

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling bergantung satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam menjalani kehidupan, setiap individu dituntut untuk bekerja agar dapat mencukupi kebutuhannya, baik melalui usaha sendiri maupun dengan bekerja kepada pihak lain. Kemajuan suatu negara tidak terlepas dari kemajuan masyarakatnya, yang diwujudkan melalui pembangunan berbagai perusahaan dan institusi yang terus berkembang.

Angkatan kerja memainkan peran penting dalam proses pembangunan sebagai kontributor utama keberhasilan pembangunan nasional. Tenaga kerja menjadi motor penggerak perusahaan, mitra bagi pengusaha, sekaligus aset berharga yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, sudah sepatutnya tenaga kerja memperoleh perlindungan, mengingat mereka merupakan unsur vital dalam upaya meningkatkan capaian pembangunan.

Terlepas dari jenis kelamin, keanggotaan serikat pekerja, atau jenis pekerjaan, semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di dalam suatu perusahaan termasuk dalam hubungan industrial di Indonesia. Pada intinya, hubungan industrial adalah proses mendorong dialog, konsultasi, dan diskusi yang didasarkan pada semangat kompromi dan komitmen yang kuat dari setiap komponen organisasi.¹

Menurut Pasal 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terjalin antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa. Hubungan ini didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

¹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.23

Secara sederhana, hubungan industrial bisa dipahami sebagai sebuah sistem yang tumbuh dari interaksi para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Di dalamnya bukan hanya ada pekerja dan pengusaha, tetapi juga unsur lain yang ikut memengaruhi jalannya kegiatan usaha, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar. Relasi ini terbentuk melalui praktik kerja sehari-hari mulai dari pembagian tugas, pemberian upah, peraturan kerja, sampai cara menyelesaikan perselisihan yang pada akhirnya membentuk pola hubungan yang khas di setiap tempat kerja. Pihak-pihak yang berperan dalam sistem ini meliputi pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang dikenal sebagai unsur tripartit. Meskipun pemerintah terlibat dalam sejumlah hal yang berkaitan dengan tugas dan yurisdiksinya sebagai regulator, pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan proses produksi adalah pekerja atau buruh dan pengusaha sebagai pelaksana (operator).²

Dalam Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja tidak lagi dipandang hanya sebagai relasi antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga melibatkan pemerintah sebagai pihak ketiga. Perkembangan ini melahirkan konsep Hubungan Industrial yang menekankan keseimbangan kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah guna mewujudkan ketenagakerjaan serta peningkatan produktivitas nasional.

Perjanjian kerja adalah kontrak utama yang mengikat secara hukum antara pengusaha dan karyawan dalam interaksi industri. Perjanjian ini mengatur syarat-syarat kerja, pembagian tanggung jawab, gaji, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi hubungan kerja dan berfungsi sebagai panduan untuk melaksanakan tugas-tugas terkait pekerjaan di dalam perusahaan.³

² Zaeni Asyhadie, 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 1.

³ Arifuddin Muda Harahap, 2023, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Media Sains Indonesia, Bandung, hlm. 32.

Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
3. Adanya upah.

Sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, maka agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh/tenaga kerja dan majikan)
2. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
3. Syarat mengenai suatu hal tertentu mengandung makna bahwa isi atau objek yang diperjanjikan harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum maupun norma kesusilaan yang berlaku.⁴

Pelaksanaan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan hampir selalu bermula dari adanya perjanjian. Dari situlah upaya membangun hubungan yang selaras antara pekerja dan pemberi kerja mulai dibentuk. Hak, kewajiban, jam kerja, hingga cara menyelesaikan persoalan di tempat kerja, semuanya biasanya sudah dibicarakan sejak awal dan disepakati bersama. Menariknya, pola ini berlaku di berbagai jenis pekerjaan. Pada sektor informal, seperti pekerja rumah tangga atau buruh harian, kesepakatan sering kali cukup diucapkan secara lisan. Sementara di lingkungan yang lebih formal, seperti pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja umumnya dituangkan secara tertulis agar lebih jelas dan mudah dibuktikan bila terjadi sengketa.⁵

Setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri telah diakui menghasilkan ciri-ciri berbeda dalam interaksi antara pengusaha dan pekerja,

⁴ H. Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Medan, hlm. 38-39.

⁵ Sehat Samanik, 2007, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 127

yang pada gilirannya menimbulkan dampak sosial dalam masyarakat. Satjipto Raharjo mengungkapkan beberapa perubahan dalam struktur masyarakat, termasuk fakta bahwa kendali atas bisnis industri tidak dapat dikaitkan dengan gagasan tradisional tentang kendali manusia atas barang. Buruh memainkan peran penting dalam proses produksi. Sekecil apa pun kontribusinya, peran tersebut tetap harus mendapatkan perlindungan, sebab manusia merupakan unsur utama dalam setiap konsep dan strategi pembangunan. Untuk memastikan kesetaraan antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, pekerja atau buruh harus memperoleh perlindungan hukum.⁶

Perbedaan status antara karyawan dan atasan dapat menyebabkan konflik di tempat kerja. Pengusaha biasanya menetapkan kebijakan atau peraturan yang dianggapnya baik dan sesuai untuk diterapkan kepada pekerja. Namun, tidak jarang pandangan pekerja berbeda dengan pihak pengusaha, sehingga perbedaan persepsi tersebut sering kali berujung pada munculnya perselisihan dan konflik dalam hubungan kerja.⁷

Salah satu bentuk konflik yang paling sering muncul dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK sering menjadi permasalahan karena menyangkut kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam banyak kasus, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan efisiensi, penurunan produktivitas, atau pelanggaran disiplin, tanpa melalui prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang merasa hak-haknya diabaikan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas agar pelaksanaan PHK tetap memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai

⁶ Asyhadie, op.cit. hlm. 2.

⁷ WDI, 2022, "Informasi Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", Post - DINAS TENAGA KERJA, diakses tanggal 10 Juni tahun 2025

berakhirnya hubungan kerja karena alasan tertentu, yang mengakhiri hak dan kewajiban antara majikan dan pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja dapat dipahami sebagai berakhirnya hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha akibat adanya keadaan atau alasan tertentu yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.⁸ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang sebisa mungkin dihindari, terutama dari sisi pekerja atau buruh, karena hal tersebut berarti hilangnya sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial sebaiknya berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK.⁹

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, setiap pihak berkewajiban mencari solusi alternatif, seperti pembinaan, efisiensi kerja, atau penyesuaian waktu kerja sebelum mengambil keputusan PHK. Lebih lanjut, Pasal 154A Undang-undang yang sama menguraikan alasan-alasan sah terjadinya PHK, seperti penggabungan atau peleburan perusahaan, efisiensi usaha, penutupan perusahaan akibat kerugian, keadaan memaksa (*force majeure*), atau karena karyawan tersebut mengundurkan diri secara sukarela. Dalam hal PHK dilakukan, Ketika hubungan kerja seorang karyawan berakhir, Pasal 156 menekankan kewajiban majikan untuk menjunjung tinggi hak-hak mereka. Kewajiban itu mencakup pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Ketentuan ini pada dasarnya memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh kompensasi yang layak atas masa pengabdian dan hak-hak yang belum terpenuhi.

⁸ A. Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 136.

⁹ Opcit, Sutedi, hlm. 65.

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024, perkara antara Intan Agustin Alfiani melawan PT Bank Oke Indonesia, Tbk. berawal dari tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak perusahaan melalui surat tertanggal 18 April 2023. Merasa dirugikan, Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. Langkah itu ditempuh karena ia menilai pemutusan hubungan kerja yang dialaminya tidak didasarkan pada alasan yang sah. Prosedur yang seharusnya dijalankan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan pun, menurutnya, tidak dipenuhi. Dengan dasar itulah sengketa tersebut dibawa ke ranah persidangan untuk memperoleh kepastian hukum.

Pengadilan Hubungan Industrial kemudian menilai bahwa alasan pelanggaran mendesak yang dijadikan dasar PHK oleh perusahaan tidak terbukti secara hukum, sehingga PHK tersebut dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Pengadilan menyatakan hubungan kerja antara para pihak berakhir sejak putusan dibacakan, serta menghukum perusahaan untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses dengan total sebesar Rp193.943.540,00.

Putusan tersebut kemudian diajukan kasasi oleh PT Bank Oke Indonesia, namun Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan perbaikan amar. Mahkamah menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat melakukan PHK tanpa alasan yang sah serta tanpa bukti pelanggaran yang jelas, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dengan demikian, perkara ini menjadi contoh konkret penerapan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di mana PHK yang tidak memenuhi dasar dan prosedur hukum dianggap tidak sah. Putusan ini sekaligus menegaskan pentingnya prinsip perlindungan terhadap pekerja dan kewajiban pengusaha untuk mengedepankan penyelesaian yang adil sebelum mengambil langkah pemutusan hubungan kerja. Maka peneliti ingin menyusun sebuah penelitian dengan judul sebagai berikut:

”Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT BANK OKE Indonesia Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Studi Putusan Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024)”

B. Rumusan Masalah

Pernyataan masalah penelitian berikut ini didasarkan pada informasi latar belakang yang diberikan di atas:

1. Bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mengatur prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam memutus Perkara Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024?

C. Ruang Lingkup

Penelitian ini dibatasi pada kajian yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT Bank Oke Indonesia terhadap salah satu pekerjanya, berdasarkan studi putusan nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana perusahaan menerapkan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga membahas pertimbangan hukum Hakim dalam memutus perkara tersebut sebagai cerminan implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, juga sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian adalah untuk mendalami atau meneliti penyebab permasalahan hukum (isu hukum) yang ada, dan secara khusus untuk sesuatu yang akan dicapai. Oleh karenanya tujuan penelitian dibagi menjadi 2, yaitu tujuan

umum dan tujuan khusus.¹⁰ Maka, Tujuan umum penelitiannya adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara yuridis tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT Bank Oke Indonesia terhadap salah satu pekerjanya, serta menilai kesesuaian tindakan tersebut dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024 sebagai cerminan implementasi prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.¹¹

2. Kegunaan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini:

1) Secara Teoretis

Khususnya terkait masalah pemutusan hubungan kerja sepihak di industri, studi ini dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan. Selain itu, studi ini dapat digunakan sebagai referensi untuk proyek penelitian di masa mendatang yang mengkaji hubungan kerja.

2) Secara Praktis

¹⁰ Hendri Jayadi, et. al, *Pedoman Penulisan Skripsi*, 2024, Jakarta, hlm. 22.

¹¹ *Ibid*, hlm. 23.

- a. Bagi Pekerja, temuan studi ini diantisipasi dapat menjadi panduan dalam memahami hak-hak normatif serta langkah hukum yang dapat ditempuh ketika mengalami PHK sepihak.
- b. Bagi Pengusaha, temuan studi ini diantisipasi dapat menjadi bahan evaluasi dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Bagi Pemerintah dan Aparat Penegak Hukum, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan pengawasan serta pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam sektor media dan industri kreatif.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka Teori adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Teori adalah seperangkat konsep terstruktur yang berusaha menjelaskan hubungan sistematis suatu fenomena dengan cara menghubungkan sebab-akibat yang terjadi. Fungsi teori adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis, sehinggakerangka teori berfungsi sebagai pisau analisa/analisis untuk menjawab permasalahan atau rumusan masalah terhadap permasalahan hukum (isu hukum) dalam penelitian. Untuk membahas 2 (dua) pokok permasalahan dalam penelitian menggunakan 2 (dua) teori hukum yang sesuai dan relevan.¹² Maka dapat menggunakan teori hukum sebagai berikut :

a. Teori Perlindungan Hukum

Hukum berperan penting dalam menyatukan serta mengatur berbagai konflik yang muncul di antara individu-individu yang memiliki kepentingan berbeda dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu,

¹² Jayadi, *op cit*, hlm. 24-25

untuk mengurangi terjadinya benturan kepentingan, undang-undang harus mampu mengakomodasi hal-hal tersebut. Pemahaman terhadap istilah hukum dalam bahasa Indonesia mencakup pengetahuan tentang undang-undang, peraturan, serta ketentuan lain yang mengatur kehidupan sosial; norma atau pedoman yang mengatur peristiwa tertentu; keputusan atau pertimbangan hakim dalam persidangan; serta putusan hukum. Dengan demikian, peraturan atau norma hukum yang diakui secara resmi dan disahkan oleh pemerintah memiliki kekuatan mengikat. Artinya, perlindungan hukum merupakan cerminan dari fungsi hukum itu sendiri.¹³ yaitu untuk mewujudkan keadilan, ketertiban, kepastian, kemaslahatan, dan perdamaian dalam masyarakat.

Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa teori perlindungan hukum adalah upaya untuk menjaga kepentingan seseorang dengan cara memberikan kewenangan tertentu pada Hak Asasi Manusia yang memungkinkannya bertindak sesuai dengan tolak ukur kepentingan tersebut.¹⁴

Perlindungan pada dasarnya bermakna sebagai upaya pelestarian, pemeliharaan, penjagaan, atau pertahanan. Secara umum, perlindungan dapat dipahami sebagai upaya untuk menjaga sesuatu agar terhindar dari ancaman atau bahaya. Yang dilindungi bisa berupa kepentingan, seperti hak atas upah atau rasa aman dalam bekerja, tetapi juga dapat berupa benda atau aset yang memiliki nilai tertentu. Pada dasarnya, perlindungan lahir dari kesadaran bahwa tidak semua pihak berada dalam posisi yang seimbang, sehingga diperlukan mekanisme untuk mencegah kerugian atau penyalahgunaan. Selain itu, perlindungan juga berarti bahwa pihak yang lebih kuat akan melindungi pihak yang lebih lemah. Misalnya, karyawan seringkali memiliki posisi tawar yang lebih buruk daripada pengusaha dalam konteks hubungan kerja. Di sinilah

¹³ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, Cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 595.

¹⁴ Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm. 121.

sistem hukum memainkan peran penting. Perlindungan hukum kemudian dapat dipahami sebagai bentuk pengayoman yang diberikan melalui mekanisme dan instrumen hukum yang tersedia. Bukan sekadar aturan tertulis, tetapi juga melalui lembaga, prosedur, dan upaya penyelesaian sengketa yang dapat diakses ketika hak seseorang terancam atau dilanggar.¹⁵

Teori ini dapat digunakan karena fokus utamanya adalah untuk menilai sejauh mana hak-hak pekerja dilindungi oleh hukum dalam kasus PHK sepihak, serta bagaimana peran lembaga peradilan dalam memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi pihak yang dirugikan.

b. Teori Keadilan

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, keadilan berasal dari kata adil, yang menunjukkan tidak sewenang-wenang, tidak memihak, atau berat sebelah. Agar adil, suatu keputusan atau tindakan harus didasarkan pada standar objektif. Karena tidak ada dua orang yang sama dan apa yang adil bagi seseorang mungkin tidak adil bagi orang lain, keadilan pada dasarnya adalah konsep relatif. Ketika seseorang mengklaim sedang menegakkan keadilan, tentu saja hal itu harus relevan dengan ketertiban umum, di mana skala keadilan diakui. Setiap skala keadilan didefinisikan dan sepenuhnya ditetapkan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum masyarakat tersebut, dan berbeda secara signifikan dari satu tempat ke tempat lain.¹⁶

Aristoteles membahas keadilan dalam bukunya Etika Nikomakea. Menurut Aristoteles, keadilan adalah kebajikan, yang didefinisikan sebagai mengikuti hukum (aturan tertulis dan tidak tertulis dari polis pada saat itu). Dengan kata lain, keadilan adalah kebajikan universal.¹⁷

¹⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 11-12.

¹⁶ M. Agus Santoso, 2014, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, hlm. 85.

¹⁷ Hyronimus Rhiti, 2015, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 241.

Teori ini dapat digunakan untuk menilai apakah putusan hakim dalam perkara PHK sepihak oleh PT Bank Oke Indonesia telah mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja, khususnya dalam pemenuhan hak-hak normatif seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep adalah definisi operasional berupa pengertian pengertian dari istilah atau peristilahan yang ada pada judul dan rumusan masalah (permasalahan hukum) yang dipergunakan dalam penulisan skripsi, dan tidak perlu diuraikan penjelasannya serta harus disebutkan dalam catatan kaki darimana kerangka konsep ini diperoleh (kecuali dari undang-undang sumbernya tidak perlu dicatatkan dalam catatan kaki), dapat diperoleh sesuai dengan uraian di bawah ini :

- 1) Peraturan perundangan-undangan
- 2) Putusan pengadilan terdahulu (Yurisprudensi)
- 3) Doktrin (pendapat ahli)
- 4) Literatur, Jurnal, Artikel dan/atau bahan kepustakaan lainnya.
- 5) Dan lain-lain (kamus hukum, ensiklopedia hukum, berita media).

Adapun kerangka konsep yang akan mengungkapkan definisi berbagai istilah yang diuraikan berdasarkan judul dan rumusan masalah tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja: Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam ketentuan pasal 1 angka 25 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan pemutusan hubungan kerja karena keadaan khusus yang memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh dan pengusaha.

- c. Pekerja/Buruh: Menurut Undang-undang Nomor 13, dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Perusahaan: Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 2009, dalam ketentuan pasal 1 angka 18 tentang Kearsipan menyatakan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba dalam bentuk organisasi yang diakui secara hukum dengan kantor pusat yang berlokasi di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- e. Hukum Ketenagakerjaan: Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam ketentuan pasal 1 angka 1, menyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam arti Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Komponen terpenting dari sebuah studi adalah metodologi penelitiannya karena metodologi inilah yang akan menjadi arah dan panduan studi tersebut. Dalam menentukan jenis penelitian, peneliti harus menyesuaikan dengan isu hukum atau topik penelitian atau perumusan masalah yang diajukan

1. Jenis Penelitian

Melalui judul karya tulis yang digunakan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif (penelitian berdasarkan sumber studi kepustakaan). Penelitian yuridis normatif merupakan satu metode penelitian hukum yang difokuskan pada analisis terhadap aturan-aturan hukum yang berlaku dalam sistem hukum tertentu. Metode ini memiliki tujuan untuk melakukan pengkajian aspek normatif dari hukum, yaitu norma-norma,

prinsip-prinsip, aturan-aturan dan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan hukum dalam suatu masyarakat atau sistem hukum. Dalam penelitian yuridis normatif, akan dilakukan analisis dan interpretasi terhadap dokumen-dokumen hukum seperti undang-undang, peraturan pemerintah, putusan pengadilan dan literatur hukum lainnya. Tujuan terpenting dalam skripsi ini adalah untuk memahami secara mendalam isi dan makna norma-norma hukum yang berlaku, serta membangun argumentasi atau konsep hukum berdasarkan interpretasi tersebut.¹⁸ Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis ketentuan hukum positif yang berlaku terkait pemutusan hubungan kerja dan penerapannya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024, dengan menitikberatkan pada studi terhadap peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan sebagai sumber hukum.

- a. Bahan Hukum Primer : Sumber hukum primer adalah sumber hukum aktual yang mengikat dan berwenang. Dalam penelitian hukum, bahan hukum primer menjadi rujukan utama karena memuat norma yang mengikat, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Melalui sumber inilah analisis hukum memperoleh dasar yuridis yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.¹⁹ Bahan Hukum Primer dalam penelitian ini meliputi (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, dan studi putusan nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024.
- b. Bahan Hukum Sekunder : Selain bahan hukum primer, terdapat pula bahan yang sifatnya mendukung dan membantu proses analisis. Bahan ini biasanya berupa buku-buku ilmiah dan artikel jurnal yang membahas Hukum Ketenagakerjaan, termasuk isu pemutusan hubungan kerja.

¹⁸ Bambang Sunggono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 27-28.

¹⁹ Johnny Ibrahim, 2013, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang, hlm. 34.

- c. Bahan Hukum Tersier : Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk, penjelasan, atau informasi tambahan tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, atau indeks hukum (Kamus, Surat kabar, Internet dan sebagainya).²⁰

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan menginventarisasi seluruh peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, literatur hukum, hasil penelitian terdahulu, dan sumber-sumber ilmiah lainnya yang relevan. Penelusuran ini dilakukan secara manual dan digital melalui perpustakaan fakultas hukum, basis data jurnal hukum nasional, serta laman resmi pemerintah dan lembaga peradilan.²¹

3. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan sumber daya berwujud adalah tindakan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk mengorganisasi materi hukum tertulis. dengan memilih data sekunder atau materi hukum, mengkategorikannya sesuai dengan klasifikasi materi hukum, dan mengumpulkan data penelitian secara metodis dan logis.²²

4. Analisis Data

Penulis ini memanfaatkan analisis data yang bersifat Preskriptif. Analisis Preskriptif adalah bagian penting dari eksplorasi data karena menawarkan sejumlah keuntungan signifikan. Salah satunya adalah kemampuan merangkum data yang kompleks dalam format yang lebih sederhana dan mudah dipahami. Metode ini mengubah informasi kompleks menjadi ringkasan yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan, sehingga memungkinkan peneliti mengekstrak intisari dari kumpulan data

²⁰ *Ibid*, hlm. 35-36.

²¹ Nasution Bahder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 35.

²² Ronny Hanitijo Soemitro, 1994, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 28.

yang sangat besar.²³ Memberikan argumentasi hukum yang logis untuk menilai kesesuaian atau ketidaksesuaian antara tindakan Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku. Ada juga Pendekatan Perundang-undangan (*Statute approach*) berarti peneliti mempergunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Serta Pendekatan Kasus (*case approach*). Dalam penelitian hukum normatif, pendekatan studi kasus berupaya untuk mengkaji norma atau peraturan hukum yang diterapkan dalam praktik hukum.²⁴

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas Judul Penelitian, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Spesifikasi Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan berbagai landasan pustaka yang relevan dengan penelitian, meliputi kajian yuridis, aturan dan definisi hukum yang relevan dari para ahli di bidang terkait.

BAB III KETENTUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN YANG MENGATUR PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Dalam bab ini, peneliti akan membahas mengenai bagaimana ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur mengenai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya dilaksanakan oleh PT. Bank Oke Indonesia.

²³ AdminPJ, 2025, Apa itu Analisis Preskriptif? Pengertian & Manfaatnya, [Apa itu Analisis Preskriptif? Pengertian & Manfaatnya - Publish Jurnal](#), diakses tanggal 11 Juni 2025

²⁴ Jayadi, *op.cit.* hlm. 30

BAB IV PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA NOMOR 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai apa saja yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 1051 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan selama proses penelitian, serta memberikan saran atau rekomendasi yang dianggap relevan untuk menyelesaikan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, khususnya terkait keputusan hubungan kerja sepihak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

