

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan tingkat populasi penduduk terbanyak, pada tahun 2025 negara ini urutan ke 4 (empat) sebagai negara yang menyumbangkan jumlah penduduk terbanyak, populasi negara ini pada tahun 2025 berjumlah 283.487.931, hal ini meningkat hampir 2 juta penduduk dari tahun 2024¹. Di Indonesia, umumnya warga negaranya merupakan seorang pekerja. Warga negara tersebut bekerja kepada orang lain dan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Dalam bahasa sehari-hari pekerja dibagi menjadi tiga yaitu pekerja kantor, pekerja kasar atau kuli, dan pekerja terampil. Walaupun pekerja dibagi menjadi tiga, namun pekerja memiliki tujuan yang sama yaitu agar dapat merasakan hidup sejahtera.

Di Indonesia kesejahteraan hidup tidak hanya tujuan dari warga negaranya saja, tetapi kesejahteraan hidup terhadap warga negara juga merupakan tujuan dari Pemerintah Indonesia. Sebagaimana di dalam amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan negara melalui Pemerintah Indonesia bertujuan agar melindungi seluruh bangsa, membangun kesejahteraan umum, serta

¹ Nikita Rosa, "20 Negara dengan Poluasi Terbanyak di Dunia, Ada India dan Indonesia", detikEdu, 12 (Sep) 2025, *E-News on-line*, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-8107755/20-negara-dengan-populasi-terbanyak-di-dunia-ada-india-dan-indonesia>, [diakses tanggal 27/10/2025, pukul 15.17 WIB]

mencerdaskan bangsa. Namun hingga sampai saat ini, terdapat warga negara atau pekerja yang belum bisa merasakan kesejahteraan hidup, sehingga atas permasalahan tersebut diperlukan kehadiran negara sebagai tameng terhadap permasalahan warga negaranya.

Salah satu cara agar kesejahteraan hidup tersebut dapat tercapai adalah dengan melakukan pembangunan nasional. Pembangunan nasional adalah upaya untuk meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara sekaligus merupakan proses pembangunan keseluruhan sistem penyelenggaraan negara untuk mewujudkan tujuan nasional². Dalam pembangunan nasional, salah satu penggerak roda pembangunan agar tujuan negara dapat tercapai adalah pekerja, melalui kegiatan pekerja yaitu melakukan produksi barang atau jasa dan meningkatkan jumlah produksi. Hal inilah yang menyebabkan pekerja dapat mencapai tujuan negara, dengan kata lain pekerja dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan pendapatan nasional.

Dengan peran dan kedudukan pekerja yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi tersebut, para pekerja seringkali masih dipandang sebelah mata dan mendapatkan perlakuan diskriminasi atau perlakuan yang tidak mengenakkan terlebih para pekerja kasar atau kuli. Hal ini dipengaruhi

² Bappeda, "MAKNA, HAKIKAT DAN TUJUAN PEMBANGUNAN NASIONAL", Pemerintah Kabupaten Buleleng Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, 13 (Feb) 2017, <https://bappeda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/makna-hakikat-dan-tujuan-pembangunan-nasional-17#:~:text=Pembangunan%20nasional%20adalah%20upaya%20untuk,negara%20untuk%20mewujudkan%20tujuan%20nasional>, [diakses tanggal 27/10/2025, pukul 17.05 WIB]

oleh sejarah awal pekerja yang dahulu disebut sebagai buruh terlebih hukum yang digunakan juga merupakan hukum perburuhan. Pada awalnya hukum yang digunakan untuk mengatur tenaga kerja adalah hukum perburuhan, merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*³. Iman Soepomo menjelaskan terkait hukum perburuhan, yaitu kumpulan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang meliputi dengan kejadian terhadap seseorang yang bekerja pada orang dengan memperoleh upah⁴. Lebih lanjut Molenaar memberikan pendapat terkait pengertian dari hukum perburuhan, dengan pengertian yaitu hukum perburuhan mengatur mengenai hubungan kerja terhadap buruh dan majikannya, terhadap buruh dan buruh, serta buruh dan penguasa⁵.

Seiring berkembangnya jaman istilah hukum perburuhan tidak lagi digunakan karena mencerminkan perlakuan diskriminasi terhadap harkat martabat para pekerja. Perlakuan tersebut tidak sejalan terhadap UUD Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2). Dalam peraturan tersebut memberikan penekanan yaitu, bekerja merupakan suatu hak serta pekerja harus diperlakukan secara layak dan memperoleh imbalan yang adil. Hal tersebut menjelaskan mengenai hak untuk bekerja merupakan hak yang diakui serta dalam hubungan kerja tidak boleh sewenang-wenang, hal ini agar melindungi pekerja dari perlakuan yang tidak manusiawi. Sehingga pada

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Keenam, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 2.

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Keduabelas, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 3.

⁵ Manotar Tampubolon (*et.al.*), *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, PT Global Eksekutif Teknologi, Padang, 2023, hlm. 2.

masa kini penggunaan hukum perburuhan tidak lagi digunakan dan diganti dengan hukum ketenagakerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan harkat martabat pekerja.

Hukum ketenagakerjaan dapat ditemui pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hukum ketenagakerjaan yang telah disebutkan, merupakan sekumpulan aturan atau pedoman untuk mengatur pekerja dengan pengusaha baik pada waktu sebelum, selama, dan setelah bekerja atau berakhirnya masa kerja, serta hukum ini turut mengatur mengenai hak para pihak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Pemerintah menilai bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan jawaban atas permasalahan yang ada pada aspek ketenagakerjaan. Pekerja seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak mengenakkan, salah satu permasalahan tersebut adalah pemberhentian hubungan kerja yang dialami oleh pekerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan menimbulkan kesengsaraan bagi pekerja karena pekerja dipastikan mengalami kesulitan

dalam mempertahankan hidupnya. Pemutusan hubungan kerja menyebabkan pekerja kehilangan pendapatan utama yang berdampak langsung pada kemampuan pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan utilitas⁶. Walaupun masalah ini merupakan kesengsaraan yang berdampak langsung terhadap kehidupan pekerja, pemutusan hubungan tetap terjadi pada seorang pekerja.

Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dikarenakan selesainya suatu pekerjaan tertentu atau berakhirnya jangka waktu pekerjaan tertentu yang sebelumnya sudah disepakati ataupun diperjanjikan dan juga terjadi karena terdapat perselisihan kepentingan pekerja dan pengusaha, ataupun pekerja mengalami kematian dan alasan lainnya⁷. Oleh karena pemutusan hubungan tersebut memberikan pengaruh langsung kepada kehidupan pekerja dan pemutusan dapat dialami oleh pekerja, sehingga dalam kebijakan untuk melakukan pemutusan hubungan terhadap seorang pekerja, maka tersebut haruslah sesuai pada prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku sehingga pemutusan hubungan tersebut tidak bertentangan dengan hak yang dimiliki oleh pekerja serta diakui dan dilindungi oleh hukum. Sebagaimana menurut Abdussalam, di dalam hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai perusahaan jangan sampai melakukan bentuk pemutusan sepihak, apabila

⁶ Mulyati dan Rindi Wulansari, “Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, Volume 1 Nomor 4, hlm. 970, (2024).

⁷ Zainal Asikin (*et.al.*), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kesembilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 173.

pekerja tersebut tunduk dan patuh terhadap kewajibannya yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja⁸.

Di Indonesia terdapat salah satu permasalahan mengenai pemberhentian kerja. Sebagaimana terdapat pada putusan yang bernomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024, kasus pemutusan ini terjadi di PT Cita Sumatera Agung yang beralamat di medan, kasus tersebut merupakan bentuk pemutusan hubungan secara sepihak antara pekerja dengan pengusaha, adapun yang menjadi pokok permasalahannya adalah mengenai hak-hak pekerja yang tidak dibayar oleh pengusaha akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Alasan pengusaha tidak membayarkan hak pekerja dikarenakan pekerja tersebut merugikan perusahaan dikarenakan kondisinya yang sering sakit-sakitan dan tidur pada saat jam kerja.

Sebagaimana telah diuraikan, bahwa pemutusan atau pemberhentian terhadap pekerja bukanlah suatu hal yang dilarang oleh hukum di dalam sebuah hubungan kerja, namun hukum memberikan penekanan terhadap pengusaha yang hendak melakukan pemutusan terhadap hubungan kerja, maka pemutusan tersebut haruslah sesuai dengan prosedur atau tata cara sebagaimana terdapat pada hukum ketenagakerjaan agar tidak melanggar hak-hak dari pekerja. Apabila pemutusan dilakukan dengan cara yang bertentangan pada peraturan yang berlaku maka hal tersebut merupakan bentuk pemutusan secara sepihak, sehingga hal itu dilarang oleh peraturan perundang-undangan.

⁸ H.R. Abdulssalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 109.

Pemberhentian terhadap pekerja seharusnya berdasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku, hal ini bertujuan agar tidak bertentangan terhadap hukum serta dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya, sebagaimana hal ini dilakukan pada saat mereka diterima sebagai seorang pekerja. Sehingga hubungan antara perusahaan dan mantan pekerja tetap terjalin dengan baik⁹.

Pengusaha sebagai atasan dari pekerja dalam mengelola perusahaan tidak hanya memikirkan soal keuntungan semata. Lebih dari itu, pengusaha harus mengelola perusahaan dengan mengutamakan etika bisnis agar perusahaan menjadi tempat yang memiliki lingkungan kerja yang sehat, transparan, serta mengutamakan prinsip keadilan pada setiap keputusan yang ingin diambil oleh sebuah perusahaan. Sehingga tata kelola yang baik terhadap perusahaan sangat dibutuhkan agar hal tersebut dapat tercapai.

Good corporate governance secara umum adalah suatu sistem yang berguna untuk mengendalikan dan mengatur perusahaan. Sebagaimana merupakan sebuah sistem pada perusahaan, terdapat 2 (dua) hal yang harus diperhatikan yaitu mekanisme yang mengatur hubungan-hubungan para pihak untuk mengurus perusahaan (*hard definition*) dan “nilai-nilai” yang terdapat dalam mekanisme untuk mengelola perusahaan (*soft definition*)¹⁰.

⁹ Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, hlm. 4. (2015).

¹⁰ Sugeng Suroso, *Good Corporate Governance*, CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan, 2022, hlm. 13.

Untuk menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik maka pengusaha memerlukan prinsip-prinsip dasar *good corporate governance* sebagai acuannya dalam mengelola sebuah perusahaan. Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia atau yang disingkat menjadi OECD adalah sebuah organisasi yang mengembangkan prinsip-prinsip *Corporate Governance* sejak tahun 1998. Prinsip-prinsip *good corporate governance* dari OECD pertamakali diluncurkan pada tahun 1999; dan menjadi acuan utama dalam penyusunan *code of Good Corporate Governance* bagi negara-negara di seluruh dunia¹¹. Prinsip dasar *good corporate governance* tersebut terdiri dari 5 (lima) yaitu akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), keterbukaan (*transparency*), kewajaran (*fairness*), kemandirian (*independency*).

Salah satu kunci keberhasilan pengusaha dalam mengelola perusahaan adalah dengan berpedoman pada prinsip yang telah disebutkan seperti di atas. *Good corporate governance* merupakan sebuah sistem atau struktur pengendalian etika pengusaha dalam mencari keuntungan. Namun, terhadap PT Cita Sumatera Agung yang mengambil kebijakan untuk mengakhiri hubungan kerja serta tidak memberikan atau membayarkan hak-hak pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya, hal ini merupakan perbuatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan serta

¹¹ *Ibid*, hlm. 45.

kebijakan pengusaha tersebut juga mengabaikan prinsip-prinsip dasar *good corporate governance* sebagai acuan etika berbisnis pengusaha.

Sebagaimana telah diuraikan bahwa pemutusan terhadap hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak merupakan perbuatan ilegal atau dilarang peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pengusaha dalam menjalankan perusahaannya haruslah berpedoman pada prinsip dasar *good corporate governance* sebagai bentuk etika berbisnis pengusaha. Akan tetapi pengusaha atau PT Cita Sumatera Agung melakukan tindakan yang berupa pemutusan terhadap hubungan kerja secara sepihak terhadap seorang pekerjanya tanpa memberikan hak-haknya sebagai pekerja yang telah mengabdikan diri dengan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan apa yang telah disampaikan seperti di atas, maka penelitian ini akan dituangkan pada tesis yang berjudul sebagai berikut: **“Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Prinsip *Good Corporate Governance* (Studi Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024)”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada bagian di atas, maka terdapat rumusan masalah yang akan dibahas. Sehingga, adapun rumusan-rumusan masalah pada tesis ini, yaitu:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024 sudah memenuhi rasa keadilan?

2. Bagaimanakah pelaksanaan prinsip *good corporate governance* oleh pengusaha pada kasus pemutusan hubungan kerja, serta dapatkah prinsip tersebut berdampak terhadap terwujudnya kepastian hukum bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian merupakan hal yang hendak dicapai di dalam sebuah penelitian yang sedang dilakukan terkait permasalahan hukum yang dipilih. Adapun tujuan pada penelitian ini dengan melihat dari sub bab di atas, yaitu:

1. Untuk menguraikan dan menganalisis apakah bentuk pemutusan hubungan yang dilakukan secara sepihak terhadap pekerja oleh pengusaha tersebut di dalam putusan yang dipilih sudah memenuhi rasa keadilan.
2. Untuk menguraikan dan menganalisis bagaimana penerapan prinsip *good corporate governance* oleh pengusaha serta dapatkah prinsip ini menjamin kepastian hukum pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini memuat secara spesifik mengenai kegunaan apa yang ingin dicapai atau kepada siapa nantinya penelitian ini dapat berguna. Adapun tujuan kegunaannya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Aspek teoritis dalam masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak diharapkan dapat berguna dalam penambahan *literature*, pengembangan wawasan keilmuan di bidang ketenagakerjaan, dan sebagai landasan/acuan bagi penelitian lebih lanjut, kegunaan teoritis pada aspek ini juga diharapkan dapat bersifat pengembangan dan pendalaman serta penemuan teori baru atau memperkuat teori lama.

2. Kegunaan Praktis

Aspek praktis pada pemutusan hubungan kerja dan prinsip *good corporate governance* diharapkan dapat berguna bagi pekerja, pengusaha, ataupun pemerintah sebagai upaya dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja, sehingga pada masa yang akan datang dapat terjadi perubahan signifikan.

E. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori berisi tentang teori-teori penelitian terdahulu, teori tersebut digunakan untuk menjawab penelitian secara teoritis. Adapun teori yang dipilih untuk digunakan dalam tesis ini sebagai acuan penelitian yaitu:

a. Teori Keadilan

Di dalam penelitian tesis ini, sebagaimana dengan judul yang telah disebutkan, terdapat sebuah teori. Teori tersebut akan diterapkan ke dalam penelitian tesis untuk menjawab rumusan

masalah pertama. Adapun teori yang digunakan adalah *A Theory of Justice*, merupakan teori yang dikemukakan atau yang berasal dari John Rawls.

John Rawls menyatakan bahwa teori keadilan yang diciptakannya adalah "*justice as fairness*"¹². John Rawls juga menyatakan terdapat 2 (dua) prinsip utama terhadap teori ini, yaitu: Prinsip pertama menyatakan bahwa setiap individu berhak atas kebebasan dasar seluas mungkin, dengan jaminan yang setara bagi seluruh masyarakat. Prinsip kedua menyebutkan bahwa kesenjangan dalam aspek sosial dan ekonomi harus dikelola dengan dua syarat: (a) kesenjangan tersebut harus memberikan manfaat yang dapat dipertanggungjawabkan bagi semua pihak, dan (b) akses terhadap setiap posisi serta jabatan harus terbuka untuk siapa saja¹³.

Berdasarkan hal tersebut, maka *A Theory of Justice* yang dikenal sebagai *justice as fairness* atau keadilan sebagai kewajiban sesuai untuk menganalisis dan menjawab permasalahan yang pertama dalam tesis.

b. Teori Tujuan Hukum

Di dalam tesis ini juga menggunakan teori yang diciptakan oleh Gustav Radbruch yaitu teori tujuan hukum. Teori ini akan

¹² Alfensius Alwino, "Diskursus Mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan Dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, Dan Justice As Fairness Rawls", *Melintas*, Volume 32 Nomor 3, hlm. 10, (2016).

¹³ John Rawls, *A Theory of Justice Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Terjemahan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Cetakan Ketiga, 2019, hlm. 72.

digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang kedua. Dalam teorinya Gustav Radbruch menyatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan hukum, perlu menggunakan asas prioritas. Dalam asas ini terdapat tiga nilai dasar, ketiga nilai tersebut merupakan landasan utama yang menjadikan hukum memiliki tujuan hukum. Adapun tujuan hukum tersebut berdasarkan ketiga nilai adalah hukum harus memberikan keadilan, hukum harus memberikan manfaat, serta hukum harus memberikan kepastian¹⁴. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat bahwa hukum memiliki sebuah tujuan.

Dalam menganalisis dan menjawab permasalahan kedua dalam tesis ini, tidak semua asas prioritas atau tujuan hukum digunakan atau dengan kata lain bahwa yang digunakan hanya asas kepastian hukum. Sehingga teori yang berasal dari Gustav Radbruch sesuai dengan tesis ini.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan skema penyusunan dan berisi mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian tesis.

Adapun kerangka konsep yang digunakan:

a. Perjanjian Kerja

Pengertian terhadap perjanjian kerja pada tesis ini diambil atau diuraikan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia

¹⁴ Abdul Aziz Nasihuddin (*et.al.*), *Teori Hukum Pancasila*, CV. Elvaretta Buana, Tasikmalaya, Cetakan Pertama, 2024, hlm. 12.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, adapun pengertian atau makna pada perjanjian kerja yaitu merupakan sebuah perjanjian di antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha. Perjanjian tersebut mengatur mengenai persyaratan serta hak-hak, dan kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan para pihak tanpa terkecuali.

b. Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja yang terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15. Pada Undang-Undang ini memberikan pengertian yaitu pekerja dan pengusaha memiliki sebuah hubungan yang terbentuk dikarenakan perjanjian kerja, dalam hubungan tersebut juga terdapat unsur dari pekerjaan, upah atau imbalan, serta perintah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25. Adapun Undang-Undang ini memberikan pengertian yaitu pemutusan terhadap hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dikarenakan sebab-sebab tertentu, sehingga mengenai hak maupun kewajiban para pihak turut berakhir.

d. *Good Corporate Governance* (GCG)

Pengertian mengenai *good corporate governance* berdasarkan pada sebuah Permen BUMN dengan nomor peraturan Per-2/MBU/03/2023 Tentang Pedoman Tata Kelola Dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara, Pasal 1 ayat (23). Pada peraturan ini, menjelaskan yaitu *good corporate governance* merupakan suatu tata cara mengelola sebuah perusahaan yang mengimplementasikan nilai-nilai *good corporate governance*. Adapun nilai-nilai tersebut adalah, pertama keterbukaan (*transparancy*), kedua akuntabilitas (*accountability*), ketiga pertanggungjawaban (*responsibility*), keempat independensi (*independency*), dan yang terakhir kewajaran (*fairness*)”.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini menggunakan sebuah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah “suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹⁵. Metode penelitian ini berfokus pada kajian normatif terhadap hukum, sehingga disebut penelitian hukum doktrinal. Sifatnya yang mengutamakan bahan tertulis menjadikannya juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja, Jakarta, 2003, hlm. 32.

atau studi dokumen, karena objeknya hanya berupa peraturan tertulis dan sumber hukum sejenis¹⁶.

1. Spesifikasi Penelitian

Perlindungan pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta *good corporate governance* sebagai etika bisnis pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, transparan, serta mengutamakan prinsip keadilan pada setiap keputusan yang ingin diambil oleh perusahaan terlebih pada pemutusan hubungan kerja merupakan spesifikasi penelitian untuk tesis ini.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam tesis ini terdapat pendekatan terhadap penelitian. adapun pendekatan yang digunakan, yaitu:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Dalam tesis ini, pendekatan terhadap peraturan Undang-Undang yang digunakan yaitu peraturan tentang ketenagakerjaan. Sebagaimana halnya bahwa penelitian normatif tentu wajib menggunakan suatu pendekatan Undang-Undang, hal ini dikarenakan apa yang diteliti merupakan berbagai aturan-aturan hukum sehingga menjadikannya fokus utama sekaligus tema suatu penelitian¹⁷.

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 14.

¹⁷ Aarce Tehupeiory, *Metode Penelitian Hukum*, UKI Press, Jakarta, 2021, hlm. 96.

b. Pendekatan Analitis (*Analytical Approach*)

Dalam tesis ini pendekatan terhadap analitis digunakan untuk mengetahui dan menganalisis makna ataupun istilah-istilah yang terkandung pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan secara konseptual sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik maupun putusan.

Adapun cara dalam melakukan pendekatan ini, adalah melalui 2 (dua) pemeriksaan. Yang pertama, sang peneliti melakukan usaha untuk memperoleh istilah baru yang terdapat di dalam aturan hukum yang relevan. Yang kedua, melakukan pengujian terhadap istilah-istilah hukum tersebut melalui praktik analisis terhadap putusan yang dikeluarkan oleh lembaga peradilan¹⁸.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam tesis ini sebagaimana telah diuraikan maka Putusan yang teregistrasi dengan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024 merupakan isu hukum yang dihadapi atau dipilih. Sehingga pendekatan ini di dalam sebuah penelitian normatif bertujuan untuk memahami penerapan dari norma atau kaidah hukum pada sebuah praktik hukum¹⁹.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 103.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 113.

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dari penelitian ini adalah *Library research*, dimana proses pencarian data dilakukan secara kepustakaan. Sumber pada penelitian ini menerapkan banyak teks-teks dalam bentuk jurnal, buku/*ebook*, majalah, koran, dan teks-teks lainnya yang dapat mendukung kelengkapan data²⁰.

Sumber data yang akan diterapkan penelitian sifatnya normatif, dimana data tersebut dapat membantu untuk menyelesaikan penelitian ini, dengan memanfaatkan kepustakaan untuk menjadi data sekunder yang berisikan teks-teks hukum primer (undang-undang yang sesuai dengan objek penelitian), teks-teks hukum sekunder (referensi terkait penelitian), serta teks-teks hukum tersier (ensiklopedia).

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

²⁰ Manotar Tampubolon, *Metode Penelitian*, Global Eksekutif Teknologi, Padang, 2023, hlm. 16.

- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- f. Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn;
- g. Putusan Nomor 975 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

4. Teknik Pengumpulan Data

Tesis ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melalui mencari bahan primer, sekunder, serta tersier. Bahan tersebut diperoleh melalui penelusuran studi kepustakaan. Adapun bahan-bahan tersebut merupakan bahan hukum yang relevan dengan isu hukum dari penelitian tesis.

5. Teknik Analisis Data

Teknik ini merupakan teknik analisa yang secara nyata digunakan dalam penelitian beserta alasan penggunaannya. Masing-masing teknik analisis bahan hukum diuraikan pengertiannya dan dijelaskan penggunaannya untuk menganalisis data yang mana. Proses analisis data merupakan satu proses penelaahan mendalam. Menurut Lexy J. Moloeng, proses analisa dapat dilakukan pada saat bersamaan dengan pelaksanaan pengumpulan data meskipun pada umumnya dilakukan setelah data terkumpul²¹.

Pada penelitian-penelitian hukum normatif. Pengolahan data dilaksanakan dengan sistematis, yang berarti membentuk klasifikasi

²¹ Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001, hlm. 103.

atau mengelompokkan bahan-bahan hukum yang telah diperoleh sehingga mempermudah pekerjaan dalam menganalisis serta mengkonstruksi²².

Pada tesis ini, terhadap bahan hukum yang dianggap telah relevan terhadap isu hukum penelitian tesis dan telah dikumpulkan maupun disusun secara sistematis kemudian bahan-bahan hukum tersebut dianalisis secara normatif kualitatif. Dengan demikian diperoleh kesimpulan mengenai kasus pemutusan yang terdapat pada putusan yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian yang menggunakan metode penelitian hukum normatif, dapat dikatakan bahwa penelitian dapat dilakukan di mana saja, sehingga berdasarkan hal tersebut lokasi penelitian dapat dilakukan di mana saja. Namun, penelitian tesis yang dilakukan pada tahun 2025 sampai dengan selesainya ini menggunakan Putusan sebagai bahan utama yang didapat melalui web direktory Mahkamah Agung.

7. Orisinalitas Penelitian

Dalam sebuah orisinalitas penelitian, pada intinya bagian ini merupakan sebuah pembeda atau keterbaharuan terhadap penelitian. sehingga untuk melihat hal tersebut, maka berikut disajikan mengenai

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2001, hlm. 251.

karya atau penelitian terdahulu yang membahas penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja, yaitu:

TABEL PERBANDINGAN PENELITIAN				
No	Substansi	Gusti Randika Pratama	Robbin Mathesta	Dicky Hermansyah
1	Judul	Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Mem PHK Karyawannya Dengan Alasan Mangkir (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 05/G/2008/PHL. Smda)	Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang Cipta Kerja 2023	Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial (Studi Kasus Phk di Wilayah Jawa Tengah)
2	Persamaan	Persamaan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan adalah terletak pada analisis terhadap mekanisme pemutusan hubungan kerja.		
3	Perbedaan	Pada penelitian ini pemutusan hubungan kerja dianalisis dengan menggunakan prinsip-prinsip dasar dari <i>good corporate governance</i> . Prinsip tersebut digunakan untuk menguraikan pelaksanaan dari penerapan prinsip tersebut terhadap pokok permasalahan.		

Gusti Randika Pratama berasal dari Universitas Indonesia melakukan penelitian pada tahun 2008 dengan masalah penelitiannya yaitu: Bagaimanakah perlindungan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 kepada Pengusaha yang mem PHK karyawannya dengan alasan mangkir dan Apakah putusan hakim Pengadilan Negeri Samarinda

Putusan Nomor: 05/G/2008/Phi. Smda sudah sesuai atau belum dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun hasil penelitian adalah Tidak bersedianya Para Tergugat untuk datang dan bekerja pada perusahaan Penggugat sedangkan telah dipanggil secara patut dan benar menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan, maka perbuatan Para Tergugat tersebut secara hukum dapat di *kwalifeceer* telah mangkir sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, sangatlah beralasan jika hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat dinyatakan berakhir akibat Para Tergugat mangkir sebagaimana diatur ketentuan Pasal 168 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terhitung sejak akhir bulan Februari 2008, dengan memberikan uang pengganti hak sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (4) undang-undang No. 13 tahun 2003 dan sebagaimana diatur dalam PKB Pasal 39 (3) tentang mengundurkan diri.

Bahwa putusan Pengadilan Negeri Samarinda sudah tepat, dengan memberikan dalih hukum yang tepat serta memberikan putusan sela terhadap kasus tersebut.

Robbin Mathesta berasal dari Universitas Kristen Indonesia melakukan penelitian ditahun 2024 dengan masalah penelitiannya yaitu: Apakah pelaksanaan dan prosedur PHK telah selaras terhadap UU No 6 Tahun 2023 dan Apakah hukum sudah memadai dalam memberikan

bentuk perlindungan dan upaya apa yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila alasan dan prosedur PHK tidak selaras terhadap ketentuan UU No 6 Tahun 2023.

Adapun hasil penelitian adalah bahwa UU No. 6 Tahun 2023 pada Pasal 151 ini mengatur mekanisme PHK untuk melindungi hak pekerja dan memastikan pelaksanaannya adil serta transparan. Para pihak dalam hubungan industrial diwajibkan mengupayakan agar keputusan tidak terjadi. Jika keputusan tidak dapat dihindari, pengusaha harus menjelaskan mengenai maksud dan alasannya kepada Pekerja atau Serikat Pekerja. Jika terjadi penolakan, penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit. Apabila kesepakatan tidak tercapai, keputusan dilanjutkan sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan. Namun, mekanisme tersebut dinilai belum sepenuhnya menciptakan keadilan, karena PHK masih dapat dilakukan sesuai kesepakatan para pihak tanpa melalui lembaga penyelesaian.

Payung hukum bagi pekerja dalam proses PHK diatur secara *komprehensif* pada UU Nomor 6 Tahun 2023. Secara *preventif*, memberikan perlindungan dengan mengatur mekanisme dan prosedur PHK yang harus dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai aturan. Namun, secara *represif*, penyelesaian sengketa PHK yang tidak sesuai aturan mengandalkan mekanisme perundingan bipartit dan tahapan lanjutan karena UU Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 151 ayat (4) menegaskan bahwa jika telah tercapai persetujuan di antara para pihak,

maka perkara selesai tanpa proses pengadilan. Ketentuan ini memberikan payung hukum atau kepastian terhadap para pihak yang terlibat tetapi menimbulkan kekhawatiran terkait aspek keadilan, karena dalam praktiknya kesepakatan yang dicapai tanpa melibatkan pengadilan hubungan industrial berpotensi tidak mencerminkan kondisi setara di antara para pihak, sehingga membuka peluang ketidakseimbangan kekuatan negosiasi yang dapat merugikan pekerja/buruh.

Dicky Hermansyah berasal dari Universitas Islam Sultan Agung melakukan penelitian pada tahun 2024 dengan masalah penelitiannya yaitu: Bagaimana analisis perlindungan hukum karyawan kontrak dalam hal pemberhentian kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan sosial dan Bagaimana langkah hukum yang dapat ditempuh oleh karyawan kontrak serta hukuman yang dapat diberikan terhadap perusahaan yang berada di wilayah Jawa Tengah terkait permasalahan tersebut.

Adapun hasil penelitian adalah Analisis terhadap perlindungan karyawan kontrak yang mengalami pemutusan secara sepihak pada wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan sosial sangat bergantung pada pemenuhan prosedur yang ketat serta adanya tata cara yang efektif dalam penyelesaian perselisihan. UU Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum membentuk perlindungan yang kuat sehingga memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan

hubungan yang tidak sah dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil serta hak-hak yang diakui oleh hukum.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak yaitu mengajukan perundingan atau musyawarah secara bipartit dengan pengusaha, mengajukan perjanjian kerja bersama, menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial dan hukuman yang dapat digunakan terhadap perusahaan yang memutus hubungan kerja secara kerja sepihak di wilayah Jawa Tengah adalah sanksi *administrative*.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dalam mendapatkan gambaran yang jelas terhadap penelitian ini, maka diperlukan sistematika yang terstruktur. Yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab 1 terdiri dari beberapa sub bab penelitian, adapun hal tersebut adalah latar permasalahan, masalah penelitian, tujuan, kegunaan, tinjauan dan kerangka konsep, metode, serta sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 terdiri dari tinjauan teori dan tinjauan konsep, adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan yang berasal dari John Rawls dan teori tujuan hukum yang berasal dari Gustav Radbruch serta beberapa tinjauan konsep yang relevan terhadap judul penelitian yaitu yang pertama adalah perjanjian kerja, yang kedua adalah hubungan kerja,

yang ketida adalah pemutusan hubungan kerja, serta yang terakhir adalah *good corporate governance*.

BAB III: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA KEPADA PEKERJA

Pada bab 3 terdiri dari Putusan tingkat pertama yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Medan serta Putusan pada tingkat kasasi yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung. Putusan ini merupakan satu kesatuan, sehingga putusan tersebut dianalisis dengan menggunakan teori keadilan yang berasal dari John Rawls untuk mengetahui apakah putusan hakim telah memenuhi rasa keadilan.

BAB IV: PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK

Pada bab 4 terdiri dari penerapan prinsip dasar GCG pada sebuah perusahaan, kemudian prinsip GCG dalam proses pemutusan hubungan kerja, kemudian kasus yang menjadi bahan studi dianalisis terkait pelaksanaan prinsip GCG yang dilakukan oleh pengusaha serta prinsip dasar *good corporate governance* menjamin kepastian hukum dengan menggunakan teori tujuan hukum berasal dari Gustav Radbruch yaitu kepastian hukum.

BAB V: PENUTUP

Pada bab 5 ini, merupakan bagian akhir tesis atau penutup. Sehingga di dalam bab akhir tesis ini hal-hal yang disajikan adalah kesimpulan dan saran.