

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah insan yang diberikan keistimewaan berupa akal dan pikiran yang membuat manusia tersebut mampu secara bebas untuk dapat melakukan apapun yang diinginkan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut harus ditempuh melalui suatu perjuangan yang harus dilakukan oleh seorang manusia, salah satunya adalah dengan mendapatkan bekerja. Bekerja merupakan sebuah hal yang selalu berdampingan dengan kehidupan manusia. Dengan bekerja, manusia akan sanggup untuk mencukupi setiap kebutuhannya agar dapat bertahan hidup.

Pekerjaan timbul sebagai akibat adanya ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha sebagai langkah untuk dapat menjalankan suatu pekerjaan bagi seorang pekerja di perusahaan. Ketentuan yang tertuang dalam kontrak kerja antara lain: Jenis pekerjaan yang dilakukan, masa berlaku kontrak kerja, besaran gaji bulanan, lama cuti dan besaran upah liburan. Berdasarkan hal tersebut, maka kontrak kerja yang dibuat oleh para pihak akan selalu bersinggungan dengan suatu hubungan kerja dalam lingkungan pekerjaan (Suhartoyo, 2019, hlm. 3).

Hubungan kerja adalah hubungan yang melibatkan antara pengusaha dengan pekerja yang diwujudkan dalam sebuah kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Adanya sebuah perjanjian kerja akan mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian kerja. Pihak kesatu (pekerja) tunduk untuk melaksanakan perintah bekerja dan pihak lain (pengusaha) mempekerjakan pekerja dengan memberikan bayaran. Hal ini merupakan kewajiban yang harus dipenuhi satu sama lain sebagai upaya untuk menjaga harmonisasi pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan.

Dalam perusahaan mana pun, pekerja menempati posisi terpenting demi perkembangan perusahaan. Sebuah perusahaan dapat beroperasi dengan sangat baik apabila terdapat sebuah aktivitas produksi yang diselenggarakan oleh seorang pekerja untuk menciptakan sesuatu sebagai langkah untuk mendapatkan sebuah keuntungan bagi perusahaan. Hal ini juga berbanding lurus dengan adanya upah sebagai honorarium dari pengusaha kepada pekerja atas jerih payahnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompensasi diberikan dalam bentuk uang yang ditentukan sesuai dengan kontrak atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2020, hlm. 35).

Dengan demikian, seorang pekerja memiliki hak dasar untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan di sebuah perusahaan. Hal ini adalah langkah untuk mengimplementasikan nilai nilai yang terkandung dalam Konstitusi Indonesia.

Upaya perlindungan hukum kepada tenaga kerja dipertegas kembali oleh pemerintahan Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Esensi lahirnya ketenagakerjaan adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun sebagai langkah mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hukum ketenagakerjaan telah memberikan ruang bagi pekerja untuk mendayagunakan hak atas pekerja dengan melakukan negosiasi dengan pengusaha atau melaksanakan mogok kerja.

Maka dari itu, pengusaha tidak boleh untuk melakukan suatu tindakan yang dapat mengekang Hak dasar pekerja selama perbuatan yang dilaksanakan pekerja dirasa sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku (Ramadiansyah, 2022, hlm. 5).

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang dapat menimpa pekerja ketika melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang ditekuni oleh seorang pekerja di suatu perusahaan tidak selalu bersifat abadi. Dengan demikian, posisi seorang pekerja berada pada tingkatan yang sangat rentan apabila disandingkan dengan seorang pengusaha yang posisi yang lebih unggul dalam menjalankan suatu perusahaan. Kondisi ini tentu akan menimbulkan ketidakpastian kepada seorang pekerja yang dapat berpotensi diberhentikan oleh perusahaan.

Hal ini diperpanjang dengan adanya pandemic covid 19 yang membawa pengaruh dan dampak yang sangat besar terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Pandemic covid 19 merupakan salah satu peristiwa darurat kesehatan yang mempengaruhi kehidupan manusia dalam suatu wilayah, khususnya di negara Indonesia. Maraknya penyebaran virus covid 19 menyebabkan kekacauan dalam segala aspek kehidupan, khususnya terhadap segala aspek perekonomian di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari sudut pemerintah yang mengeluarkan aturan tentang PSBB. Hal ini mengakibatkan pekerja dipaksa untuk bekerja di rumah masing masing (*WFH*) yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kepada seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Situasi tersebut tentu saja akan berpotensi terhadap masa depan dari pekerja yang berpotensi mendapatkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Sebagian besar pengusaha terpaksa menutup atau merampingkan bisnis mereka oleh penyebaran virus corona. Hal ini berimplikasi terhadap PHK yang dilakukan oleh pengusaha sebagai upaya untuk memangkas jumlah pekerja yang bekerja dalam perusahaannya (Neysa & Sarjana, 2020, hlm. 3)

Pemutusan hubungan kerja merupakan permulaan dari sebuah pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai hidup sehari-harinya bagi keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya (Suntoyo, 2013, hlm. 110). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga mengakibatkan hapusnya hak dan kewajiban dari masing masing pihak. Dengan demikian, kewajiban dari seorang pekerja untuk mengabdikan dirinya kepada perusahaan tersebut telah berakhir diiringi dengan berakhirnya kewajiban dari seorang pengusaha untuk memberikan pekerjaan. Hal ini tentu akan menghapus hak hak pekerja dalam mendapatkan upah sebagai bentuk pembayaran atas pekerjaan yang ia lakukan di perusahaan tersebut.

PHK adalah awal dari bencana yang akan dialami oleh seorang pekerja beserta orang-orang yang menjadi tanggungan dari pekerja, yaitu keluarga nya. Oleh karena itu, pengusaha, pekerja, serikat pekerja bersama pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dalam sebuah perusahaan (Kusumaweningrat, 2021, hlm. 3). Apabila PHK tidak bisa dihindari oleh perusahaan , maka perusahaan boleh untuk melakukan PHK kepada pekerja dengan jaminan bahwa perusahaan harus membayar uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yaitu sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (T et al., 2021, hlm. 9).

Seorang pengusaha harus tetap mempertanggungjawabkan kewajiban kontraktualnya agar dapat memenuhi kewajibannya kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, sehingga hak dari para pekerja yang memperoleh pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi serta kewajiban perusahaan dapat dipenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pemberian kompensasi kepada pekerja atas adanya PHK terkadang tidak diiringi dengan pemberian hak ganti rugi atas hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. hal ini dihadapi oleh para pekerja yang bekerja di PT Margahayu Land.

Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh eks Pekerja PT Margahayu Land terjadi pada tahun 2022. Pekerja PT Margahayu Land yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari adanya pandemic covid 19 sehingga perusahaan mengambil kebijakan untuk mengeluarkan PHK kepada pekerja. Hal ini dilakukan sebagai langkah untuk dapat memangkas kerugian yang dialami oleh perusahaan.

Hal ini pun berimbas pula terhadap salah satu anak perusahaan PT Margahayu Land, yaitu PT Metrotel Royal Indonesia yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja dengan tidak memberitahukan maksud dan alasan perusahaan mengeluarkan PHK tersebut.

Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh para pekerja PT Margahayu Land seharusnya diiringi dengan adanya pemberian uang pesangon dan atau uang penghargaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, PT Margahayu Land tidak melaksanakan apa yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan suatu permasalahan bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Mekanisme PHK yang dilaksanakan oleh PT Margahayu Land kepada pekerja nya tidak sesuai dengan prosedur yang tertuang dalam Pasal 151 ayat (2), dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. Perusahaan selayaknya memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja terkait dengan alasan dan maksud dikeluarkan nya PHK oleh perusahaan PT Margahayu Land Kota Bandung, sehingga pekerja dapat mengetahui alasan yang paling mendasar bagi perusahaan untuk menerbitkan PHK.

Akan tetapi, prosedur pelaksanaan PHK tersebut tidak ditempuh oleh perusahaan tersebut sehingga menimbulkan perselisihan yang terjadi antara PT Margahayu Land Development dengan Eks Pekerja PT Margahayu Land Development. Hal tersebut mengakibatkan ketidakpastian hukum kepada pekerja PT Margahayu Land.

Ketidakpastian hukum ini terlihat dari sikap PT Margahayu Land yang belum memberikan informasi kepada pekerja nya berhubungan dengan pembayaran ganti kerugian sebagai akibat dari adanya PHK sepihak oleh perusahaan tersebut. Tindakan tersebut telah melanggar terhadap pasal 28D ayat (1) jo Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

PT Margahayu Land tidak melaksanakan kewajiban nya untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan dan bahkan gaji yang belum dibayarkan sejak tahun 2019 kepada pekerja sehingga hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja tidak terpenuhi.

Maka berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum yang diwujudkan dalam bentuk skripsi dengan judul sebagai berikut :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT Margahayu Land Di Kota Bandung Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Meningkatkan Pemenuhan Hak Pekerja

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan di atas, Penulis merumuskan tiga permasalahan yang akan dibahas dalam usulan proposal ini yang diantaranya :

1. Bagaimana aturan perlindungan hukum terhadap pekerja PT Margahayu Land di Kota Bandung yang terdampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak Dalam Meningkatkan Pemenuhan Hak Pekerja?
2. Bagaimana akibat hukum yang dilakukan oleh PT Margahayu Land di Kota Bandung atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja?
3. Bagaimana upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK secara sepihak oleh PT Margahayu Land?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji, dan menganalisis aturan perlindungan hukum yang dapat diberikan terhadap pekerja PT Margahayu Land di kota Bandung yang terdampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam meningkatkan pemenuhan hak pekerja.
2. Untuk mengkaji, dan menganalisis akibat hukum yang dilakukan oleh PT Margahayu Land di Kota Bandung atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja.

3. Untuk mengkaji, dan menganalisis upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK secara sepihak oleh PT Margahayu Land.

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti merumuskan kegunaan dari penelitian ini yang dibagi dalam 2 tahapan, antara lain :

- 1) Kegunaan teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti terhadap pekerja yang tidak mendapatkan hak nya setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan serta dapat memberikan rekomendasi terhadap mekanisme penyelesaian yang dapat dilakukan terhadap permasalahan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pasundan yang sedang mengkaji atau meneliti suatu fenomena terkait dengan ketenagakerjaan.
- 2) Kegunaan Praktis
 - a) Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (Disnaker Kota Bandung) dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di kota Bandung
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak hak para pekerja dalam suatu hubungan kerja, penyelesaian hubungan industrial, mekanisme

pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan juga bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja atas adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Sejarah tentang berdirinya negara Indonesia dipengaruhi oleh adanya proklamasi yang telah diproklamlirkan oleh Ir. Soekarno untuk melepaskan diri dari adanya belenggu bangsa penjajah yang telah memberikan penderitaan kepada bangsa Indonesia. Adanya pernyataan kemerdekaan yang terjadi pada 17 Agustus 1945 menjadi awal bagi negara Indonesia untuk menjadi sebuah negara yang mandiri dengan mengesahkan Undang Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi hukum paling tertinggi dalam negara Indonesia dan Pancasila sebagai dasar negara yang mengandung nilai - nilai dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pancasila juga menjadi landasan dalam memutuskan berbagai hal yang berkaitan dengan bangsa Indonesia dalam mengatur pemerintahan, maksudnya yaitu segala sesuatu yang akan diputuskan atau disahkan harus sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada Pancasila. Nilai yang terkandung dalam Pancasila meliputi nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai persatuan, nilai kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, dan sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Ardhani et al., 2022, hlm. 4).

Keseluruhan nilai-nilai dalam Pancasila ini untuk mewujudkan tujuan hukum dari negara Indonesia yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Atas dasar tersebut maka nilai nilai dari pancasila dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pemerintah untuk dapat melakukan supremasi hukum dan perlindungan hukum di negara Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa dalam pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Amandemen ke IV bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap kebijakan pemerintah dan tindakan dari rakyatnya harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Negara hukum berakar dari adanya suatu norma atau kaidah hukum yang mengatur perilaku para warga masyarakat, yang pada suatu waktu dan di tempat tertentu dirasakan sebagai tuntutan keadilan demi terwujudnya ketertiban berkeadilan yang mampu membuka peluang bagi setiap orang untuk mencapai kebahagiaan dalam menjalani kehidupan di dunia ini (Sidharta, 2013, hlm. 7).

Gagasan negara hukum beranggapan bahwa negara dan pemerintah harus menegakkan hukum dan menjamin hak-hak dasar rakyat yang diatur dalam undang-undang (Ramli et al., 2019, hlm. 3). Atas dasar itulah bahwa suatu negara perlu untuk menyusun sebuah aturan hukum yang mencakup atas pemenuhan atas hak dasar rakyat Indonesia sebagai upaya dalam melindungi kepentingan rakyat Indonesia.

Negara harus dapat memberikan keadilan yang seadil adilnya kepada masyarakat. Negara harus mampu untuk hadir di tengah masyarakat yang diwujudkan dengan sebuah aturan hukum yang diterapkan kepada masyarakat. Relevansi antara aturan hukum dengan konsep keadilan bagikan sebuah koin yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain nya,

Dengan demikian, hukum harus selalu berorientasi kepada keadilan sebagai upaya dalam memberikan kebahagiaan bagi setiap bangsa Indonesia. Gustav Radburch mengajarkan bahwa pembentukan negara hukum harus memiliki tujuan tertentu. Tujuan hukum yang dimaksud adalah (Ali, 2020, hlm. 98) :

1. Keadilan;
2. Kepastian hukum;
3. Kemanfaatan.

Suatu negara hukum adalah dapat memberikan keadilan yang seadil adilnya kepada masyarakat. Relevansi antara aturan hukum dengan konsep keadilan bagikan sebuah koin yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain nya, dengan demikian, hukum harus selalu berorientasi kepada keadilan sebagai upaya dalam memberikan kebahagiaan bagi setiap bangsa Indonesia.

Konsep keadilan bangsa Indonesia dituangkan dalam Pancasila. Dalam poin kelima, Pancasila berbunyi “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Substansi dalam sila kelima ini merupakan salah satu tujuan dari bangsa Indonesia, yaitu untuk mewujudkan keadilan yang sama rata kepada rakyat Indonesia.

Substansi ini adalah cita-cita bangsa Indonesia yang ingin mewujudkan sebuah keadilan yang setara kepada rakyat Indonesia. Setiap rakyat Indonesia harus mendapatkan perlakuan yang setara tanpa membeda-bedakan apapun yang ada dalam dirinya (Anugrah Octavian, 2018, hlm. 5).

Hal ini dilakukan sebagai langkah untuk tidak memberikan keadilan hanya kepada golongan tertentu saja, sehingga keadilan tersebut dapat disalurkan kepada rakyat Indonesia. Dengan demikian, keadilan menurut sila kelima Pancasila dapat dijadikan sebagai sebuah pilar dalam menyusun suatu aturan hukum. Aturan hukum tersebut harus kedaulatan, pengakuan atas hak, juga kebebasan yang diberikan kepada masyarakat dan bangsa Indonesia (Sarip & Wahid, 2018, hlm. 12).

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Dari beberapa definisi dapat dipahami bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenaan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih, melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya (Sembiring, 2018, hlm. 6). Aristoteles membagi konsep keadilan menjadi 2 bentuk, antara lain keadilan distributif dan keadilan korektif.

Keadilan distributif merupakan keadilan yang dibentuk oleh lembaga pembuat undang-undang yang mengatur mengenai jasa, hak dan kebaikan bagi anggota masyarakat yang disesuaikan oleh kebutuhan (Amin, 2019, hlm. 5). Keadilan ini memberikan sikap untuk memberikan sebuah keadilan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada seseorang.

Pemberian keadilan menurut keadilan distributif akan diberikan sesuai dengan kebutuhan (proporsional). Dengan demikian, keadilan distributif akan memberikan apa yang menjadi haknya seseorang yang disesuaikan dengan usaha dan prestasi yang telah dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan keadilan korektif merupakan sebuah keadilan yang diberikan kepada setiap orang yang didasari bahwa semua manusia memiliki kedudukan yang sama dan setara.

Kedudukan yang sama dan setara memiliki makna bahwa tiap-tiap manusia memiliki hak atas keadilan yang setara ketika menjalankan kehidupan tanpa membedakan adanya sebuah kasta atau jabatan yang dipimpin. Dengan demikian, keadilan korektif dapat memberikan keadilan yang merata kepada tenaga kerja sebagai pemberian kepastian hukum kepada rakyat Indonesia.

Kepastian hukum dimaknai sebagai upaya yang dilakukan sebagai respon adanya tindakan sewenang-wenang yang merugikan terhadap kelangsungan hidup seorang manusia, dengan harapan bahwa manusia tersebut mendapatkan apa yang sedang diperjuangkan.

Asas kepastian akan memberikan apa yang dicari oleh para pencari keadilan dalam suatu permasalahan tertentu dengan melihat kepada aturan hukum yang berlaku. Aturan hukum memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hukum. Kepastian hukum yang diciptakan akan berguna untuk menciptakan ketertiban umum kepada masyarakat (Moho, 2019, hal. 7).

Asas kepastian hukum memiliki relevansi dengan paham positivisme yang memiliki pandangan bahwa hukum menempatkan diri sebagai konstitusi paling tertinggi dalam sebuah negara. Dengan demikian, kepastian hukum dapat diwujudkan dengan adanya sebuah peraturan perundang undangan yang dapat memberikan keadilan yang merata kepada masyarakat Indonesia. Secara Normatif, hak atas pekerja telah dirumuskan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, diatur dalam pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :

- 1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.
- 2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Maka dari itu, Pekerja telah mendapatkan jaminan perlindungan hukum secara langsung oleh Undang Undang Dasar 1945, sehingga pekerja atau buruh dapat menuntut hak nya kepada suatu perusahaan untuk mendapatkan apa yang menjadi hak nya sebagai pekerja.

Perlindungan hukum berupaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atas hak-hak dasar yang selayaknya didapatkan dalam melakukan pekerjaan. Adanya perlindungan hukum yang kuat akan menimbulkan terwujudnya tujuan hukum yakni adanya keamanan, ketentraman, ketertiban umum, kesejahteraan, kebenaran, kedamaian dan tentunya keadilan bagi seluruh warga negara (Silaban et al., 2021, hlm. 4).

Perlindungan hukum kepada pekerja merupakan menjadi salah satu tujuan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan diyakini dapat mengakomodir atas perlindungan hukum kepada pekerja dalam membangun komunikasi yang baik dengan pengusaha. Menurut Imam Soepomo, ditemukan 3 jenis perlindungan tenaga kerja, antara lain (Sulaiman & Walli, 2019, hlm. 91) :

- 1) Perlindungan Ekonomis, suatu hal yang berupaya untuk memberikan perlindungan kepada manusia, baik untuk kebutuhan dirinya sehari-hari dan keluarganya.
- 2) Perlindungan Sosial, merupakan perlindungan kepada tenaga kerja untuk melakukan kegiatan bermasyarakat. Tujuan dari perlindungan ini diharapkan setiap tenaga kerja dapat mengembangkan dirinya sebagai manusia di lingkungan masyarakat dan kepada keluarganya.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu upaya untuk melindungi pekerja dari segala bahaya yang disebabkan oleh alat pekerjaan atau bahan lainnya di suatu perusahaan.

Perlindungan hukum kepada tenaga kerja hadir sebagai konsekuensi atas adanya sebuah kontrak kerja yang menimbulkan sebuah hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja akan menumbuhkan kesadaran diri kepada pekerja dan pengusaha untuk saling melaksanakan apa yang sejatinya dicantumkan dalam sebuah kontrak kerja. Pekerja harus dapat melaksanakan kewajibannya yang diwujudkan oleh kerja yang nyata, disiplin yang tinggi serta penuh akan rasa tanggung jawab.

Hal ini tentu akan berindikasi terhadap kesuksesan yang dapat diraih oleh pengusaha sebagai akibat adanya kontribusi besar yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan kewajibannya untuk membuat suatu produk di perusahaan. Akan tetapi, posisi seorang pekerja berada dalam tingkatan yang tidak seimbang dengan seorang pengusaha sehingga dapat berpotensi dijatuhkannya PHK oleh perusahaan. PHK diartikan sebagai keadaan dimana seorang buruh / pekerja berhenti dari majikannya. Esensi diberikannya PHK adalah awal dari ketidakbahagiaan, yaitu awal dari berakhirnya pekerjaan, awal dari berakhirnya kemampuan untuk bekerja, dan berakhirnya kebutuhan sehari-hari untuk diri sendiri dan keluarga. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan beberapa versi, antara lain (Sulaiman & Walli, 2019, hlm. 360–362):

1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum

PHK demi hukum terjadi ketika waktu kerja yang disepakati telah berakhir atau ketika pekerja tersebut meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

PHK oleh pekerja dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. PHK oleh pekerja dilakukan atas adanya kehendak sendiri yang datang dari seorang pekerja tanpa adanya sebuah cara yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengintimidasi dikeluarkan dari perusahaan, serta dengan berakhirnya sebuah kontrak kerja yang telah disepakati dalam waktu tertentu.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan

PHK oleh majikan oleh pemberi kerja dapat terjadi jika pekerja gagal dalam masa percobaan, pemberi kerja mengalami kerugian dan perusahaan tutup, atau pekerja melakukan kesalahan.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh terhadap psikologis, ekonomis dan keuangan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Adanya pemutusan hubungan kerja mengakibatkan pekerja kehilangan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan;
- 2) Pekerja tersebut harus membayar biaya yang dikeluarkan dalam proses mencari pekerjaan baru, seperti dokumen yang dibutuhkan untuk menulis surat lamaran ke perusahaan;
- 3) Pekerjaan yang belum didapatkan oleh pekerja akan mengakibatkan pekerja kesulitan dalam memenuhi kebutuhannya bagi dirinya sendiri dan kepada keluarganya (Suntoyo, 2013, hlm. 110).

Abdul Khakin menjelaskan bahwa pelaksanaan PHK dapat dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu (Neysa & Sarjana, 2020, hlm. 7) :

- a. Pihak pengusaha dan pekerja dapat mengupayakan secara bersama dalam mencegah terjadinya PHK.
- b. Apabila PHK tidak bisa dihindari, maka pemberi kerja dengan pekerja dapat melakukan perundingan;
- c. Apabila perundingan tersebut berhasil, maka para pihak dapat membuat persetujuan bersama;
- d. Apabila proses perundingan tidak berhasil, maka majikan dapat mengajukan permohonan penetapan yang dikeluarkan oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai dengan alasan mengajukan PHK kepada pekerja.

e. Jika tidak adanya penetapan dan putusan dari Badan Perselisihan Hubungan Industrial, maka pihak pemberi kerja harus memberikan hak kepada pekerja untuk tetap melaksanakan pekerjaannya di perusahaannya.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pekerja masih menjadi bagian dari perusahaan tersebut sehingga pemberi kerja masih memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja

Dengan demikian, prosedur pemberian PHK kepada pekerja tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk dapat melakukan perundingan dengan pengusaha terkait dengan alasan pemberian PHK diumumkan oleh perusahaan. Semisalnya pemutusan hubungan hukum tidak dapat dicegah, Pemberi kerja masih memiliki tanggung jawab untuk dapat membayar hak atas pesangon kepada pekerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 156 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan deskriptis analitis, yaitu dengan memberikan deskripsi atau penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti oleh penulis.

Penulis akan melakukan kajian secara lebih rinci terhadap peraturan perundang undangan yang memiliki keterkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Hasil dari penelusuran tersebut dinilai dapat memberikan penjelasan terhadap bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang diputus PHK secara sepihak oleh perusahaan serta bagaimana mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan hukum oleh perusahaan.

2. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan metode yuridis normatif mengacu kepada norma norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang undangan dan putusan putusan pengadilan serta norma norma hukum yang ada dalam masyarakat (Z. Ali, 2021, hlm. 105). Penelitian hukum normatif oleh Soejono Soekanto dan Sri Mamudji disebut juga dengan istilah penelitian kepustakaan.

Hal ini karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja (Susanti & Efendi, 2014, hlm. 19). Dengan demikian, penulis akan menelusuri bahan bahan pustaka yang diperoleh melalui buku buku, jurnal nasional atau internasional, website internet yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

3. Tahap Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis melakukan suatu tahapan penelitian yang dibagi dalam 2 (dua) macam, yaitu :

a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Tahap ini menguji data sekunder yang terdiri atas bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder tersebut antara lain:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas (*Authority*) yang bersifat mengikat. bahan hukum primer meliputi *statute* yang dibentuk oleh lembaga legislatif, putusan pengadilan, dan aturan hukum yang dibentuk oleh instansi yang berwenang (Susanti & Efendi, 2014, hlm. 49) .

Bahan hukum primer adalah komponen hukum yang mencakup beberapa peraturan hukum yang dibutuhkan antara lain:

- a. Undang Undang Dasar 1945 Amandemen ke IV.
- b. KUH Perdata
- c. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

- e. Undang Undang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum meliputi buku buku hukum yang ditulis oleh ahli hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum, jurnal jurnal hukum, skripsi hukum, dan lain sebagainya (Susanti & Efendi, 2014, hlm. 52).

b) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada tahap ini, penulis berupaya untuk mencari sebuah informasi yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan dengan mewawancarai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, PT Margahayu Land, dan Eks Pekerja PT Margahayu Land.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, Teknik yang diaplikasikan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dijabarkan antar lain :

- a) Studi Kepustakaan, yaitu sebuah penelitian dengan mengkaji, mengumpulkan serta meneliti terhadap data data yang dibutuhkan baik berupa buku buku, jurnal, peraturan-perundang undangan, literatur dan

berkas lain nya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

- b) Studi Lapangan, dilakukan dengan berdiskusi yang diwujudkan dalam bentuk tanya jawab kepada beberapa karyawan yang terdampak PHK di PT Margahayu Land kota Bandung sebagai bentuk memperoleh data yang diperlukan.

5. Alat Pengumpul Data

Pada bagian ini, peneliti menggunakan 2 tahapan dalam melakukan pengumpulan data yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Alat Pengumpul Data Kepustakaan

Alat pengumpulan data kepustakaan yang digunakan adalah dengan mengumpulkan dan mengolah data berdasarkan dokumen-dokumen, seperti buku-buku hukum ketenagakerjaan atau jurnal-jurnal yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

- b) Alat Pengumpul Data Lapangan

Peneliti akan mengumpulkan dan pengolahan data berdasarkan informasi yang diperoleh secara lapangan dengan melakukan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Pekerja PT Margahayu Land yang di PHK secara sepihak oleh PT Margahayu Land, dan PT Margahayu Land. Alat yang digunakan yaitu menggunakan rekaman handphone, kamera handphone, serta alat tulis lain nya.

6. Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan adalah menggunakan metode yuridis kualitatif. Metode yuridis kualitatif merupakan suatu teknik yang tidak memakai angka-angka, akan tetapi dilakukan dengan melakukan wawancara (Fuady, 2018, hlm. 95).

Metode yuridis kualitatif mencoba untuk melakukan analisis data terhadap penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang dihubungkan dengan norma hukum atau peraturan perundang undangan sebagai acuan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini.

7. Penelitian Lapangan

Dalam penulisan ini, lokasi yang akan digunakan sebagai bahan memperoleh data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

a. Perpustakaan

Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan yang beralamat di Jl. Jl. Lengkong Dalam No.17, Cikawao, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40251.

b. Perusahaan

PT Margahayu Land, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.693, Manjahlega, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40292.

c. Kantor

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang beralamat di Jl. R.A.A.Martanegara No. 04 Bandung, Prov. Jawa Barat No. Telepon : 022-7311305, 0227311330 Fax. 022-7313130.

d. Lapangan

Perpustakaan Dinas Perpustakaan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Jl. Kawalayaan Indah II No.4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.