

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan, hak yang diatur dalam konstitusi, namun pekerjaan tersebut bisa saja lenyap akibat Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya akan disingkat PHK). Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), PHK didefinisikan sebagai berikut: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Ketika terjadi PHK, maka pekerja mempunyai hak dalam memperoleh uang pesangon dari pengusaha yang mempekerjakannya.

Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang kemudian pasal tersebut mendapat perubahan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja 2020) telah menekankan supaya pihak-pihak yang punya ikatan dalam suatu hubungan kerja untuk mengupayakan semua cara supaya tidak terjadi PHK. Saat ini tidak sedikit pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dan pengusaha tak membayar hak pekerja ketika PHK itu terjadi. Masih banyak pekerja yang belum terlindungi hak-haknya ketika terjadi PHK, meskipun undang-undang telah hadir untuk melindungi hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Ketika pengusaha menghindari kewajiban membayar hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya, maka pekerja tersebut dapat melakukan upaya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan di bidang hubungan industrial, baik itu dengan upaya berunding secara bipartit, upaya berunding secara tripartit, maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI).

Bagi pekerja, PHK menjadi suatu hal yang menakutkan. Abdul Khakim berpendapat bahwa: “persaingan di dunia kerja semakin hari semakin ketat, pekerja usia produktif pun makin bertambah dan situasi di sektor usaha selalu fluktuatif,

sangat logis apabila pekerja gelisah dengan adanya PHK.”¹ Fahrudin, Sunaika, dan Ida Mawaddah dalam sebuah jurnal ilmiah bidang ilmu ekonomi menyatakan bahwa: “angkatan kerja di Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya, sedangkan lapangan kerja tidak sebanding dengan laju dari pertumbuhan angkatan kerjanya.”² Ditambah lagi apabila uang pesangon yang merupakan hak pekerja ketika terjadi PHK tidak diberikan oleh pengusaha, maka akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kehidupan pekerja dikarenakan setelah terjadinya PHK belum tentu pekerja bisa mendapatkan pekerjaan pengganti dengan segera.

Saat ini, pekerjaan ialah hal pokok yang perlu dipunyai oleh individu. Zainal Asikin mendefinisikan pekerjaan sebagai berikut:

“Pekerjaan adalah sesuatu yang memiliki kaitan erat dengan kehidupan manusia. Dengan bekerja seseorang mendapat upah dalam bentuk uang atau barang, oleh karena itu selama hidupnya manusia berkewajiban untuk bekerja, baik bekerja atas usahanya sendiri atau bekerja pada orang lain..”³

Bekerja atas usaha sendiri artinya bahwa orang tersebut bekerja dengan modal pribadi dan bertanggung jawab secara mandiri atau dengan kata lain berwirausaha, bekerja untuk orang lain berarti tunduk pada orang lain yang memberi perintah dan menugaskannya karena mereka juga harus melaksanakan perintah tersebut dan mematuhi instruksi dari pihak yang memberi pekerjaan tersebut.

Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjalin antara pengusaha dan pekerja, yang punya unsur melakukan suatu pekerjaan, menerima upah, dan di bawah perintah. Dalam praktiknya, setiap individu dalam hubungan kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja tersebut. Hubungan ketenagakerjaan ini muncul dari

¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 175.

² Fahrudin, Sunaika, Ida Mawaddah, 2023, *Implementasi Manajemen Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*, SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, volume 21, No. 4, tersedia dari <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/download/7257/3502>, diakses pada 15 Juni 2024.

³ Zainal Asikin et. al, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 1.

kesepakatan antara pekerja dan pengusaha melalui sebuah perjanjian kerja. Menurut Soebekti, perjanjian kerja dapat diartikan sebagai:

“perjanjian yang melibatkan seorang buruh dengan seorang majikan, yang ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah (gaji) tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dalam Bahasa Belanda: *dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.”⁴

Dalam UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua: perjanjian kerja untuk waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Meskipun keduanya terdengar mirip, sebenarnya ada perbedaan yang signifikan antara keduanya.

Sesuai dengan namanya, PKWT adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dengan jangka waktu dan jenis pekerjaan tertentu. PKWT ini bersifat sementara, bergantung pada waktu atau penyelesaian pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian dan biasanya diterapkan pada pekerjaan yang tidak bersifat tetap. Pekerja yang terikat dalam PKWT sering disebut sebagai karyawan kontrak. Di sisi lain, PKWTT adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha dengan sifat yang berkelanjutan dan tidak terikat oleh waktu, sehingga pekerja yang terikat dalam PKWTT memiliki status sebagai karyawan tetap. Pengakhiran PKWTT dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti pekerja mengundurkan diri, kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mengakhiri, pekerja memasuki masa pensiun, pekerja meninggal dunia, atau perusahaan mengalami pailit.

Setiap pekerja yang terikat dengan PKWT maupun PKWTT memiliki hak yang sama seperti berhak atas cuti, berhak atas upah, berhak atas jam kerja yang sama, berhak atas tunjangan hari raya (THR), berhak atas perlindungan dan jaminan atas kesejahteraan sosial pekerja.

Pihak pekerja dan juga pihak pengusaha, pada suatu hubungan kerja punya kedudukan yang subordinatif di mana kedudukan pekerja lebih lemah dibandingkan pengusaha, akibatnya sering timbul konflik seperti ketidakseimbangan kekuasaan,

⁴ Soebekti dalam I Ketut Oka Setiawan, 2020, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.190.

perlakuan yang tidak adil, dan berbagai hal lainnya. Permasalahan yang berkaitan dengan hukum dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia masih kerap terjadi, salah satu isu yang menonjol adalah mengenai PHK.

Ketika hubungan antara pekerja dan pengusaha berakhir, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja juga berakhir. Pekerja tidak lagi diwajibkan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan pengusaha tidak lagi diwajibkan untuk membayar gaji. Lalu Husni berpendapat: “hak menerima gaji muncul ketika adanya hubungan kerja, dan akan usai pada saat putusnya suatu hubungan kerja.”⁵ PHK bisa terjadi karena pengusaha memberhentikan pekerja, pekerja mengundurkan diri, berakhirnya kontrak kerja, kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, maupun sebab lainnya.

PHK yang dilakukan secara tiba-tiba karena suatu perselisihan sesungguhnya menjadi suatu kegelisahan bagi pekerja, karena hal tersebut menyangkut kesiapan dari pekerja itu sendiri untuk menghadapi kenyataan bahwa ia harus mencari pekerjaan baru. Zainal Asikin berpendapat bahwasanya:

“Berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan masalah bagi para pihak (baik pekerja ataupun pemberi kerja), karena para pihak menyadari bahwa hubungan kerja akan berakhir dan oleh karena itu mereka telah berusaha semaksimal mungkin untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan tersebut. Keadaan sebaliknya, jika hubungan kerja berakhir dikarenakan adanya perselisihan, maka akan berdampak negatif bagi kedua belah pihak, terutama bagi pekerja. Dengan putusnya hubungan kerja, maka pekerja kehilangan penghasilan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.”⁶

Berdasarkan pendapat di atas, Adrian Sutedi memberikan saran agar: “hendaknya setiap pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (baik itu pihak pekerja, pihak pengusaha ataupun pemerintah) dengan segala upaya menghindari agar jangan terjadi PHK.”⁷

⁵ Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 145.

⁶ Zainal Asikin *et.al*, *op.cit.* hlm. 173-174.

⁷ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 65.

Pendapat Adrian Sutedi di atas selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Pasal 151 Ayat (1) UU Cipta Kerja 2020. Pasal tersebut berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.” Upaya yang dimaksudkan pasal tersebut adalah setiap kegiatan positif yang pada prinsipnya untuk menghindari PHK. Upaya tersebut dapat berupa penataan kembali jam kerja, efisiensi cara dan waktu bekerja, perbaikan suatu cara kerja, dan melakukan pelatihan pengembangan kemampuan bagi pekerja, sehingga PHK dijadikan sebagai jalan terakhir yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja ketika semua upaya preventif tidak membuahkan hasil. Dengan begitu, maka baru lah PHK bisa dilaksanakan.

PHK tidak bisa dilakukan dengan sewenang-wenang, melainkan ada prosedur atau tata cara yang mengatur mengenai PHK. Aturan mengenai prosedur atau tata cara tersebut terdapat pada Pasal 151 Ayat (2), (3), dan (4) UU Cipta Kerja 2020 yang berbunyi sebagai berikut:

“(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Pasal 151A UU Cipta Kerja 2020 menjelaskan ada 4 (empat) hal yang menyebabkan pengusaha tidak perlu membuat pemberitahuan seperti yang dimaksud Pasal 151 ayat (2). Pasal tersebut berbunyi:

“Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”

Mawardi Khairi, Aris Irawan, dan Sri Ayu Astuti dalam sebuah jurnal hukum mengemukakan bahwa: “salah satu bentuk pelanggaran HAM adalah PHK, karena hak para pekerja berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup di mana hal itu berdimensi hak asasi manusia karena menyangkut kehidupan seseorang.”⁸ Pernyataan tersebut sejalan dengan perlindungan hak-hak dasar yang melekat dan dijamin oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Peran pemerintah juga dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya PHK antara pekerja dan pengusaha supaya hak-hak warga negaranya terjamin seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 di atas. I Made Udiana berpendapat bahwa:

“Tanpa adanya suatu faktor yang jelas, PHK seharusnya tidak boleh dilakukan. Tidak boleh seorang pun kehilangan hak nya yang telah dijamin konstitusi untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa ada suatu kesalahan dan dasar yang tepat, oleh karena itu peran pemerintah dibutuhkan demi meningkatnya perlindungan hak tenaga kerja.”⁹

Permasalahan mengenai PHK menjadi perhatian, mengingat hubungannya dengan kepentingan tenaga kerja yang melibatkan berbagai pihak. Banyaknya kasus PHK yang memicu kontroversi, salah satunya ialah kasus yang disidangkan pada perkara PHI bernomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst. Pada perkara tersebut penggugat bernama Ahmad Andi Putra merupakan pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan PT. Tower Putra Indonesia yang dalam perkara ini selaku tergugat. Dalam positanya, penggugat menjelaskan bahwa penggugat memiliki hubungan kerja berdasarkan PKWT dengan jangka waktu 12 bulan terhitung sejak 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Januari 2022 dengan tergugat,

⁸ Mawardi Khairi, Aris Irawan, Sri Ayu Astuti, 2021, *Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19*, PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law), volume 02, No. 02, tersedia dari <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/article/download/4382/2646>, diakses pada 24 Oktober 2024.

⁹ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 26.

lalu pada 03 Agustus 2021 penggugat secara tiba-tiba diputus hubungan kerjanya oleh tergugat tanpa ada kesalahan yang jelas dan tidak diberikan haknya sesuai dengan aturan dalam UU Ketenagakerjaan ketika terjadi PHK sepihak.

Dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI Jakarta), dengan nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, Majelis Hakim menghukum tergugat agar membayar ganti rugi kepada penggugat sesuai Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang membahasa ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri hubungan kerja kepada pihak yang diakhiri hubungan kerjanya.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka diperlukan kajian mendalam terkait PHK sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja kontrak. Putusan PHI Jakarta bernomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst dijadikan sebagai objek kajian agar bisa dianalisis dan mendapatkan studi yang lebih kompleks berwujud skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 149/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Jkt.Pst)”**

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka didapat rumusan masalah yang sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh pengusaha?
2. Apakah pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusan PHI Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst Tentang PHK sepihak oleh PT. Tower Putra Indonesia kepada pekerja sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian menggambarkan luasnya cakupan lingkup penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasannya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup pengkajian perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh pengusaha dan melihat sebuah pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusan PHI Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst apakah sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dibagi menjadi 2, yaitu tujuan umum untuk mendalami atau meneliti penyebab permasalahan hukum (isu hukum) yang ada dan tujuan khusus untuk sesuatu yang akan dicapai. Tujuan penelitian ini dijabarkan di bawah ini:

a. Tujuan Umum

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum (isu hukum) yang diteliti, sehingga penelitian hukum ini diharap untuk:

- 1) Mengetahui dan menjelaskan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh pengusaha.
- 2) Memberikan penjelasan dan pemahaman apakah pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusan PHI Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst Tentang PHK sepihak oleh PT. Tower Putra Indonesia kepada pekerja sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian hukum ini adalah untuk menyelesaikan skripsi guna memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Tujuannya agar dapat mengidentifikasi dan mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh pengusaha. Penelitian ini kiranya dapat memberi pengetahuan dan informasi bagi masyarakat luas terkait bahasan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

- c. Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak oleh pengusaha.
- d. Hal-hal yang menjadi pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst Tentang PHK sepihak oleh PT. Tower Putra Indonesia kepada pekerja.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori mengacu pada identifikasi konsep-konsep yang menjadi dasar berpikir dalam penelitian ini. Jujun Suriasumantri menyatakan bahwa:

“untuk memecahkan persoalan pada hakikatnya adalah mempergunakan pengetahuan ilmiah sebagai landasan argumentasi dalam melakukan kajian masalah supaya mendapat jawaban yang dapat dipercaya, berarti dalam menghadapi permasalahan ini, digunakan teori ilmiah untuk menjadi alat bantu untuk menemukan pemecahan.”¹⁰

¹⁰ Jujun S. Suriasumantri, 2014, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 316.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka kerangka teori berfungsi sebagai pisau analisa/analisis untuk menjawab permasalahan atau rumusan masalah terhadap permasalahan hukum (isu hukum) dalam penelitian. Teori yang dipakai guna menjawab permasalahan dalam penelitian hukum ini adalah:

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menjadi sebuah perlindungan yang diberi oleh hukum terhadap subyek hukum. Perlindungan hukum dapat dikatakan perwujudan tujuan hukum, yaitu di mana hukum harus bisa menjadi adil, bermanfaat, dan kepastian. Beberapa ahli berpendapat perlindungan hukum sebagai berikut:

1) Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah:

“Untuk melindungi manusia dari kehilangan hak asasi karena pelanggaran oleh orang lain dan untuk memberikan perlindungan kepada individu sehingga mereka dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum.”¹¹

2) Menurut Setiono perlindungan hukum adalah:

“Tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan negatif penguasa dan untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman sehingga masyarakat dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.”¹²

3) Menurut Philipus M Hadjon perlindungan hukum adalah:

“Perlindungan harkat dan martabat, termasuk pengakuan hak asasi manusia di bawah aturan hukum dari suatu kesewenangan.”¹³

4) Menurut Soerjono Soekanto perlindungan hukum adalah:

“perlindungan kepentingan tertentu, yaitu kepentingan yang dilindungi hukum dengan cara menjadikan kepentingan tersebut menjadi hak hukum. Dalam hukum, hak yang diberikan padanya

¹¹ Satjipto Rahardjo dalam Leni Dwi Nurmala, 2021, *Hukum Perlindungan Anak: Kajian, Teori & Analisis Permasalahan*, CV. Amertha Media, Banyumas, hlm. 9.

¹² Setiono, 2004, “*Rule of Law*” Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3.

¹³ Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 35.

merupakan segi aktif yang disebut hukum subjektif, yang diberikan oleh hukum objektif (norma, kaidah, *recht*).”¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas, maka perlindungan hukum dapat dikatakan sebagai perlindungan hak seseorang berdasarkan ketentuan hukum. Berkaitan dengan ketenagakerjaan, berarti hukum melindungi hak-hak pekerja dari hal yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja tersebut.

b. Teori Kepastian Hukum

Kamus Umum Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa: “asal kata kepastian ialah pasti, artinya tentu, sudah ditetapkan.”¹⁵ Kepastian hukum adalah bagian tidak terpisahkan untuk terwujudnya keadilan. Bentuk kepastian hukum akan menjamin tindakan seseorang sesuai dengan aturan hukum yang ada, begitu pun sebaliknya.

Kepastian hukum menjadi jaminan bahwa harus lah hukum dilakukan dengan benar dan tepat. Ketidakpastian dalam hukum juga menyebabkan makna hukum menjadi tidak jelas. Dalam kasus seperti ini, hukum tidak bisa lagi diterapkan sebagai aturan perilaku bagi semua orang.

Seorang ahli hukum yang berasal dari Jerman, Gustav Radbruch, berpendapat bahwa ada 4 hal yang mempunyai kaitan erat terhadap kepastian hukum, seperti:¹⁶

- “1) Bahwa hukum itu positif, yang artinya hukum itu adalah perundang-undangan (*gesetzliches recht*);
- 2) Hukum didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan pada rumusan penilaian yang akan diputuskan oleh hakim, seperti ‘kemauan baik’, ‘kesopanan’;

¹⁴ Soerjono Soekanto, 1983, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia: Suatu Tinjauan Secara Sosiologis*, UI Press, Jakarta, hlm. 15.

¹⁵ W.J.S. Poerwadarminta, 2006, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 847.

¹⁶ Gustav Radbruch dalam Salahuddin Gaffar, 2021, *Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa PHK*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 44-45.

3) Fakta-fakta ini harus dinyatakan dengan jelas untuk menghindari kesalahpahaman makna dan untuk memudahkan penggunaan; dan

4) Hukum positif tidak boleh sering diubah-ubah.”

Undang-undang yang dibuat pemerintah merupakan salah satu wujud nyata adanya kepastian hukum di suatu negara. Pendapat Radbruch di atas menekankan kepastian hukum adalah produk hukum yaitu perundang-undangan. Hukum menjadi sesuatu yang bernilai positif dan memiliki kemampuan mengatur kepentingan manusia yang ada dalam masyarakat serta sifat memaksa yang harus ditaati walau produk hukum dinilai kurang adil. Pokoknya kepastian hukum ialah sebuah pemikiran yang dipakai untuk menegaskan bahwa hukum itu telah dilaksanakan secara benar sehingga tidak akan ada kerugian apapun bagi siapapun, hukum harus memiliki peran pengayoman dan perlindungan untuk setiap orang/masyarakat. Kepastian hukum berfungsi sebagai elemen fundamental dalam sistem hukum suatu negara, memberikan kejelasan yang diperlukan untuk menjamin hak serta kewajiban setiap individu warga negara.

2. Kerangka Konsep

Dalam melakukan pembahasan pokok permasalahan, akan diberikan pengertian dari istilah-istilah yang ada pada judul dan rumusan masalah (permasalahan hukum) supaya tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami dan mengartikan hal-hal yang akan dibahas. Adapun kerangka konsep yang akan mengungkapkan definisi berbagai istilah yang diuraikan dalam judul dan rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan, merujuk pada “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ”
- b. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan adalah: “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

- c. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Perselisihan PHK menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) adalah: “perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”
- d. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 Angka 1 UU PPHI adalah: “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”
- e. Sepihak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI) berarti satu pihak (sisi). Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur mengartikan PHK sepihak sebagai: “Pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak (pengusaha atau pekerja) dari hubungan kerja.”¹⁷
- f. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah: “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

¹⁷ Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, hlm. 147.

- g. Pekerja kontrak dalam terminologi hukum disebut sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021): “Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”
- h. Pengusaha berdasarkan Pasal 1 Ayat 5 UU Ketenagakerjaan ialah:
- “a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”
- i. Perusahaan menurut Pasal 1 Ayat 6 UU Ketenagakerjaan berbunyi:
- “a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”
- i. Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 Angka 17 UU PPHI berbunyi: “pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.”
- j. Peraturan perundang-undangan didefinisikan oleh Bagir Manan sebagai: “keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum.”¹⁸

¹⁸ Bagir Manan, 1992, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, Ind-Hill-Co, Jakarta, hlm. 18.

F. Metode Penelitian

KBBI mendefinisikan kata “metode” sebagai cara melakukan sesuatu. Soetandyo Wignjosoebroto mendefinisikan “penelitian” sebagai “ilmu yang mencari kebenaran.”¹⁹ Pencarian kebenaran merujuk pada usaha manusia untuk suatu permasalahan guna memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi.

Metode penelitian berarti cara teratur/sistematis yang digunakan untuk mencari suatu kebenaran untuk menjawab dan/atau memecahkan suatu permasalahan yang dijumpai manusia di kehidupannya. Kebenaran hasil penelitian adalah suatu kebenaran yang sifatnya ilmiah dan bisa dipertanggungjawabkan serta berbeda dengan dongeng atau takhayul dan tidak bisa dibuktikan keabsahannya oleh orang lain.

Metode penelitian adalah elemen krusial dalam setiap penelitian, karena ia memberikan arahan dan pedoman yang jelas. Menurut Peter Mahmud Marzuki, studi hukum dapat didefinisikan sebagai: “Proses untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip hukum, pola-pola hukum, serta doktrin-doktrin hukum untuk mendapatkan solusi terhadap suatu permasalahan hukum.” “Permasalahan hukum yang dihadapi berdasarkan karakteristik hukum.”²⁰

1. Jenis Penelitian

Dalam studi hukum, terdapat dua jenis penelitian yang umum dilakukan: penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif dapat diartikan sebagai: “Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder).”²¹ Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menjelaskan mengenai penelitian hukum empiris, yang berarti “penelitian hukum melalui studi terhadap data primer.”²² Data primer dapat diperoleh dari

¹⁹ Soetandyo Wignjosoebroto, 2002, *Hukum: Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsam & Huma, Jakarta, hlm. 139

²⁰ Peter Mahmud Marzuki dalam Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm. 19.

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 15.

²² *Ibid.* hlm. 14.

wawancara dengan narasumber yang berhubungan dengan penelitian atau observasi dengan meneliti tindak tanduk individu dan/atau masyarakat yang ada dan dikaitkan dengan hukum. Jenis penelitian yang akan dipakai di skripsi ini yaitu penelitian hukum normatif.

2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, maka penelitian ini disusun melalui penelaahan dan analisis terhadap bahan pustaka atau data sekunder (berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier):

a. Bahan Hukum Primer

Terdiri atas undang-undang, peraturan, yurisprudensi, perjanjian internasional, atau keputusan pengadilan inkrah. Bahan hukum dalam primer dalam penelitian ini:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) *Herzien Inlandsch Reglement*;
- 4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 6) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- 7) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 8) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup literatur yang berasal dari buku teks (*textbooks*) karangan para ahli hukum yang terkemuka/berpengaruh (*de heersende leer*), jurnal-jurnal dalam bidang hukum yang memiliki reputasi baik, pendapat/pandangan para sarjana hukum, kasus hukum yang berhubungan dengan judul penelitian, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang juga berkaitan dengan topik PHK sepihak dan PKWT.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan ini dapat menjelaskan bahan yang sudah dijelaskan di atas yaitu primer dan sekunder. Meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum Indonesia dan lain-lain.

3. Metode Pendekatan

Aartje Tehupeiory dalam bukunya yang berjudul Bahan Ajar Metode Penelitian Hukum, membagi pendekatan normatif menjadi 7 pendekatan, yang meliputi: ²³

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*);
- b. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*);
- c. Pendekatan Analitis (*analytical approach*);
- d. Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*);
- e. Pendekatan Historis (*historical approach*);
- f. Pendekatan Filsafat (*philosophical approach*);
- g. Pendekatan Kasus (*case approach*)."

Ada 2 pendekatan yang akan digunakan dalam meneliti permasalahan pada penelitian hukum ini, yaitu pendekatan perundang- undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

²³ Aartje Tehupeiory, 2021, *Bahan Ajar Metode Penelitian Hukum*, UKI Press, Jakarta, hlm. 94.

Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) bisa dilaksanakan dengan mengkaji seluruh aturan perundang-undangan yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas/diteliti (misalnya, isu hukum mengenai PHK dan PKWT). Aartje Tehupeiory menjelaskan bahwa: “Berdasarkan esensi dan fokus utama dari penelitian hukum adalah pada berbagai masalah hukum, maka metode penelitian hukum perlu diterapkan.”²⁴

Pendekatan kasus (*case approach*) adalah metode yang melibatkan analisis terhadap kasus-kasus yang relevan dengan masalah hukum yang dihadapi, yang telah memiliki kekuatan hukum tetap melalui putusan pengadilan. Pendekatan ini mempunyai tujuan, yakni mengevaluasi bagaimana prinsip-prinsip atau aturan hukum diterapkan dalam praktik hukum yang sebenarnya. Menurut Aartje Tehupeiory:

“kasus tersebut dipelajari guna mendapatkan gambaran terhadap dampak penormaan suatu aturan hukum dalam praktik hukum, dan hasil analisisnya dipakai sebagai bahan masukan (*input*, dalam eksplanasi hukum).”²⁵

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan teknik studi pustaka, maksudnya penelitian ini mengkaji data sekunder seperti undang-undang terkait dengan judul penelitian yaitu ketenagakerjaan dan buku-buku yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti, yaitu PHK dan PKWT.

5. Analisa Data

Analisis data adalah kegiatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis atau mengkaji hasil pengolahan data yang didukung oleh penelitian sebelumnya. Analisis data disebut juga dengan pekerjaan analisis yang berupa pertentangan, kritik, dukungan, atau rekomendasi. Lalu digunakanlah pemikiran dan asumsi yang dimiliki untuk mengambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut.

²⁴ *Ibid.* hlm. 96.

²⁵ *Ibid.* hlm. 114.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad menguraikan sifat-sifat analisis data sebagai berikut: ²⁶

- “a. Deskriptif, sifat analisis deskriptif maksudnya adalah, bahwa peneliti dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian tersebut;
- b. Evaluatif, dalam analisis yang bersifat evaluatif ini peneliti memberikan justifikasi atas hasil penelitian. Peneliti akan memberikan penilaian dari hasil penelitian, apakah hipotesis, dari teori hukum yang diajukan diterima atau ditolak;
- c. Preskriptif, sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.”

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum berguna memberi gambaran jelas dan menyeluruh terkait penulisan penelitian hukum ini. Penelitian ini terbagi menjadi beberapa bab, yaitu:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan umum teori perlindungan hukum, tinjauan umum teori kepastian hukum, tinjauan umum hubungan kerja, dan tinjauan umum mengenai pemutusan hubungan kerja.

²⁶ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 183.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG MENGALAMI PHK SEPIHAK OLEH PENGUSAHA

Pada bab ini memuat pembahasan terkait perlindungan hukum bagi pekerja kontrak berdasarkan teori perlindungan pekerja dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang mengalami PHK sepihak berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

BAB IV

PERTIMBANGAN HUKUM MAJELIS HAKIM DALAM PUTUSAN PHI NOMOR 149/PDT.SUS-PHI/2022/PN JKT. PST DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK

Pada bab ini memuat duduk perkara, pertimbangan hukum Majelis Hakim, amar putusan dan analisa hukum terhadap putusan PHI Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran.