

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menjelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.¹

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.² Hal ini dikemukakan oleh Soepomo, dalam pengertian hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik, artinya bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh. Untuk itu, jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010, h.63.

² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan 4, Djambatan, Jakarta, 1987, h. 32.

undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.³

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* sebagaimana diatur Pasal 1233 dan persetujuan atau *overeenkomst* Pasal 1313. Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, peruntungan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* di terjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.

Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.⁴ Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena di jamin dengan adanya asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁵

Salah satu persoalan yang dikhawatirkan dan bahkan ditakuti oleh hampir sebagian besar tempat kerja, termasuk tenaga kerja di Indonesia, khususnya bagi pekerja atau buruh yang bekerja dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK. Lebih menakutkan lagi jika PHK yang alasannya terjadi karena kehendak perusahaan atau atas putusan pengadilan. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya masih berlangsung terus karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h.48.

⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, 1999, h. 107.

⁵ Abdul Khakim *op.cit*, h. 50.

kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁶

Dengan demikian PHK sebenarnya hanya terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang berstatus tetap yang telah melewati masa percobaan. Sedangkan pada jenis hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut dengan PKWT. PHK tergantung dan ditentukan oleh jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau selesainya angket pekerjaan yang ditentukan. Oleh karena itu, terdapat beberapa istilah PHK yang penggunaannya disesuaikan dengan bagaimana dan jenis perjanjian kerjanya dibuat atau diperjanjikan.

PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan hilangnya mata pencarian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan.

Dalam praktik, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah di tetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak. Bagi pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial yaitu kehilangan mata pencarian, untuk mencari pekerjaan yang baru memerlukan biaya yang besar dan kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 tahun 2003, TLN Nomor 4279, Pasal 1 angka 25.

Sehubungan dengan akibat tersebut diatas, PHK bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali.⁷

PHK sering kali diakhiri dengan perselisihan. Perselisihan tersebut merupakan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan secara individu atau serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha. Menurut Imam Soepomo, perselisihan ketenagakerjaan (perburuhan) dapat dibedakan antara perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan atau menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan. Perbaikan syarat perburuhan oleh serikat pekerja dituntutkan kepada pihak majikan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PHK oleh pengadilan diatur dalam Pasal 136 sampai dengan Pasal 149, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Pasal 136 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 51 Peraturan Menteri Tahun 1994 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan X, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2010, h. 173-174.

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁸

Dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh telah mendapatkan perlindungan buruh yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat; melakukan penipuan, pencurian, atau pengelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk atau meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak

⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988, h. 106-107.

pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja/buruh masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pimpinan pengusaha.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan di terima oleh para buruh namun karena buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan menjadi tidak sama. Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Hal-hal yang menjadi ketidakpuasan itu, umumnya adalah pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan adanya masalah pribadi.⁹

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dasar pihak perusahaan melakukan PHK dalam berbagai kondisi yang meliputi:

- a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yang bersangkutan juga tidak berhak

⁹ Abdul Khakim, *Op.cit*, h.201-202.

mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB atau peraturan perusahaan.

- b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.¹⁰ Dalam kasus PHK yang terjadi antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 228 K/Pdt.sus-PHI/2015 para penggugat telah

¹⁰ *Ibid*, h.204-205.

mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan PPHI pada Pengadilan Negeri Surabaya. Pengugat merupakan anggota Persaudaraan Buruh Surabaya yang sudah bekerja bertahun-tahun sampai belasan tahun di PT. Niki Mapan yang beralamat di Jalan Kenjeran Nomor 485, Surabaya. Penggugat bekerja di PT. Niki Mapan, yaitu Sdri Sri Handayani dengan masa kerja 2 tahun lebih, Sdri Mariyah dengan masa kerja 1 tahun lebih, Sdri Hartini dengan masa kerja 3 tahun lebih, Sdri Sri Wahyuni dengan masa kerja 3 tahun, Sdr Arjinto dengan masa kerja 11 tahun. Sdr Arjito diputus hubungan kerjanya pada tanggal 11 September 2012, sedangkan Sdri Sri Handayani, Sdri Mariyah, Sdri Hartini, Sdri Wahyuni diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat pada tanggal 11 Agustus 2012.

Alasan Tergugat memutus hubungan kerja penggugat disebabkan karena masa kontraknya sudah habis. Tergugat melakukan PHK secara sepihak pada penggugat yaitu Sdr. Arjinto dan kelima orang lainnya dengan alasan kontrak kerjanya sudah habis sekalipun, wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan, uang pengganti hak sebagaimana Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena Penggugat tidak diberikan uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Penggugat melaporkan hal tersebut kepada induk organisasinya yaitu Persaudaraan Buruh Surabaya, dengan perundingan bipartit secara kekeluargaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja namun, surat dari Penggugat untuk mengajukan surat perundingan bipartit tidak ditanggapi oleh Tergugat Pengugat mengirim surat pengajuan perundingan bipartit yang ke dua ke pihak Tergugat namun sama halnya dengan surat perundingan bipartit yang pertama, surat perundingan bipartit yang kedua ini juga tidak di tanggapi oleh Tergugat. Maka Penggugat mengajukan perselisihan PHK ini ke Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dan ditanda tangani oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga kerja Pemerintah Kota Surabaya, yaitu Bapak. Drs. Pulong Wicaksono.

Tergugat tetap pada pendapatnya tidak mau membayar uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya membuat anjuran agar kepada para pekerja, pihak pengusaha memberikan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya agar kepada pekerja dibayarkan upah penuh selama proses PPHI dari bulan Agustus 2012 sampai dengan Februari 2013, dengan memperhatikan ketentuan mengenai upah minimum kota Surabaya yang berlaku. Penggugat akhirnya membawa permasalahan perselisihan hubungan industrial. PHK sepihak oleh pihak Tergugat tanpa Pesangon ini ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang PPHI, menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku.

Ketentuan normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah disepakati oleh Karyawan dan Pengusaha. Ketentuan normatif tersebut tidak

boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku, misalnya; ketentuan perihal Upah Minimal Propinsi yang selanjutnya disebut UMP, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perjanjian kerjasama.

Dengan demikian sebagaimana uraian di atas penulis melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PASCA TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Kasus Putusan Kasasi Nomor : 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dalam penelitian ini pokok-pokok permasalahan yang ingin dibahas:

- a. Bagaimana pengaturan PHK dalam peraturan perundang-undangan?
- b. Bagaimana akibat hukum Putusan Kasasi Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015 terhadap pekerja?

1.3. Ruang Lingkup Penulisan

Ruang lingkup penulisan ini adalah tentang pengaturan putusan hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan serta akibat hukum Putusan Kasasi Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015 serta Undang-Undang yang mengaturnya.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

a. Tujuan Penulisan

Berdasarkan Permasalahan tersebut, maka tujuan penulisan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaturan PHK dalam peraturan perundang-undangan.

- 2) Untuk mengetahui akibat hukum Putusan Kasasi Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

b. Manfaat Penulisan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

- 1) Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan hukum bisnis, hukum perburuan, serta hukum perdata khusus terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015).
- 2) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai perlindungan terhadap pekerja agar tidak mudah di PHK secara sepihak.

1.5. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

a. Kerangka Teori

1) Teori Keadilan

Dalam penulisan mengenai PHK maka penulis menggunakan teori keadilan yang diuraikan oleh *John Rawls*. *John Rawls* menyatakan bahwa keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi sosial sebagaimana dalam sistem pemikiran. Hal ini mengandung konsekuensi bahwa teori yang tidak benar harus ditolak, begitupun hukum yang tidak adil harus direformasi. Yang termasuk subyek keadilan menurut *John Rawls* antara lain:

- a) Hukum, institusi, sistem sosial, tindakan-tindakan tertentu, termasuk keputusan, penilaian dan tuduhan.
- b) Subyek utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat atau cara lembaga sosial mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari kerja sama sosial.

Menurut *John Rawls*, konsepsi keadilan merupakan konsepsi yang

memberikan sebuah standar bagaimana aspek-aspek struktur dasar masyarakat mesti diukur. Dalam konteks keindonesian, maka subyek keadilan meliputi hukum positif (Undang-undang dengan pasal-pasal dan peraturan pemerintah) yang mengatur kehidupan sosial.¹¹

Pandangan *Aritoteles* tentang keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. *Aritoteles* membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak di pandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.¹²

2) Teori Kesejahteraan

Kesejahteraan sosial termasuk di dalamnya peraturan perundang-undangan, tunjangan dan pelayanan yang menjamin atau memperkuat pelayanan untuk memenuhi kebutuhan sosial yang mendasar dari masyarakat serta menjaga ketentraman dalam masyarakat. Kesejahteraan sosial mencakup berbagai usaha yang dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia manusia, baik itu di bidang fisik, mental, emosional, sosial, ekonomi dan spiritual. Selain itu kesejahteraan sosial dianalogikan sebagai kesehatan jiwa yang dapat dilihat dari empat sudut pandang yaitu sebagai keadaan, ilmu, kegiatan, dan gerakan.

Dalam kaitannya kesejahteraan sosial sebagai suatu ilmu, ilmu kesejahteraan sosial diartikan sebagai suatu ilmu yang berusaha mengembangkan metodologi (termasuk aspek strategi dan teknik) untuk menangani berbagai macam masalah sosial, baik di tingkat individu,

¹¹ Fadhilah, *Refleksi Terhadap Makna Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Dalam Perspektif Keindonesiaan*, Jurnal Mardani Edisi II, November 2007, h.36.

¹² Syakirgung, *Teori Keadilan dalam Perspektif Hukum Nasional*, <http://ugunguntari.blogspot.co.id/2011/12/teori-keadilan-dalam-perspektif-hukum.html>, dipostkan pada pukul 23.40 pada tanggal 26 Desember 2011.

kelompok, keluarga, maupun masyarakat (baik lokal, regional maupun internasional).

Munculnya ilmu kesejahteraan sosial tidak bisa dilepaskan dari kajian sejarah pekerjaan sosial sebagai cikal bakal adanya ilmu kesejahteraan sosial. Pekerjaan sosial yang berawal dari praktik-praktik para relawan mempunyai sekolah khusus untuk pertama kalinya yang diprakarsai oleh *Marry Richmond*. Selanjutnya dengan meluasnya masalah-masalah sosial yang timbul maka perlu adanya kajian yang lebih luas dibandingkan kajian dalam pekerjaan sosial sehingga munculah ilmu kesejahteraan sosial yang menggabungkan berbagai ilmu yang lebih banyak daripada pekerjaan sosial. Seperti sudah dikatakan di atas bahwa ilmu kesejahteraan sosial juga mencakup penyelesaian masalah Internasional yang berupa kebijakan dan peraturan perundang-undangan.¹³

b. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan konsep yang digunakan penulis. Kerangka konseptual ini meliputi definisi-definisi operasional yang dilakukan dalam penulisan dan penjelasan tentang konsep yang digunakan.

Dalam penelitian ini, dirumuskan serangkaian kerangka konsepsi atau definisi operasional sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
- 2) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,

¹³ Sofyan Perdana, *Pengertian Kesejahteraan Sosial Menurut Para Ahli*, <<http://kesejahteraan2012.blogspot.co.id/2013/04/pengertian-kesejahteraan-sosial-menurut.html>>. dipostkan pukul 05.54 pada tanggal 23 April 2013

¹⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3.

dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁵

- 3) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁶
- 4) Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum.¹⁷

1.6. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian di bidang hukum terdiri dari penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dan penelitian hukum empiris (yuridis empiris). Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan penelitian hukum normatif.

b. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan penulis dalam penelitian hukum dilakukan dengan pendekatan teori dan pendekatan kasus (hukum formil) yang berpedoman pada hukum positif Indonesia.

c. Sumber Data

Mengenai sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian dalam bentuk laporan dan peraturan perundang-undangan.¹⁸

Menurut kekuatan mengikatnya, data sekunder didukung oleh bahan hukum yang terdiri dari:

¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 22.

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 25.

¹⁷ Soesoro R, SH, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h.295.

¹⁸ *Ibid*, h.106.

1) Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan yang mengikat seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2) Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan-bahan yang membahas atau menjelaskan sumber bahan hukum primer yang berupa buku teks, jurnal hukum, majalah hukum, pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan mengenai Tenaga Kerja Perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, Putusan Kasasi Nomor : 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015

3) Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan penunjang yang menjelaskan dan memberikan informasi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus-kamus hukum, media internet, buku petunjuk atau buku pegangan, ensiklopedia serta buku mengenai istilah-istilah yang sering dipergunakan mengenai Tenaga Kerja Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4) Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari buku-buku peraturan perundang-undangan, literature, data-data, dokumen-dokumen maupun berkas yang diperoleh dari dimana penelitian ini dilakukan.

d. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif yang dianalisa secara kualitatif, yaitu metode analisa dengan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diteliti sebagaimana adanya serta memusatkan pada ketentuan yang ada dengan masalah-masalah aktual.

Dalam hal ini juga membandingkan teori-teori yang ada sehingga dapat menghasilkan sebuah penelitian yang bisa dipertanggung jawabkan yang selanjutnya disajikan dalam bentuk kalimat.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika ini dibuat dengan tujuan agar pembahasan penulisan ini menjadi lebih terarah sehingga apa yang menjadi tujuan penulis dapat tercapai dan dapat dijabarkan secara jelas. Sistematika dari tulisan ini tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan Bab yang memaparkan ilustrasi guna memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh serta sistematis terdiri dari uraian latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, maksud dan tujuan penulisan, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang definisi tenaga kerja, hubungan kerja, syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hubungan industrial.

BAB III PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DALAM PUTUSAN KASASI NOMOR 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Dalam Bab ini penulis membahas tentang pemutusan hak-hak pekerja berdasarkan kasus posisi yang terdapat pada Putusan Kasasi Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan analisis putusan.

BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK TERKAIT PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG TINGKAT KASASI DALAM PUTUSAN NOMOR 228 K/PDT.SUS-PHI/2015

Dalam Bab ini penulis akan menganalisis tentang peraturan PHK dalam peraturan perundang-undangan dan akibat hukum Putusan Kasasi Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015 terhadap pekerja.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini penulis akan memuat kesimpulan dan saran dari penulis sehubungan dari pembahasan dalam rumusan masalah.

