

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut PHK secara sepihak menjadi semakin penting di tengah dinamika perkembangan ekonomi dan teknologi yang cepat. Dalam konteks persaingan usaha yang ketat, pekerja sering kali menghadapi risiko kehilangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas, terutama ketika perusahaan berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Setiap individu yang bekerja, baik secara sendiri maupun sebagai karyawan perusahaan, memiliki tanggung jawab dan modal sendiri dalam menjalankan aktivitasnya. Namun, ketika bekerja di perusahaan, mereka harus mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan oleh manajemen. Perubahan yang cepat dalam dunia usaha menuntut adaptasi terhadap tuntutan pasar yang sering kali berujung pada PHK bagi pekerja/buruh yang dianggap tidak memenuhi standar produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana hukum melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam situasi PHK sepihak. Secara umum, PHK merupakan awal terjadinya masa pengangguran untuk beberapa saat sampai pekerja/buruh memperoleh pekerjaan yang baru. PHK disebabkan oleh beberapa hal, yaitu sebab yang timbul dari pihak pekerja/buruh dan sebab yang timbul dari pengusaha/perusahaan.¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak meskipun krusial, sering kali tidak sejalan dengan realitas yang dihadapi oleh pekerja di lapangan. Meskipun undang-undang telah menerapkan berbagai mekanisme untuk melindungi hak-hak pekerja, banyak kasus menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum tersebut masih lemah dan sering kali tidak efektif. Banyak pekerja yang

¹ G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, 1982, Penerbit Amrico Bandung, Bandung, hlm 155.

terpaksa menerima PHK tanpa adanya kompensasi yang adil atau kesempatan untuk membela diri, sehingga menimbulkan ketidakadilan yang mendalam. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 mengatur mengenai PHK akan tetapi didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja pengaturan tentang PHK lebih mudah untuk dilaksanakan oleh pengusaha dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Di sisi lain, perusahaan sering kali menggunakan alasan efisiensi dan produktivitas sebagai dalih untuk melakukan PHK sepihak, tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang sejauh mana hukum dapat menjami perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam menghadapi keputusan sepihak dari perusahaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam pembukaan menegaskan bahwa tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk: “Melindungi segenap rakyat dan wilayah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berpartisipasi dalam menjaga ketertiban dunia.”

Tujuan yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 mencakup berbagai macam hal, seperti ekonomi, sosial, hukum serta perdamaian dunia harus dipelihara dan dikembangkan untuk mencapai kesejahteraan dan tercapainya cita-cita bangsa. Dalam mencapai kesejahteraan dan keadilan bagi rakyat, tidak hanya pemerintah yang harus bekerja tetapi seluruh masyarakat harus saling membantu untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan serta terciptanya pembangunan nasional. Jika pembangunan nasional terwujud maka setiap masyarakat mendapatkan kesejahteraan, keadilan yang merata berlandaskan UUD 1945 dan Pancasila.

Dalam UUD 1945, Pasal 27 ayat (2), menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjadi landasan

konstitusional bagi lahirnya hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.²

Dengan dasar hukum tersebut, warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapat pekerjaan. Dalam hal ini, negara adalah pihak yang berkewajiban melindungi setiap hak warga negaranya terkhusus mengenai lapangan pekerjaan.

Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 (empat) dijelaskan bahwa tujuan negara adalah untuk: “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.”

Dengan landasan hukum yang tertuang dalam UUD 1945, menjadi perlindungan bagi orang yang mencari pekerjaan. Zaman dahulu, sebutan bagi orang yang mencari pekerjaan adalah buruh. Iman Soepomo, menyatakan: “Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah”³ Definisi yang dikemukakan oleh Iman Soepomo mengajarkan: “Bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkaitan dengan seseorang bekerja dan menerima upah.” Frasa buruh menjadi konotasi yang negatif, kesan yang terlihat bahwa buruh sebagai orang yang bekerja dengan menerima imbalan yang tidak sebanding dengan apa yang dikerjakannya.

Keterbukaan lapangan pekerjaan menjadi topik menarik untuk dibahas oleh setiap orang. Indonesia telah mengatur ketentuan mengenai ketenagakerjaan melalui UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengalami 3 (tiga) kali perubahan karena mendapatkan respon atau protes dari masyarakat yang berkaitan dengan kolusi dana Jamsostek, dan lain-lain.⁴ UU Ketenagakerjaan mengatur banyak ketentuan seperti hak,

² Sarbini, 2021, *Pseudo Hukum Ketenagakerjaan (Dilema Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih daya di Indonesia)*, Lakeisha, hlm. 2.

³ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, 2019, YPPSDM, Jakarta, hlm. 3.

⁴ *Ibid*, hlm. 4.

kewajiban, syarat, jaminan sosial tenaga kerja, dan sanksi bagi pekerja dan pemberi kerja. Secara konseptual hukum ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian:

“Ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Setiap orang dikatakan sebagai pekerja tolak ukurnya dari sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi ketenagakerjaan yang telah dijabarkan terlihat dari kalimat “tenaga kerja.”

Puluhan ribu pekerja pada tanggal 1 Mei 2024 turun ke jalan di pusat kota Jakarta untuk memperingati hari buruh Internasional (*May Day*), isu yang diangkat dalam hari buruh tersebut seperti fenomena upah murah, mencabut metode *Omnibus Law* UU Cipta Kerja, hapus *Outsourcing* Tolak Upah Murah (HOSTUM).⁵ Fenomena tersebut harus menjadi perhatian pemerintah. PHK oleh perusahaan biasanya terjadi karena beberapa macam hal, biasanya PHK terjadi karena adanya permasalahan internal perusahaan.⁶

Ketika perusahaan melakukan PHK biasanya untuk melakukan efisiensi berbagai macam faktor salah satunya perusahaan-perusahaan yang menggunakan alasan PHK terjadi karena kerugian yang terjadi pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang mengalami kerugian berdampak pada tutupnya perusahaan dan PHK massal kepada pekerja. Faktor lain dari PHK yaitu faktor suka dan tidak suka, jika hal ini menjadi alasan dibalik putusnya PHK, maka dari itu perlu membahas permasalahan tersebut seperti melakukan mediasi terlebih dahulu.

Ketika PHK terjadi karena faktor suka dan tidak suka, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap moral pekerja. Pekerja yang tidak mengalami PHK akan merasa tidak aman dan kehilangan motivasi dalam

⁵ Wiji Nur Hayat, dikutip dari <https://www.cnbcindonesia.com>, Kepung Pusat Jakarta Besok, 50.000 Buruh Tolak Upah Murah-*Outsourcing*, dibuat pada tanggal 30 April 2024, diakses pada tanggal 10 Juni 2024 pukul 10.30 WIB

⁶ Indra Yana, *Hak & kewajiban karyawan 108 Penyelesaian Masalah PHK, Kontrak Kerja, Outsourcing, Upah, Cuti, Asuransi, dan Hak Karyawan*, Raih Asa Sukses, hlm. 23.

bekerja ketika mengetahui bahwa keputusan tersebut tidak adil dan tidak transparan. Oleh karena itu, sebelum melakukan PHK sebaiknya perusahaan mempertimbangkan dengan melakukan pendekatan mediasi dengan pekerja. Dengan proses mediasi, perusahaan dan pekerja dapat menganalisa permasalahan dan mencari solusi yang lebih terstruktur.

Dalam hal mediasi yang dilakukan pekerja dengan perusahaan menjadi sarana yang efektif untuk mengurangi kegaduhan antara perusahaan dengan pekerja. Melalui proses mediasi, kedua belah pihak dapat berdiskusi secara terbuka, membahas permasalahan yang berkaitan dengan rencana PHK, kemudian mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Proses mediasi tidak hanya membantu dalam menyelesaikan konflik yang terjadi tetapi juga membangun rasa saling percaya antara perusahaan dengan pekerja. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap semua sektor dalam perusahaan.

Dalam rencana PHK, mediasi berfungsi sebagai sarana yang menghubungkan kedua belah pihak pengusaha dengan pekerja, mediasi menjadi sarana yang krusial untuk mengurangi ketegangan dan menciptakan suasana dialog yang lebih terkonstruksi dengan baik. Hal tersebut sangat relevan mengingat bahwa PHK seringkali terjadi dimana-mana.

Alasan-alasan terjadinya PHK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PP 35/2021 pada Pasal 36, yaitu:

1. “Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan seperti menganiaya, mengina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh, membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, dan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja;
8. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi beberapa syarat;
9. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah diapnggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
10. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama;
11. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
12. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
13. Pekerja/buruh memasuki masa pensiun;
14. Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Dalam hal ini, PP 35/2021 mengatur berbagai alasan yang sah untuk melakukan PHK, termasuk penggabungan perusahaan, efisiensi yang mengakibatkan kerugian, dan kondisi *force majeure*. Masalah penting yang menjadi kontra bagi serikat pekerja adalah PHK, UU Cipta Kerja memberikan paradigma baru bahwa dimungkinkan pemberitahuan PHK dapat terjadi melalui pemberitahuan oleh pengusaha kepada pekerja tanpa adanya mediasi atau perundingan kedua belah pihak. Hal tersebut menjadi isu yang akan terus dihadapi dalam hubungan kerja, karena praktiknya sudah banyak orang yang bekerja di PHK tanpa diberitahu terlebih dahulu.⁷

⁷ Devi Rahayu, Mishbahlul Munir, Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*, Jawa Timur, Setara Pers, hlm. 63-65.

Aminuddin Ilmar, Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, secara *letterlijk*, kata “*Omnibus*” berasal dari bahasa latin “*Omnibis*” (banyak), sedangkan kata “*Law*” berarti “hukum”. Bila disimpulkan bahwa *Omibus Law* adalah hukum yang mengatur semua dalam satu bidang atau satu undang-undang.⁸

Secara konsep, metode *omnibus law* adalah pengharmonisasian dari banyak undang-undang yang menjadi seragam atau satu kesatuan dengan tujuan supaya tidak ada tumpang tindih antara satu peraturan dengan peraturan lainnya, tetapi metode *omnibus law* dalam kluster ketenagakerjaan menimbulkan kontra di masyarakat karena ketentuan UU Cipta Kerja dianggap tidak mencapai makna keadilan dan pekerjaan yang layak sesuai dengan landasan konstitusional UUD 1945. UU Ketenagakerjaan telah menjadi dasar hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, namun UU Cipta Kerja mengubah banyak ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Perubahan peraturan atau regulasi memiliki dampak bagi pekerja, yaitu ketidakpastian hukum, seharusnya pemerintah dalam hal ini legislatif harus mendengarkan pendapat konstituen karena legislatif Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai representasi rakyat dalam hal membuat undang-undang bersama dengan Presiden harus memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi warga negara.

Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang akan diteliti yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst. tertanggal 22 Mei 2024 di Jakarta Pusat. Kasus ini bermula dari PHK yang dialami oleh Yamta Nugraha yang dilakukan oleh PT. ISS *Facility Services* pada tanggal 14 April 2023. PHK tersebut dilakukan setelah PT ISS *Facility Services* mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 16842/ISS21/01/2023 tertanggal 17 April 2023 dengan alasan diskualifikasikan mengundurkan diri karena Yamta Nugraha tidak masuk bekerja lebih dari 5 (lima) hari kerja

⁸ *Ibid.* hlm. 57.

tanpa ada keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Yamta Nugraha yang kesehariannya bekerja ditempatkan di Pondok Indah Mall I, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan sebagai *Supervisor Security Guard* keberatan atas PHK dari perusahaan PT. ISS *Facility Services*.

Berdasarkan hal tersebut, Yamta Nugraha menggugat PT. ISS *Facility Services* sebagai Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 10 Januari 2024. PT. ISS *Facility Services* merupakan perusahaan alih daya. Yamta Nugraha mempersoalkan PHK dengan alasan kualifikasi mengundurkan diri dari PT. ISS *Facility Services*. Faktanya Penggugat yaitu Yamta Nugraha masih tetap bekerja seperti biasanya, hal mana juga diketahui oleh atasan Yamta Nugraha di Pondok Indah Mall I.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penulisan ini tertarik untuk membahas hal tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PUTUS HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/Jkt.Pst).”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka isu hukum yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam mengadili dan memutus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Putusan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst yang berkaitan dengan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dimaksudkan untuk memberikan batas pembahasan dalam penelitian dan pada umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasannya. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi

pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst, yaitu: sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja;
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam mengadili dan memutus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Putusan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst yang berkaitan dengan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum digunakan untuk mendalami penyebab Isu hukum yang ada, secara khusus tujuan penelitian untuk menemukan suatu hal yang akan dicapai dari penelitian. Maka tujuan umum penelitian adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum:

Sebagai sarana pengetahuan dan perkembangan ilmu hukum supaya teori yang sudah ada dapat diterapkan sebagaimana mestinya. Terkait judul dan permasalahan hukum yang diteliti, penelitian ini diharapkan dapat:

- 1) Menjelaskan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja;
- 2) Menjelaskan pertimbangan hakim dalam mengadili dan memutus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Putusan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst. yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Tujuan Khusus:

Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian untuk menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak, untuk menganalisa pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst. kegunaan penelitian secara khusus dalam penulisan adalah untuk menambah ilmu pengetahuan, serta memberikan informasi kepada masyarakat terkait objek penelitian.

E. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

Penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Putus Hubungan Kerja Sepihak (studi putusan pengadilan hubungan industrial nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst.), maka dalam penulisan skripsi ini akan menerapkan teori-teori hukum sebagai landasan untuk membahas isu hukum yang telah dirumuskan dalam penelitian. Selain teori, penulisan ini akan menguraikan konsep-konsep yang akan digunakan. Teori dan konsep yang akan digunakan dalam penelitian diambil dari bahan hukum sekunder dan primer.

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan definisi dasar dari teori-teori yang akan mengarahkan pada pemahaman atau berpikir untuk menjelaskan kerangka teori yang akan digunakan untuk menganalisis permasalahan. Kerangka teori dalam penulisan skripsi ini adalah landasan pemikiran, dan pendapat teori menurut ahli. Terdapat beberapa teori, yaitu teori perlindungan hukum dan teori keadilan. Dalam menganalisis permasalahan, diperlukan kajian kepustakaan yang terdiri dari kerangka teori dan konseptual, berikut penjabarannya:

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum yang memiliki tujuan untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik atau pikiran dari

ancaman orang lain.⁹ Philipus M. Hadjon mengatakan: “Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁰

Philipus M. Hadjon membagi 2 (dua) perlindungan hukum yaitu: “perlindungan hukum preventif bahwa subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif.” Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa. Selanjutnya, perlindungan hukum represif, perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia.

b. Teori Keadilan

Menurut John Rawls menyatakan: “Keadilan sebagai fairness (*justice as fairness*). Keadilan merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil.” Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa: “sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisi yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka dan mereka juga tidak tahu mereka ini milik dari masyarakat generasi mana. Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosuderal

⁹ https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum/?srsltid=AfmBOoqLuqwXZ9Cn5fWLG9Q3Tc65_RmwAPdKCaQB6k8e06mPW9A6KF2Y

¹⁰ 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, PT Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 1.

murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut adil.”¹¹

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka yang memuat pengertian-pengertian dari istilah yang ada dalam judul dan rumusan masalah yang digunakan dalam penulisan. Kerangka konsep menjadi pedoman dalam proses analisis. Berikut yang menjadi kerangka konseptual, yaitu:

a. Pekerja/Buruh

UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 menyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah bagian terpenting dari suatu penelitian, karena metode penelitian akan menjadi penentu atau arah bagi suatu penelitian. Penelitian yang dilakukan biasanya dituangkan dalam bentuk tulisan berupa karya ilmiah yang bisa dipertanggungjawabkan keilmiahannya. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*.¹² Ada 2 (dua) jenis penelitian hukum, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris (sosiologis).¹³

Dari 2 (dua) jenis penelitian tersebut, Soerjono Soekanto mengemukakan pendapat: “Penelitian hukum itu berdasarkan

¹¹<https://www.gramedia.com/literasi/teori-keadilan/?srsltid=AfmBOoqKOyZ3EJNLNEDwHgYfltOi77-doK-054BTDWQ5BSbG33OQH0XH>

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 60.

¹³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, 2009, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hlm 153

tujuannya terdiri dari atas pertama; penelitian hukum normatif yang mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum, dan penelitian perbandingan hukum. Kedua; penelitian hukum sosiologis atau empiris yang mencakup penelitian terhadap identifikasi hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektivitas hukum.”¹⁴

Hal yang perlu diperhatikan dalam jenis penelitian hukum adalah bahwa tidak bermaksud untuk membuat ekonomi dalam jenis penelitian hukum adalah bahwa tidak bermaksud untuk membuat dikotomi ataupun pemisahan radikal ke dalam penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris, akan tetapi 2 (dua) metode penelitian hukum itu akan selalu terkait dengan berbagai bahan-bahan hukum.

2. Jenis Pendekatan

Hasil dari suatu penelitian hukum dapat ditingkatkan nilainya atau lebih tepatnya dengan analisis dalam penelitian tersebut perlu menggunakan pendekatan yang tepat dalam setiap tahapan analisisnya. Dengan demikian, penerapan pendekatan yang sistematis dan terstruktur dalam penelitian hukum tidak hanya akan memperkuat argumen yang diajukan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu hukum secara keseluruhan.

Peter Mahmmud Marzuki menegaskan: “Bahwa di dalam penelitian hukum terdapat 5 (lima) jenis metode pendekatan yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).”¹⁵ Dalam Penelitian hukum normatif terdapat beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

¹⁴ Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51.

¹⁵ Peter Mahmmud Marzuki, *op.cit.* hlm. 133.

Penelitian ini dimaksudkan bahwa penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam melakukan analisis. Dalam penelitian menggunakan metode perundang-undangan terdapat sifat-sifat hukum yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) *Comprehensive*, bahwa norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan yang lainnya secara logis;
- b) *All Inclusive*, artinya bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak akan ada kekosongan hukum;
- c) *Systematic*, bahwa di samping bertautan antara satu dengan yang lainnya, norma-norma hukum tersebut tersusun secara hierarkis.¹⁶

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menerangkan bahwa jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia terdiri atas:

- a) “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d) Peraturan Pemerintah;
- e) Peraturan Presiden;
- f) Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.”

b. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)

Konsep-konsep dalam ilmu hukum berfungsi sebagai dasar untuk menganalisis penelitian hukum, karena banyak konsep yang

¹⁶ Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Boymedia Publishing, Jakarta, hlm. 303.

muncul dari fakta hukum. Misalnya, pemahaman tentang negara hukum perlu ditekankan, baik dalam konteks sistem hukum Eropa Kontinental (*Civil Law System*) yang dikenal sebagai “*Rechtsstaat*,” maupun dalam sistem hukum Anglo Saxon (*Common Law System*) yang disebut “*Rule of Law*.” Penekanan ini penting untuk menghindari kesimpulan yang keliru atau bias. Pendekatan ini berasal dari berbagai doktrin dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari doktrin yang ada, penelitian dapat menemukan ide-ide yang membentuk definisi, konsep, dan asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

c. Pendekatan Analitis (*Analytical Approach*)

Pendekatan analitis dilakukan untuk mencapai suatu tujuan bahwa istilah-istilah hukum yang terdapat dalam perundang-undangan terdapat pengertian atau makna baru dan akan diuji praktik penerapannya secara praktis dalam menganalisis putusan-putusan hukum.

d. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Pendekatan ini membandingkan peraturan perundang-undangan dan keputusan Pengadilan di Indonesia dengan negara lain, serta menganalisis pelaksanaan peraturan dan lembaga hukum dari berbagai sistem. Dalam penelitian ini akan dapat menemukan persamaan dan perbedaan dalam lembaga atau aturan hukum yang diteliti, dimana kesamaan muncul dari kebutuhan serupa dan perbedaan dipengaruhi oleh faktor seperti suasana, iklim, latar belakang, dan sistem pemerintahan.

e. Pendekatan Sejarah (*Historical Approach*)

Pendekatan sejarah dilakukan dengan menganalisis latar belakang dan perkembangan materi yang akan diteliti. Penelitian dengan menggunakan pendekatan sejarah penting untuk dilakukan jika ingin melihat dan mengungkap aspek-aspek dari masa lalu yang dianggap relevan dengan kondisi saat ini, terutama dalam

konteks menjawab atau mengatasi permasalahan yang diajukan.¹⁷ Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa: “Penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan sejarah memungkinkan seorang peneliti untuk memahami hukum secara lebih mendalam tentang suatu sistem atau lembaga, atau suatu pengaturan hukum tertentu.”¹⁸

f. Pendekatan Filsafat (*Philisophical Approach*)

Pendekatan filsafat akan dipilih oleh seseorang karena ingin melakukan analisa mendalam. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik dari filsafat yang fundamental, komprehensif, dan spekulatif, sehingga dapat menjadi isu hukum.

g. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam penelitian hukum normatif bertujuan untuk mempelajari norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan UU Ketengakerjaan, UU Cipta Kerja, PP 35/2021, dan peraturan perundang-undangan lainnya. Penelitian terhadap kasus yang terkait, menganalisis putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) yang dimana melibatkan studi kasus konkret Perselisihan Hubungan Industrial antara Yamta Nugraha dan PT. ISS Facility Services.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang diperoleh dari kajian pustaka yang mengkaji bahan-bahan hukum yang diperoleh terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri dari pertauran perundang-undangan, yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

¹⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achamd, *op.cit.* hlm 186-189.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, 1986, *Ilmu Hukum*, Bandung, Alumni, hlm. 32.

- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst.

Bahan hukum sekunder dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel yang berkaitan dengan PHK. Sedangkan bahan hukum tersier seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, internet.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini isinya berkaitan dengan sistematika usulan proposal skripsi. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang dapat diuraikan:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahulu yang menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tinjauan pustaka tentang kerangka teori dan kerangka konsep yang terdapat dalam Bab I yang menjadi dasar pada bab selanjutnya untuk menganalisis permasalahan Perselisihan Hubungan

Industrial antara pekerja Yamta Nugraha dengan PT. ISS *Facility Services*.

BAB III PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UU KETENAGAKERJAAN DAN UU CIPTA KERJA

Bab III menjelaskan tinjauan secara umum mengenai Pengaturan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

BAB IV PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MENGADILI DAN MEMUTUS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PUTUSAN NOMOR: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst.

Dalam Bab IV merupakan hasil penelitian yang disampaikan dengan penyajian fakta, dan data yang didapatkan dengan memberikan paparan studi kasus, analisis yang terdiri dari *legal standing* dalam perselisihan hubungan industrial, kemudian analisis pengaturan PHK dan perlindungan hukum bagi pekerja, dan analisis upaya hukum yang dilakukan dalam penyelesaian hubungan industrial tersebut dengan Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan yang telah dibuat dalam bab-bab sebelumnya sebagai pernyataan ringkas, dan jelas sebagai jawaban dan

memberikan saran untuk pemecahan permasalahan dalam Perselisihan Hubungan Industrial.

