaskan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun

²⁵ Hj. Endeh Suhartini, *loc. Cit.*, hal 114

2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, perhitungan nominal uang pesangon didasari oleh masa kerja karyawan dan besaran gaji yang diterima.

i. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah sebuah proses penyelesaian perselisihan yang berbentuk negosiasi, perundingan ini dilakukan antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja atau perwakilan serikat pekerja, untuk mencapai kesepakatan mengenai berbagai isu yang berkaitan dengan hubungan kerja. Proses ini merupakan langkah penting dalam menyelesaikan sengketa atau perbedaan pendapat yang mungkin timbul di tempat kerja, termasuk masalah upah, kondisi kerja, dan pemutusan hubungan kerja.²⁶

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, prosedur pelaksanaan Perundingan Bipartit diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

j. Perundingan Tripartit

Perundingan Tripartit adalah sebuah proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang melibatkan tiga pihak, yaitu pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pihak

²⁶ Ibid, Hal 114

ketiga sebagai mediator atau fasilitator. Proses ini hanya dapat dilakukan setelah upaya perundingan bipartit gagal, perundingan ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam perundingan tripartit, pihak ketiga memiliki peran untuk membantu menyelesaikan konflik dengan cara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Mediasi melibatkan seorang mediator yang memfasilitasi percakapan antara pengusaha dan pekerja untuk mencari solusi bersama, sedangkan konsiliasi adalah proses di mana mediator memberikan saran atau rekomendasi untuk mencapai kesepakatan. Jika kedua metode tersebut tidak berhasil, arbitrase dapat dilakukan, di mana arbiter akan memberikan keputusan yang mengikat bagi kedua belah pihak. Perundingan tripartit merupakan langkah penting dalam menjaga hubungan industri yang harmonis dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat terlindungi.²⁷

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian Hukum yang digunakan untuk penulisan tugas akhir ini adalah Metode Penelitian Normatif. Penelitian Hukum Normatif

²⁷ Ahmad Zairudin, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," dalam *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, (Jakarta: Gapenas Publisher, 2023), hal. 670.

(*normative law research*) menggunakan studi kasus berupa produk perilaku hukum, seperti pengkajian undang-undang.

Fokus pokoknya adalah hukum yang dirancang sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi pedoman perilaku setiap orang. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif difokuskan pada pengumpulan dan analisis bahan pustaka dari data sekunder, yang mencakup peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan yurisprudensi.²⁸

2. Pendekatan Penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah penelitian hukum normatif. Istilah penelitian hukum normatif berasal dari bahasa Inggris, *normatif legal research*, dan bahasa Belanda yaitu *normatif juridisch onderzoek*.²⁹

Penelitian hukum normatif (*legal research*) pada umumnya melibatkan studi dokumen, yaitu menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan (hukum positif), putusan pengadilan, perjanjian, teori hukum, dan opini para sarjana. Istilah lain

²⁸ Abdulkadir Muhammad, "*Hukum dan Penelitian Hukum*", (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hal 52.

²⁹ Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum*", (Mataram : Mataram University Press, 2020), Hal 45

untuk penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen.³⁰

b. Pendekatan Masalah

Penelitian Tugas Akhir ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

a. Pendekatan perundang-undangan

Dalam penelitian ini dilakukan pendekatan perundang-undangan (*Legislative Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*).

b. Pendekatan kasus

Skripsi ini menggunakan Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 29/ Pdt.Sus-Phi/2023/PN Mks

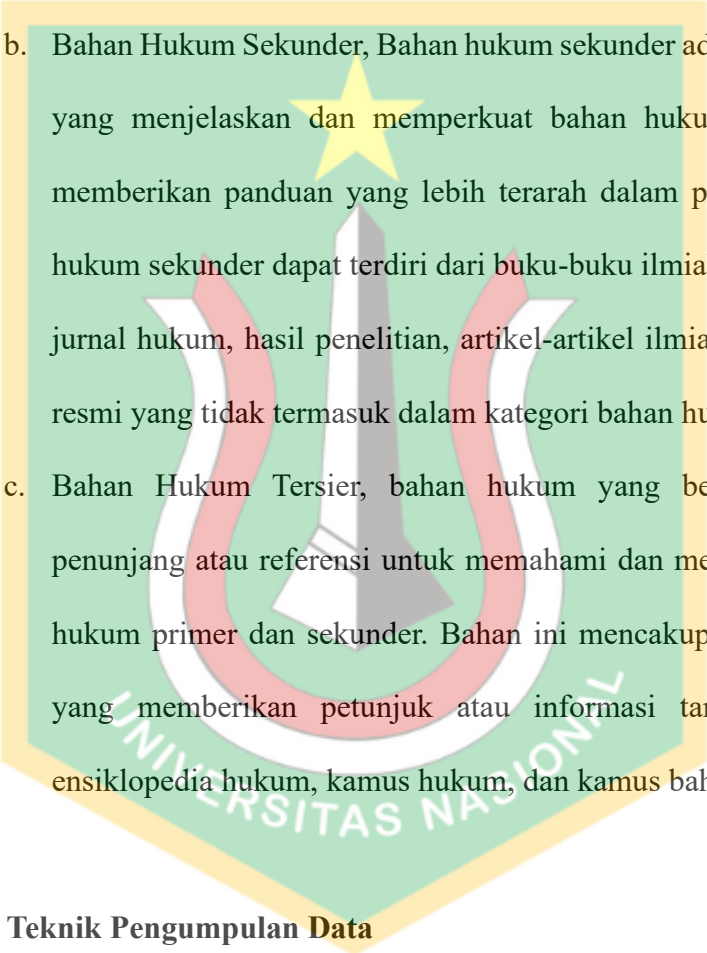
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung oleh penulis dari subjek atau objek penelitian. Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum Primer yaitu peraturan perundang-undangan, bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun

³⁰ Moh.Askin, Masidin, “*Penelitian Hukum Normatif*”, (Jakarta: Kencana, 2023), Hal 17

2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- 
- b. Bahan Hukum Sekunder, Bahan hukum sekunder adalah data hukum yang menjelaskan dan memperkuat bahan hukum primer, serta memberikan panduan yang lebih terarah dalam penelitian. Bahan hukum sekunder dapat terdiri dari buku-buku ilmiah hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil penelitian, artikel-artikel ilmiah, dan dokumen resmi yang tidak termasuk dalam kategori bahan hukum primer.
 - c. Bahan Hukum Tersier, bahan hukum yang berfungsi sebagai penunjang atau referensi untuk memahami dan menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan ini mencakup sumber-sumber yang memberikan petunjuk atau informasi tambahan, seperti ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan kamus bahasa.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*Library Research*), yang melibatkan pengumpulan dan kajian terhadap informasi yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan yang relevan dengan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif. Dalam pendekatan ini, penarikan kesimpulan dilakukan melalui logika deduktif.

Peter Mahmud Marzuki mengutip pandangan Philipus M. Hadjon yang menjelaskan metode deduksi dalam silogisme yang diperkenalkan oleh Aristoteles. Metode deduksi dimulai dengan penyampaian premis mayor, yang bersifat umum, diikuti oleh premis minor yang lebih khusus. Dari kedua premis tersebut, akan ditarik kesimpulan atau *conclusion*.³¹

F. Sistematika Penulisan

Agar penyusunan skripsi ini lebih mudah dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang pokok bahasan atau struktur dari skripsi ini, maka penulis menyediakan sistematika penulisan yang terdiri atas lima bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menyampaikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 47.

BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK MELAWAN HUKUM

Pada bab ini akan disampai 3 (tiga) bentuk pembahasan, yang pertama mengenai Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.

Kedua, Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketiga, Tinjauan Umum tentang Hak-Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III KASUS POSISI PUTUSAN NOMOR 29/ PDT.SUS- PHI/2023/PN MKS

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan kronologis perkara, gugatan, jawaban tergugat, pertimbangan hakim, dan amar putusan hakim mengenai perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh PT Superintending Company of Indonesia.

BAB IV ANALISIS YURIDIS ATAS HAK-HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

Pada bab ini, penulis akan menganalisis Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Superintending Company of Indonesia yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan dan menganalisis pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam Putusan Nomor : 29/ Pdt.Sus-Phi/2023/PN Mks

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan di sampaikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan dan saran yang di sesuaikan hasil peneliti.

