

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Secara yuridis formal, keberadaan perjanjian kerja merupakan syarat lahirnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan tersebut selanjutnya melahirkan relasi hukum yang bersifat resiprokal, di mana hak salah satu pihak berkorelasi dengan kewajiban pihak lainnya, dan sebaliknya, sehingga kedua belah pihak terikat untuk melaksanakan kewajibannya masing-masing. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Secara praktis ketiga unsur tersebut merupakan komponen yang tercipta dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja bukan sekadar hubungan teknis antara atasan dan bawahan, melainkan merupakan hubungan hukum yang diakui dan dilindungi oleh negara melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹

Pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang melatarbelakangi konflik atau kontroversi antara pihak penguasa dan pekerja atau buruh. Pemutusan Hubungan Kerja, dalam pengertiannya yang paling umum, merujuk pada berakhirnya relasi kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, yang dapat dilatarbelakangi oleh beragam faktor penyebab.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan PHK adalah tindakan pemutusan yang dilakukan perusahaan tanpa persetujuan karyawan atau tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Tindakan ini melanggar hukum dan mengakibatkan perusahaan dapat dikenai sanksi, sementara karyawan berhak menuntut hak-haknya melalui jalur hukum seperti mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial

¹ Zaeni Asyhadie, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 52.

(PHI). Umumnya, PHK ini berdampak buruk bagi kelangsungan kehidupan pekerja dan berimbas kepada kehidupan pekerja dan keluarga.

Pengertian PHK dalam ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan, "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Praktik PHK secara sepihak kerap menjadi pemicu konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha, khususnya terkait perselisihan mengenai hak-hak normatif pekerja/buruh yang timbul sebagai akibat dari tindakan tersebut. Kondisi ini tidak terlepas dari karakteristik PHK sepihak yang secara langsung mengakhiri hak dan kewajiban yang melekat pada kedua belah pihak. Atas dasar itu, baik pengusaha maupun pekerja/buruh pada hakikatnya dituntut untuk mengupayakan segala daya guna mencegah terjadinya PHK sepihak. Pada hakikatnya perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK Sepihak sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 151 angka 1. Hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dalam rangka pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui pengembangan masyarakat secara keseluruhan.²

Penguasaan prosedur pemutusan hubungan kerja merupakan prosedur yang diakomodasi oleh 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. Tentunya Pemutusan Hubungan Kerja selalu diupayakan agar tidak terjadi di dalam sebuah hubungan kerja. Berikut adalah langkah-langkah pemutusan hubungan kerja yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023:

1. Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

² Arief Rahman, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 245.

2. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Maksud pasal tersebut adalah melarang PHK sepihak dan mewajibkan pengusaha serta pekerja mengupayakan agar PHK tidak terjadi, serta jika tidak bisa dihindari harus melalui perundingan bipartit dulu, baru kemudian penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI), demi melindungi pekerja dari PHK tanpa alasan atau prosedur yang sah.

PHK seharusnya dihindari untuk memberikan keamanan dan ketenangan pikiran kepada para pekerja. Meski demikian, faktanya PHK tidak bisa sepenuhnya dihindari. Karena PHK berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan masyarakat, mengakibatkan hilangnya pekerjaan bagi karyawan, dan meningkatkan tingkat pengangguran, maka pengusaha harus berhati-hati saat menerapkannya. Akibatnya, para pekerja takut kehilangan pekerjaan, yang dapat menimbulkan banyak dampak dan dampak yang tidak hanya berdampak pada mereka secara pribadi tetapi juga pekerja lain dan sektor masyarakat lainnya.³

³ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 187.

Peristiwa ini menimbulkan keresahan dan ketidakadilan bagi para pekerja, karena hak-hak mereka sebagai pekerja dilanggar oleh perusahaan tempat para pekerja bekerja. Padahal, maksud ketentuan Pasal 151 tersebut adalah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja PKWTT. Namun, dalam realitanya masih banyak sekali perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan yang tidak sah atau tanpa memberikan hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.⁴

Dalam kasus ini, pengusaha tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja PKWTT yang sejatinya telah disepakati bersama dalam kontrak kerja. Padahal, secara yuridis, keabsahan suatu kontrak kerja mensyaratkan terpenuhinya ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sah perjanjian, yang meliputi: adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Lebih lanjut, kontrak kerja tersebut juga tunduk pada asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdata, yang menegaskan bahwa "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."⁵ Bertolak dari persoalan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaturan hukum terkait perlindungan pekerja PKWTT dari praktik PHK sepihak.⁵

Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang di PHK sepihak serta upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja PKWTT. Temuan dan rekomendasi penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemangku kepentingan terkait untuk menyempurnakan lagi regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, juga dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk menyempurnakan regulasi kebijakan tentang

⁴ *Ibid.* hlm. 175.

⁵ Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 50.

ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja PKWTT.

Mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan tanpa sebab atau alasan yang sah adalah melanggar hak-hak pekerja. Hal tersebut tentu sering terjadi dalam hubungan kerja dan tidak sedikit hak-hak dari para pekerja yang masih belum terlindungi bahkan masih ada perusahaan ekspedisi sewa menyewa yang sama sekali tidak memberikan hak-hak penuh para pekerjanya yang di PHK, seperti, pihak perusahaan melakukan PHK sepihak dan lain sebagainya. Sedangkan hak dari pekerja tersebut harus didapatkan dan dilindungi karena memang pada dasarnya hal tersebut tentu sudah tercantum dalam perjanjian kerja yang telah dibuat. Dengan dilakukannya PHK sepihak juga memberikan dampak terhadap kehidupan karyawan, baik secara emosional, maupun sosial.⁶

PHK sepihak adalah salah satu bentuk dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yaitu pihak pengusaha dengan bukan didasari pada isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah tercantum di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja ini pada umumnya tidak didasarkan atas kesepakatan pihak buruh, sehingga hal ini sering menimbulkan permasalahan yang tidak mudah diselesaikan.⁷

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bisa disusun secara tertulis maupun lisan, dan juga merupakan perjanjian yang didasarkan pada kesepakatan bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dimana mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja. Perjanjian kerja umumnya berisi hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja memperoleh kekuatan hukum apabila dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam hukum perjanjian. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa perjanjian kerja

⁶ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 123.

⁷ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta hlm. 158.

harus didasarkan pada kesepakatan para pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Unsur kesepakatan dalam ketentuan tersebut mencerminkan asas konsensualisme. Artinya, hubungan hukum antara para pihak pada dasarnya mulai terbentuk sejak tercapai persetujuan mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian. Dengan demikian, keabsahan perjanjian tidak selalu bergantung pada bentuk tertulis, sepanjang undang-undang tidak menentukan persyaratan formal tertentu.⁸

Perkembangan dunia saat ini berkembang pesat dan maju, banyak pelaku-pelaku usaha, baik orang perorangan maupun perusahaan melakukan kegiatan kerjasama dan bisnis dengan pelaku-pelaku usaha lainnya. Pelaku usaha berupaya mengembangkan usahanya.⁹

Perjanjian kerja lahir dari adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan tersebut kemudian menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja. Dalam hubungan ini terdapat tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan pekerja atau buruh sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan.¹⁰

Hubungan kerja juga merupakan sistem interaksi dalam produksi barang dan/atau jasa yang melibatkan pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan kerja ini juga meliputi berbagai aspek seperti hubungan fungsional dan pembagian tugas, kekeluargaan, penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kesejahteraan bersama.

⁸ Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 3.

⁹ Francois Geny Ritonga dan Lonna Yohanes Lengkong, 2024, *Pembatalan Perjanjian Perdamaian Homologasi Sebagai Upaya Hukum Bagi Kreditor Terhadap Debitor yang Lalai Memenuhi Isi Perjanjian Perdamaian*. Jurnal hukum to-ra, 10 1, pp 73-86. DOI. 10.55809/tora.v10i1.317

¹⁰ Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.58.

Hubungan kerja dapat menimbulkan berbagai persoalan antara pekerja dan pengusaha, seperti perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Bagi pekerja, hubungan kerja menjadi dasar untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis maupun lisan.¹¹

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memuat masa percobaan kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Sehingga pasal ini menegaskan bahwa pasal ini mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Ini yang biasa dikenal sebagai *masa probation*. Beberapa hal penting terkait ayat ini Kata "dapat mensyaratkan" artinya masa percobaan bukanlah kewajiban sampai perusahaan dapat langsung membuat PKWTT dengan pekerjanya tanpa melalui masa percobaan tersebut. 3 (tiga) bulan adalah batas maksimal. Perusahaan tidak boleh menetapkan masa percobaan lebih lama, misalnya 6 bulan. Aturan ini bertujuan melindungi pekerja dari ketidakpastian status kerja.

Syarat mengenai masa percobaan wajib dimuat secara jelas dalam perjanjian kerja. Ketika hubungan kerja dibuat secara lisan, ketentuan tersebut harus disampaikan kepada pekerja dan ditegaskan kembali dalam surat pengangkatan. Apabila syarat masa percobaan tidak tercantum, baik dalam

¹¹ Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, hlm. 42.

perjanjian kerja maupun surat pengangkatan, maka masa percobaan tersebut dianggap tidak pernah diberlakukan. Berdasarkan ketentuan Pasal 60 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat larangan bagi para pengusaha/perusahaan untuk membayar upah bagi karyawan masa percobaan kerja di bawah upah minimum. Artinya, pekerja yang sedang menjalani masa probation seharusnya tetap menerima upah minimal sesuai dengan batas minimum upah minimum kabupaten atau kota di wilayah perusahaan beroperasi.¹²

Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 menegaskan kedudukan Indonesia sebagai negara hukum. Penyelenggaraan hukum di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari Pancasila yang berkedudukan sebagai norma dasar sekaligus landasan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Melalui landasan tersebut, hukum diharapkan mampu memberikan kepastian dan perlindungan kepada setiap warga negara. Di samping itu, hukum juga perlu terus menyesuaikan diri dengan perubahan sosial, khususnya di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat.¹³

Adapun penelitian yang di angkat dalam skripsi ini yaitu mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. Belawan Indah terhadap Syahril pada bulan Oktober 2013. Berdasarkan fakta yang terungkap, Syahril telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun 8 (delapan) bulan secara terus-menerus sebagai mekanik tanpa pernah menerima surat peringatan, tanpa pernah melakukan pelanggaran, dan tanpa pernah diberikan kompensasi apapun atas pengakhiran hubungan kerjanya. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus tanpa terputus menunjukkan sifat pekerjaan yang tetap. Apabila PKWT tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang

¹² Hendy, 2020, *Problematika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Analisis Normatif dan Empiris*, Mandar Maju,Bandung, hlm. 45.

¹³ Fandy Jose Andre, Rr. Ani Wijayati, Tomson Situmeang (2023). *Perlindungan Hukum Bagi Korban Tindak Pidana Penyadapan Terhadap Data Pribadi*. Jurnal hukum to-ra, 9 (Special Issue), pp 105-120. DOI.10.55809/https://ejournal.fhuki.id/index.php/tora/article/view/539

Nomor 13 Tahun 2003, status hubungan kerja tersebut berubah demi hukum menjadi PKWTT. Perubahan status tersebut menimbulkan akibat hukum yang penting. Dalam hubungan kerja PKWTT, pengusaha tidak dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa menempuh prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Karena itu, tindakan PT Belawan Indah yang memberhentikan Syahril tanpa prosedur, tanpa perundingan, dan tanpa memenuhi hak-hak normatif pekerja dapat dinilai sebagai pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang tersebut saya tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya akan dituangkan dalam suatu karya tulis dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193 K/PDT.SUS-PHI/2023)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tata cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan?
2. Bagaimana analisa putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Negeri Medan tentang pemutusan hubungan kerja oleh PT. Belawan Indah terhadap pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku? (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193K/PDT.SUS-PHI/2023)

C. Ruang Lingkup

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka dibutuhkan batasan-batasan dalam ruang lingkup penelitian skripsi ini. Pembatasan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang efektif dan benar dalam pembahasan skripsi ini. Adapun penelitian ini agar tidak terlalu meluas serta sesuai dengan topik permasalahan, maka penulis membatasi penelitian ini dalam lingkup, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tata cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui analisa putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Negeri Medan tentang PHK oleh PT. Belawan Indah terhadap pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193K/PDT.SUS-PHI/2023 Jo. 170/PDT.SUS-PHI/2021/Pengadilan Negeri Medan)

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dilakukannya sebuah penelitian atau penulisan harus dirumuskan secara deklaratif, dan merupakan pernyataan-pernyataan tentang apa yang hendak dicapai dengan dilakukannya penelitian atau penulisan karya ilmiah oleh seorang penulis tersebut.

Dengan adanya penelitian mengenai **"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193 K/PDT.SUS-PHI/2023)"**, maka tujuan penelitiannya adalah, sebagai berikut

a. Tujuan Umum

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum di bidang hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan sistem perlindungan hukum terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) Untuk menjelaskan tata cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

- 2) Untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Negeri Medan tentang PHK oleh PT. Belawan Indah terhadap pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193K/PDT.SUS-PHI/2023).

b. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah 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.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan. Selain itu, penelitian ini digunakan untuk menilai kesesuaian Putusan Mahkamah Agung dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara PHK antara Syahrial dan PT Belawan Indah dengan ketentuan hukum yang berlaku.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep abstraksi dari hasil bagian pemikiran yang pada dasarnya bertujuan agar mengadakan identifikasi terhadap dimensi sosial yang dianggap relevan, maka dengan itu teori yang di gunakan untuk dapat menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada hakikatnya hadir guna melindungi nilai-nilai, ide-ide atau konsep-konsep keadilan dan kebenaran yang terbentuk dalam lalu lintas kehidupan masyarakat. Sebab,

perlindungan hukum diciptakan sebagai suatu aturan atau instrumen untuk mengatur hak dan kewajiban para subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya secara wajar. Hukum juga bisa sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.

Penulis menggunakan beberapa pandangan ahli untuk menjelaskan teori perlindungan hukum, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menurut Sudikno Mertokusumo, perlindungan hukum diperlukan agar kepentingan setiap orang memperoleh jaminan dan tidak mudah dilanggar oleh pihak lain. Perlindungan tersebut dapat terwujud apabila hukum dijalankan sebagaimana mestinya. Dalam keadaan normal, hukum dapat berlangsung secara tertib dan damai. Namun, ketika terjadi pelanggaran, hukum berfungsi untuk memulihkan kepentingan pihak yang dirugikan serta menegakkan kembali ketertiban hukum.¹⁴
- 2) Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum bagi masyarakat ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diberikan sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan secara final. Melalui mekanisme ini, masyarakat memperoleh kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau pendapat terhadap rencana keputusan yang dapat memengaruhi kepentingannya. Tujuan perlindungan preventif adalah mengurangi kemungkinan munculnya sengketa sejak awal. Sementara itu, perlindungan represif diterapkan setelah sengketa terjadi dan diarahkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Keberadaan perlindungan preventif menjadi penting, terutama dalam tindakan pemerintahan yang mengandung unsur kebebasan bertindak. Dengan adanya ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 140.

keberatan, pemerintah dituntut lebih cermat dan berhati-hati sebelum mengambil keputusan berdasarkan kewenangan diskresi.¹⁵

b. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai melalui keberadaan hukum. Prinsip ini memberikan kejelasan mengenai aturan yang berlaku sekaligus menjadi dasar bagi terciptanya keadilan dalam masyarakat. Wujud nyata kepastian hukum dapat dilihat dari penerapan dan penegakan aturan secara konsisten terhadap setiap pelanggaran. Dengan demikian, tindakan hukum tidak ditentukan berdasarkan siapa pelakunya, tetapi berdasarkan ketentuan yang berlaku dan perbuatan yang dilakukan.

1) Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan satu dari tiga nilai dasar hukum, selain keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum menghendaki adanya aturan tertulis yang jelas, stabil, dan dapat diperkirakan penerapannya sehingga masyarakat dapat memahami hak serta kewajibannya. Berdasarkan pandangan tersebut, penerapan hukum harus tetap selaras dengan norma yang telah ditetapkan. Putusan PHI Medan dinilai belum memberikan kepastian hukum karena tidak menerapkan ketentuan tertulis secara tepat. Kekeliruan tersebut kemudian diperbaiki oleh Mahkamah Agung melalui penerapan Pasal 57 ayat (2) *juncto* Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara lebih tegas dan tidak menimbulkan penafsiran ganda.¹⁶

2) Friedrich Carl von Savigny, menyatakan bahwa kepastian hukum lahir dari hukum yang tumbuh dari kesadaran

¹⁵ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 2.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Bandung, hlm. 19.

hukum masyarakat (*Volksgeist*), sehingga hukum harus mencerminkan nilai-nilai sosial yang hidup dan tidak boleh berubah secara drastis. Dari Savigny, kepastian hukum menuntut keselarasan antara hukum positif dan perlindungan pekerja. PHI Medan mengkhianati ini dengan menerima konstruksi kemitraan yang bertentangan dengan perilaku hukum nyata para pihak. MA mengembalikannya kepada realitas (*Volksgeist*).¹⁷

- 3) Philippe Nonet dan Philip Selznick dalam teori hukum responsif menekankan bahwa kepastian hukum tidak hanya sebatas kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencakup legitimasi moral hukum tersebut dalam menjamin perlindungan hukum hak-hak rakyat. Dari Nonet-Selznick, kepastian hukum menuntut legitimasi moral dalam setiap putusan. Putusan PHI Medan tidak memiliki legitimasi moral. MA memberikan legitimasi moral melalui putusan yang responsif terhadap keseluruhan konteks hubungan hukum, sekaligus tetap menjaga keseimbangan dengan mengakui kewenangan manajemen yang sah.¹⁸

Ketiga pandangan ini menegaskan bahwa kepastian hukum bukan hanya soal formalisme, tetapi juga bagaimana hukum dipahami, diterima, dan dijalankan secara adil di tengah masyarakat.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan bagian dari keterkaitan antara variable satu dengan lainnya yang merupakan bagian dari masalah yang ingin di bahas serta diteliti untuk dapat memberikan gambaran mengenai variable

¹⁷ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, 2001, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 62.

¹⁸ Philippe Nonet dan Philip Selznick, 2010, *Law and Society in Transition Toward Responsive Law*, Nusa Media, Bandung, hlm. 73.

yang akan di teliti. kerangka konsep yang terdapat pada penelitian di antaranya:

a. Perjanjian Kerja

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada ketentuan Pasal 1 angka 14 menyebutkan “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

b. Hubungan Kerja

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada ketentuan Pasal 1 angka 15 menyebutkan “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 1 angka 25 menyebutkan “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

d. Pekerja atau Buruh

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 menyebutkan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

e. Perusahaan

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan adalah:

1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengertian perusahaan tidak hanya terbatas pada badan usaha yang berbentuk badan hukum. Usaha milik perseorangan, persekutuan, badan hukum, lembaga sosial, maupun bentuk usaha lainnya juga dapat disebut perusahaan sepanjang mempunyai pengurus, mempekerjakan orang lain, dan memberikan upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

f. Pengusaha

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 1 angka 5 menyebutkan “Pengusaha adalah:

- 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

e. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan, para pihak memiliki cakupan yang sangat luas. Maksudnya pihak yang terlibat bukan hanya terbatas pada suatu perjanjian kerja, melainkan juga pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa.

f. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh

dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.” Berdasarkan ketentuan tersebut, PKWTT merupakan hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Hubungan kerja ini berlangsung secara tetap sampai berakhir karena alasan yang dibenarkan oleh hukum, kesepakatan para pihak, atau keadaan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif atau yuridis normatif. Pemilihan metode tersebut disesuaikan dengan rumusan masalah yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum, peraturan perundang-undangan, dan putusan pengadilan. Bahan yang digunakan terutama berasal dari data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, putusan, dan sumber tertulis lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Seluruh bahan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan hukum yang dibahas.

a. Jenis Data, dalam penelitian ini penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif yakni dengan menggunakan pendekatan terhadap data sekunder yang di peroleh dengan studi kepustakaan. Yang terdiri dari:

1) **Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan sumber hukum yang mempunyai kekuatan mengikat dan menjadi dasar utama dalam penelitian. Bahan tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan serta yurisprudensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- e) Putusan Mahkamah Agung Nomor 193 K/PDT.SUS-PHI/2023.

2) **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang diberikan mengenai penjelasan tentang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang di gunakan dapat diperoleh dari literature hukum seperti :

- a) Buku Hukum
- b) Jurnal Hukum
- c) Hasil Penelitian
- d) Artikel yang berkaitan dengan penelitian

3) **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum yang mencakup mengenai hukum primer dan sekunder seperti indeks kumulatif, ensiklopedia dan lainnya

2. Teknik Pengumpulan data

Bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan. Penelusuran dilakukan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Teknik Pengolahan Data Analisa Data

Bahan hukum yang telah terkumpul terlebih dahulu diseleksi berdasarkan relevansinya dengan pokok pembahasan. Setelah itu, bahan tersebut dikelompokkan sesuai jenis dan fungsinya, kemudian disusun

secara teratur agar hubungan antara satu bahan hukum dengan bahan hukum lainnya dapat dipahami secara logis.

4. Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan menelaah seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan dan diolah. Bahan-bahan tersebut kemudian dikaitkan dengan teori serta ketentuan hukum yang relevan agar permasalahan penelitian dapat dipahami secara lebih utuh. Dalam tahap ini, penulis tidak hanya memaparkan isi bahan hukum, tetapi juga memberikan penilaian, kritik, dan argumentasi sebelum menarik kesimpulan.

Analisis dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan objek penelitian berdasarkan bahan hukum dan fakta hukum yang ditemukan. Untuk memperkuat pembahasan, penulis menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- a) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), yaitu pendekatan yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai dasar utama dalam menelaah dan menganalisis permasalahan hukum yang dibahas.
- b) Pendekatan Kasus (*Case Approach*), yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji penerapan norma hukum melalui fakta, pertimbangan hakim, dan putusan dalam perkara yang berkaitan dengan objek penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Dalam Bab ini merupakan Pendahuluan yang terdiri dari:

- A. Latar belakang permasalahan,
- B. Rumusan masalah
- C. Ruang lingkup penelitian,
- D. Tujuan dan kegunaan penelitian
- E. Kerangka teori dan kerangka konsep

F. Metode penelitian, dan

G, Sistematika penulisan sebagai pedoman dalam pembahasan penelitian

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini penulis menguraikan serta menjelaskan tentang kajian teori, kajian Pustaka serta yang berkaitan dan berhubungan dengan penelitian

Bab III: Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Dalam bab ini penulis memuat analisis terhadap rumusan masalah ke satu dalam penulisan skripsi yang membahas tentang bagaimana tata cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Bab IV: Analisa Putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Negeri Medan tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Belawan Indah terhadap pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku? (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193K/PDT.SUS-PHI/2023)

Dalam bab ini penulis memuat analisis terhadap rumusan masalah kedua dalam penulisan skripsi yang membahas tentang bagaimana analisa putusan Mahkamah Agung dan Pengadilan Negeri Medan tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Belawan Indah terhadap pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku? (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 193 K/PDT.SUS-PHI/2023).

Bab V: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang telah dilakukan:

- a) Kesimpulan, berisi jawaban terhadap rumusan masalah berdasarkan hasil kajian.
- b) Saran, berisi rekomendasi akademik maupun praktis kepada pembentuk peraturan perundang-undangan, pemerintah khususnya Presiden dan/atau kementerian ketenagakerjaan, Pengusaha terkhususnya pada pekerja dan perusahaan.

