

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan berkaitan dengan pekerja yang melakukan tugas dan kewajibannya untuk bekerja, menurut peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan yang memberi pekerjaan sesuai dengan tempat seseorang bekerja. Pekerja atau buruh adalah seseorang yang mengaplikasikan tenaga dan keterampilannya dalam rangka memperoleh imbalan berupa pendapatan atau upah. Imbalan yang didapatkan dapat berupa uang atau dalam bentuk lainnya, yang diberikan oleh pemberi kerja atau majikan sebagai pengakuan atas kontribusi dan usaha yang dilakukan oleh pekerja tersebut (Asyhadie, 2013).

Hubungan kerja adalah hubungan yang terikat antara pengusaha dan pekerja yang dibentuk atas perjanjian kerja yang disepakati bersama. Kedua belah pihak yang terlibat dalam kontrak kerja, memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi. Pada pihak pertama, yaitu pekerja, terdapat kewajiban untuk mentaati perintah kerja, sedangkan pihak kedua, yaitu pengusaha, mempekerjakan pekerja dengan memberikan imbalan berupa bayaran. Kewajiban ini menjadi fondasi untuk menciptakan harmoni antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan perusahaan, menjaga keseimbangan dan kerjasama yang saling menguntungkan.

Adanya kewajiban dan hak yang harus ditaati dan dijalankan oleh

kedua belah pihak akan mengakibatkan perkembangan produksi terhadap perusahaan ataupun sebaliknya. Ketika para pekerja mendapatkan hak-haknya dengan baik pekerja akan merasakan kenyamanan, keamanan, dan kebahagiaan atas apa yang didapatkan dari perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pekerja untuk dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan begitupun sebaliknya. Sehingga pemenuhan hak dan kewajiban yang terpenuhi akan menciptakan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Permasalahan terkait ketenagakerjaan memang merupakan hal yang dapat menghadang pekerja selama menjalankan pekerjaan. Karakter pekerjaan yang tidak selalu bersifat permanen menempatkan posisi pekerja pada tingkat kerentanan yang tinggi, terutama jika dibandingkan dengan posisi lebih dominan yang dimiliki oleh pengusaha dalam mengelola perusahaan. Situasi ini menciptakan ketidakpastian bagi pekerja, karena mereka berpotensi menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar sampai pekerja pensiun. Hubungan kerja ini terkadang putus karena beberapa alasan, misalnya terjadi pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pekerja atau sebaliknya perusahaan mengalami kepailitan sehingga harus melakukan PHK kepada pegawainya (Beni Ahmad Saebani, 2021. hlm. 129).

Permasalahan yang sering muncul dalam ketenagakerjaan khususnya pada buruh dan perusahaan salah satunya ialah pemutusan hubungan kerja,

juga dikenal sebagai PHK. PHK merupakan yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seseorang karyawan untuk alasan tertentu, baik sementara maupun permanen. Tindakan ini dapat diambil oleh perusahaan atas berbagai alasan, seperti restrukturisasi organisasi, penyesuaian anggaran, atau kondisi bisnis yang mengharuskan pengurangan jumlah tenaga kerja. PHK melibatkan proses formal yang mencakup pemberian pemberitahuan, penyelesaian hak-hak karyawan, dan prosedur tertentu sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Destiana,2022).

Pemutusan Hubungan Kerja menimbulkan akibat hukum kepada pekerja yang mengalami PHK, diantaranya mengenai pemenuhan hak-hak pekerja setelah mengalami PHK oleh perusahaan. Pada kenyataannya, banyak pengusaha atau perusahaan yang sering mengabaikan tanggung jawab mereka terhadap pekerja setelah PHK, terutama terkait dengan hak-hak pekerja seperti pesangon, kompensasi masa kerja, dan hak pengganti. Situasi ini menciptakan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi pekerja yang telah mengalami PHK, dan ini berdampak negatif pada keuangan dan kesehatan mereka (Khakim, 2020, hlm. 321)

Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur mengenai alasan-alasan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Namun dalam beberapa kasus terdapat kendala dalam

pemenuhan hak-hak pekerjayang harus didapatkan sesuai dengan prosedur yang dijelaskan dalam pasal tersebut. Maka dari itu perlu adanya upaya untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan-ketentuan yang ada, sehingga hak-hak yang wajib didapatkan oleh pekerja yang terkena PHK dapat dipenuhi dengan benar sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pasal 156 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima

Fakta di lapangan uang pesangon terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK tidak diberikan uang pesangon atau tidak diberikan kejelasan yang pasti terkait dengan pemberian uang pesangon sebagaimana yang terjadi terhadap pekerja/buruh di PT Wiska. Pemberian uang pesangon bagi pekerja/buruh yang terkena phk merupakan hak pekerja/buruh sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pada tanggal 2 november 2023 PT. Wiska mengumumkan secara mendadak terkait penutupan pabriknya. Pabrik berorientasi pasar ekspor dan lokal, memproduksi varian handuk. Merek Hayashi diekspor ke Jepang, merek Superior dan Wiska di pasar lokal. PT Wiska ada di tiga lokasi dengan jumlah karyawan tersisa sekitar 700-an pekerja, sebelumnya jumlahnya ribuan pekerja serta sudah melakukan PHK secara bertahap

terhadap pekerja/buruh sisanya. Pihak Manajemen PT. Wiska saat ditanyakan perihal uang pesangon oleh pekerja/buruh malah menantang untuk menempuh proses hukum saja, tidak mau melaksanakan aturan tentang pesangon dengan alasan tidak mampu membayar. Padahal aturan nilai jumlah pesangon sudah diturunkan oleh UU Cipta Kerja, itu pun pengusaha masih bilang tidak mampu melaksanakannya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah terjadi kepada salah satu karyawan PT. DAESE TEXTILE Cihanjuang Kec. Cimanggung Kabupaten Sumedang Agus Purnawan pada tahun 2023. Agus Purnawan didampingi Usep Perwara selaku ketua KASBI (Kongres aliansi serikat buruh) Bandung raya melaporkan kasus PHK ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan mengirimkan surat permintaan mediasi untuk permasalahan PHK yang dialami oleh Agus Purnawan. Dalam surat tersebut, Usep Perwara, ketua KASBI Bandung Raya, mewakili Agus Purnawan dalam meminta pelaksanaan mediasi secara bipartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. PHK yang dilakukan PT DAESE TEXTILE terhadap karyawannya menunjukkan indikasi ketidaksesuaian.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, Peneliti mendapatkan garis besar permasalahan untuk dapat melakukan penelitian hukum yang diwujudkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja di Kabupaten Sumedang dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, Peneliti merumuskan peneliti merumuskanbeberapa rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana pengaturan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan yang terkenaPHK di Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana akibat hukum bagi Perusahaan PT. Daese Textile atas tindakannya mem PHK pekerjanya?
3. Bagaimana kendala dan upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di phk secara sepihak?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaturan pemenuhan hak-hak pekerja di Kabupaten Sumedang yang terdampak pemutusan hubungan kerja..
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai akibat hukum yang dilakukan oleh Perusahaan di Kabupaten Sumedang atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja.
3. Untuk meneliti dan menganalisi kendala dan upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di phk secara sepihak.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktikbagi semua pihak.

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pekerja yang tidak menerima hak mereka setelah pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, penelitian ini juga dapat menawarkan tentang cara menyelesaikan masalah yang terkait dengan PHK.
  - b. Dengan penelitian ini, Peneliti berharap dapat menjadi sumber penelitian atau studi lebih lanjut tentang masalah PHK secara sepihak.
2. Kegunaan Secara praktis
- a. Dapat digunakan sebagai sumber pendidikan untuk sarjana hukum, praktisi, dan masyarakat umum untuk memahami hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.
  - b. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi tahu pengusaha dan pekerja tentang hak-hak yang dimiliki pekerja dalam hubungan kerja, bagaimana hubungan *industrial* diselesaikan, bagaimana perusahaan memutuskan hubungan kerja, dan bagaimana pekerja dilindungi jika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Pancasila diakui sebagai pandangan dunia yang memberi dasar pada nilai-nilai tinggi yang membimbing kehidupan bersama dan tata negara. Terdiri dari lima sila, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh

hikmat dan kebijaksanaan dalam perwakilan, serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, Pancasila mencerminkan komitmen Indonesia terhadap prinsip-prinsip moral, sosial, dan politik yang mencirikan identitas dan tujuan negara.

Pancasila sebagai falsafah negara Indonesia, juga berperan sebagai fondasi hukum yang mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini berarti bahwa setiap keputusan atau kebijakan yang hendak diambil atau diakui harus sejalan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Pancasila bukan hanya menjadi pedoman moral dan spiritual, tetapi juga menjadi patokan hukum yang mendasari segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah. Dengan memastikan bahwa kebijakan dan keputusan sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila, Indonesia berusaha membangun fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang adil, makmur, dan berkelanjutan..

Pancasila, sebagai dasar ideologi negara Indonesia, terdiri dari nilai-nilai dasar yang berfungsi sebagai landasan moral dan hukum bagi kehidupan masyarakat. Lima sila dalam Pancasila mencerminkan nilai-nilai luhur yang membimbing arah kehidupan berbangsa. Nilai ketuhanan yang maha esa merefleksikan prinsip keberagaman agama dan keyakinan di Indonesia, sedangkan nilai kemanusiaan yang adil dan beradab menekankan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan sikap adil terhadap sesama. Persatuan Indonesia mencerminkan semangat kebersamaan dan solidaritas

dalam keberagaman. Sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan menunjukkan komitmen pada sistem pemerintahan demokratis. Di sisi lain, sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menegaskan tekad untuk mengurangi kesenjangan sosial dan menciptakan keadilan di seluruh lapisan masyarakat. Pancasila tidak hanya menjadi panduan moral tetapi juga dasar hukum yang mengarahkan pembuatan keputusan dan pembentukan regulasi di Indonesia, menciptakan fondasi yang kuat untuk pembangunan negara yang adil, demokratis, dan berlandaskan nilai-nilai universal (Ardhani et al., 2022, hlm. 4).

Konsep Pancasila sebagai sumber dari segala hukum di Indonesia, konsep ini tercermin dalam "Penetapan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum Negara." Prinsip ini sejalan dengan amanat Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai dasar ideologi negara, Pancasila mencakup nilai-nilai moral dan sosial yang membimbing pengambilan keputusan di berbagai sektor kehidupan. Penetapan Pancasila sebagai sumber hukum tertinggi mengharuskan setiap ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Pancasila, dalam konteks ini, tidak hanya berperan sebagai panduan ideologis tetapi juga menjadi dasar hukum yang mengikat dalam pembentukan norma-norma hukum di Indonesia. mencerminkan komitmen Indonesia untuk membangun sistem hukum yang selaras dengan nilai-nilai luhur dan universal, membentuk dasar yang kuat bagi

pembangunan negara yang adil, demokratis, dan bermartabat

Maksud utama dari sistem hukum ini adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia dan setiap warisan budaya Indonesia, serta menggalang kemajuan kesejahteraan umum. Selain itu, Pancasila juga bertujuan untuk memberikan pendidikan yang bermakna dalam kehidupan masyarakat dan berperan aktif dalam mempromosikan ketertiban global yang berasaskan pada prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Lebih dari sekadar sebagai panduan moral dan filosofis, Pancasila juga berfungsi sebagai fondasi hukum yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan ini dalam upaya membangun masyarakat yang adil, makmur, dan berkeadilan sosial.

Prinsip bahwa Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUD RI 1945 Amandemen ke IV, menjadi dasar yang erat terkait dengan penggunaan Pancasila sebagai rujukan dalam kebijakan pemerintah dan tindakan masyarakat. Pancasila sebagai acuan, diharapkan pemerintah dapat menjalankan kebijakan dengan adil dan seimbang, sekaligus mengedepankan nilai-nilai moral dan etika yang terkandung dalam Pancasila. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang merata kepada seluruh warga negara, menciptakan suatu tatanan hukum yang melibatkan prinsip-prinsip demokratis, keadilan, dan keberlanjutan, sesuai dengan cita-cita Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila.

Supremasi hukum di Indonesia dapat terwujud sebagai implementasi

konkret dari nilai-nilai Pancasila yang menjadi landasan ideologis dan hukum negara. Konsep supremasi hukum menegaskan bahwa hukum memiliki kedudukan tertinggi dalam tatanan hukum suatu negara, dan di Indonesia, Pancasila diakui sebagai sumber hukum utama. Oleh karena itu, segala kebijakan dan tindakan hukum harus selaras dengan nilai-nilai Pancasila. Dengan mengutamakan supremasi hukum yang berakar pada Pancasila, pemerintah diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang adil, demokratis, dan mengedepankan hak asasi manusia. Prinsip ini menciptakan suatu kerangka hukum yang kuat, di mana norma-norma hukum yang dihasilkan mencerminkan nilai-nilai moral, etika, dan keadilan yang tercermin dalam Pancasila. Sebagai hasilnya, supremasi hukum di Indonesia menjadi instrumen untuk mencapai masyarakat yang berkeadilan, berdemokrasi, dan sesuai dengan cita-cita negara yang diwujudkan melalui Pancasila sebagai ideologi dan landasan hukum.

Prinsip negara hukum didasarkan pada adanya standar hukum yang mengatur cara orang berperilaku adalah dasar dari konsep negara hukum. Norma-norma ini berkembang sebagai respons terhadap tuntutan keadilan pada suatu waktu dan tempat tertentu, dengan tujuan menciptakan ketertiban berkeadilan di masyarakat. Konsep negara hukum memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang status atau kekuasaan, tunduk pada hukum yang sama. Prinsip ini memberikan landasan untuk adanya aturan hukum yang berlaku dan mengikat, sehingga setiap tindakan dan kebijakan pemerintah harus sesuai dengan norma-norma tersebut. Selain itu, konsep

negara hukum memungkinkan setiap orang untuk hidup Bahagia di dunia ini dengan melindungi hak asasi manusia, keadilan dan kebebasan. Sebagai hasilnya, prinsip negara hukum menciptakan fondasi yang kokoh untuk terciptanya masyarakat yang adil, demokratis, dan berkeadilan.

Norma-norma hukum menjadi landasan utama dalam membentuk tatanan masyarakat yang adil, memberikan jaminan hak dan kewajiban secara merata, dan memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk meraih kebahagiaan dalam kerangka ketertiban dan keadilan yang berlaku. Norma-norma tersebut menetapkan aturan main yang adil bagi seluruh warga masyarakat, memberikan landasan untuk pengaturan hak dan kewajiban yang seimbang. Dengan demikian, norma-norma hukum tidak hanya menciptakan tatanan hukum yang terstruktur, tetapi juga melibatkan aspek keadilan sosial dan pemberian hak-hak dasar bagi setiap individu. Konsep ini bertujuan untuk mewujudkan lingkungan di mana setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kebahagiaan, tanpa adanya ketidaksetaraan yang tidak adil atau diskriminasi. Oleh karena itu, norma-norma hukum menjadi instrumen penting dalam menciptakan masyarakat yang berkeadilan dan menghormati hak asasi manusia.

Berdasarkan prinsip tersebut, penting bagi suatu negara untuk membuat undang-undang yang melindungi hak dasar rakyat Indonesia. Negara diharapkan dapat memberikan keadilan yang seadil-adilnya kepada semua rakyatnya. Prinsip ini menuntut agar negara hadir secara efektif dalam masyarakat, yang dapat diwujudkan melalui penerapan aturan hukum

yang relevan dan berlaku di dalam masyarakat. Hubungan antara aturan hukum dan konsep keadilan diibaratkan sebagai dua sisi dari sebuah koin yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan aturan hukum yang tepat dan berkeadilan memiliki dampak langsung terhadap pemenuhan hak dan keadilan bagi seluruh warga negara, menciptakan kerangka hukum yang berperan dalam melindungi dan menghormati hak-hak dasar rakyat Indonesia.

Dengan demikian, hukum harus senantiasa mengarah pada konsep keadilan sebagai usaha untuk memberikan kebahagiaan kepada setiap warga negara Indonesia. Konsep ini sejalan dengan ajaran Gustav Radbruch yang menekankan bahwa pembentukan negara hukum harus memiliki tujuan tertentu. Keadilan, dalam konteks ini, menjadi panduan utama dalam pembentukan dan penerapan hukum. Prinsip ini mencerminkan upaya untuk menciptakan sistem hukum yang adil, merata, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang diakui oleh masyarakat. Selaras dengan pandangan Gustav Radbruch, tujuan dari pembentukan negara hukum bukan hanya terbatas pada eksistensi aturan hukum itu sendiri, tetapi juga pada pencapaian keadilan sosial dan pemberian hak-hak dasar kepada semua warga negara. Oleh karena itu, konsep keadilan menjadi pedoman yang penting dalam merancang, menerapkan, dan menilai efektivitas sistem hukum di Indonesia. Tujuan hukum yang dimaksud adalah sebagai berikut (Ali, 2020):

1. Keadilan

Keadilan menjadi tujuan utama dalam sistem hukum, menekankan pentingnya menciptakan suatu kerangka hukum yang adil dan merata bagi seluruh individu dalam masyarakat. Keadilan mengacu pada prinsip bahwasetiapa individu memiliki hak yang sama di hadapan hukum dan bahwa keputusan hukum harus didasarkan pada keadilan dan kesetaraan. Artinya, penerapan suatu hukum harus berjalan tanpa adanya diskriminasi dengan memandang status sosial, ekonomi, atau latar belakang lainnya.

## 2. Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan suatu tujuan yang sangat penting dalam suatu sistem hukum, mengindikasikan betapa esensialnya adanya aturan hukum yang jelas dan dapat dimengerti oleh masyarakat. Tujuan ini menciptakan landasan yang stabil untuk tatanan sosial dan ekonomi suatu negara. Dengan adanya kepastian hukum, masyarakat dapat memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap sistem hukum yang berlaku. Hal ini memungkinkan prediksi hasil dari suatu tindakan atau keputusan hukum, sehingga individu dan entitas bisnis dapat membuat keputusan dengan lebih yakin dan mengantisipasi konsekuensi hukum dari tindakan mereka.

## 3. Kemanfaatan

Kemanfaatan dalam konteks hukum merujuk pada tujuan untuk memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Hukum diharapkan tidak hanya menjadi seperangkat aturan formal,

tetapi juga sebuah instrumen yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan masyarakat. Tujuan ini menekankan pada relevansi dan dampak positif hukum terhadap kesejahteraan sosial dan individu. Dalam prakteknya, hukum diharapkan dapat menciptakan peraturan yang bermanfaat dan melindungi kepentingan bersama masyarakat. Aturan-aturan ini dirancang untuk menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan perkembangan sosial, ekonomi, dan politik yang seimbang. Hukum juga diharapkan dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak individu, mencegah penyalahgunaan kekuasaan, dan menyeimbangkan kepentingan antara berbagai pihak.

Hukum harus selalu mengarah pada konsep keadilan sebagai usaha untuk memberikan kebahagiaan bagi setiap warga negara Indonesia. Prinsip ini mencerminkan bahwa keberadaan aturan hukum yang adil dan berkeadilan dapat membentuk dasar yang kokoh untuk menegakkan hak-hak dan kewajiban masyarakat secara seimbang, sehingga masyarakat dapat hidup dalam suatu sistem yang didasarkan pada nilai-nilai keadilan. Dengan hukum yang berorientasi pada keadilan, diharapkan setiap individu di negara tersebut dapat mengalami kebahagiaan dan keadilan dalam menjalankan kehidupan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran hukum dalam menciptakan lingkungan sosial yang adil, di mana semua warga negara dapat merasa diakui dan dilindungi, serta memiliki akses yang sama terhadap hak dan kebebasan mereka. Dengan demikian, upaya untuk

menyelaraskan hukum dengan konsep keadilan menjadi kunci dalam membangun masyarakat yang harmonis dan berkeadilan di Indonesia.

Asas keadilan hukum menciptakan landasan untuk menjamin hak-hak individu, menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang objektif, dan mengukuhkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum. Dengan adanya prinsip ini, diharapkan setiap warga negara dapat merasa aman dan diakui hak-haknya tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi mereka.

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata "adil," yang berarti tidak sewenang-weanang, tidak berat sebelah, dan berpihak kepada yang benar, sepatutnya, dan adil. Prinsip keadilan mencakup prinsip kesetaraan, ketidakberpihakan, dan keseimbangan dalam mengambil keputusan atau menegakkan hukum.

Keadilan sulit untuk diungkapkan secara menyeluruh dalam satu kalimat, karena sifatnya adalah konsep yang kompleks. Perspektif positif terhadap keadilan bisa tergantung pada pemahaman individu. Asas keadilan menegaskan bahwa setiap orang seharusnya diperlakukan secara adil dan setara di mata hukum, tanpa adanya diskriminasi. Konsep ini melibatkan distribusi sumber daya, hak, dan kewajiban secara merata, serta penegakan hukum yang melindungi hak asasi manusia. Dalam esensinya, keadilan mencakup sejumlah dimensi yang saling terkait, termasuk pemberian hak yang setara, distribusi yang merata, dan perlindungan terhadap hak-hak individu untuk menciptakan masyarakat yang adil dan setara bagi semua

(Rangkuti, 2023).

Keadilan korektif bertujuan untuk memperbaiki ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang mungkin terjadi dalam suatu sistem, dengan memberikan koreksi atau perbaikan terhadap situasi yang tidak adil. Dalam konteks tenaga kerja, prinsip ini dapat diterapkan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja diakui tanpa memandang status sosial atau jabatan mereka dan mendapat perlindungan dalam bekerja.

Asas kepastian hukum, yang menurut Gustav Radbruch merupakan nilai dasar hukum, esensialnya mengajukan tuntutan agar hukum dirumuskan secara jelas dan tertulis. Keberadaan asas ini menjadi krusial karena dapat menjamin kejelasan dari suatu peraturan hukum positif. Pentingnya asas kepastian hukum memiliki kesamaan dengan gagasan utama dalam paradigma positivisme hukum, yang menekankan kejelasan dalam penalaran hukum positif. Kepastian hukum memberikan keyakinan kepada warga negara dan pelaku hukum bahwa norma hukum yang berlaku dapat diandalkan dan dipahami dengan mudah. Ini juga membantu dalam menghindari konflik atau penafsiran ganda terhadap hukum. Dengan demikian, asas kepastian hukum tidak hanya menjadi dasar hukum yang kuat, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kestabilan sistem hukum suatu negara. (Julyano & Sulistyawan, 2019)

Asas kepastian hukum diharapkan dapat memberikan jawaban yang dicari oleh para pencari keadilan dalam suatu permasalahan tertentu dengan merujuk pada aturan hukum yang berlaku. Aturan hukum sendiri memiliki

tujuan utama untuk menyediakan kepastian hukum. Kepastian hukum yang tercipta melalui aturan- aturan ini menjadi instrumen penting dalam menciptakan ketertiban umum di masyarakat. Dengan adanya kejelasan dan konsistensi dalam norma hukum, masyarakat dapat memahami hak dan kewajiban mereka, sehingga menciptakan suatu lingkungan hukum yang dapat memberikan ketenangan dan keadilan bagi semua pihak. (Asaziduhu Moho, 2019)

Positivisme, yang menganggap hukum sebagai konstitusi tertinggi negara, sangat dekat dengan asas kepastian hukum. Oleh karena itu, peraturan perundang- undangan yang dapat membuat masyarakat Indonesia dilayani dengan adil. Dalam perspektif positivisme, hukum dianggap sebagai peraturan yang ditetapkan oleh penguasa dan diakui sebagai norma yang mengikat. Asas kepastian hukum dalam konteks ini menuntut agar peraturan hukum dirumuskan secara jelas dan dapat diinterpretasikan dengan konsisten. Kepastian hukum menjadi krusial dalam memastikan bahwa norma- norma yang diberlakukan dapat memberikan perlakuan yang adil kepadamasyarakat. Dengan adanya ketertiban hukum yang jelas dan dapat dipahami, warga negara dan pelaku hukum dapat memiliki keyakinan bahwa keputusanhukum akan konsisten dan dapat diprediksi. Oleh karena itu, pemahaman positivistic terhadap hukum dan penerapan asas kepastian hukum dapat saling mendukung, menciptakan landasan yang kokoh bagi sistem hukum yangberorientasi pada memberikan perlakuan yang adil dan kepastian kepadamasyarakat Indonesia.

Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, bersama dengan Pasal 28 Ayat (1) dan Ayat (2) UUD 1945, menetapkan secara normatif hak atas pekerjaan bagi setiap warga Indonesia. Dengan menekankan hak dasar setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak, pasal-pasal tersebut menciptakan landasan normatif yang kuat untuk melindungi hak ekonomi dan sosial warga negara. Dalam konteks ini, negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja, memastikan kesetaraan di tempat kerja, dan memberikan jaminan penghidupan yang layak. Dengan demikian, asas kepastian hukum berperan dalam mengarahkan pembuatan dan penerapan undang-undang untuk menciptakan keadilan yang setara sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusi negara:

- 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”.

Konteks Undang-Undang Dasar 1945 di Indonesia, pekerja atau buruh mendapatkan perlindungan hukum yang signifikan, memberi mereka dasar yang kuat untuk menuntut hak-haknya di lingkungan perusahaan. Konstitusi tersebut mengakui hak-hak dasar individu, termasuk hak-hak pekerja, dan menegaskan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan. Hal ini memberikan landasan konstitusional yang kokoh bagi pekerja untuk

mengklaim hak-hak yang seharusnya mereka peroleh sebagai anggota pekerja dalam suatu perusahaan.

Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yang telah disahkan menjadi Undang-Undang, mengatur pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap pekerjanya.

Undang-undang telah menyediakan fasilitas perlindungan bagi semua pihak yang terkait, namun kepastian hukum memiliki peran sentral karena memastikan bahwa perlindungan yang diberikan dapat dipahami dengan jelas tanpa adanya keambiguan terutama perlindungan PHK. Kepastian hukum memastikan bahwa hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pekerja maupun pengusaha, dapat dipahami dengan jelas sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Regulasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dijelaskan secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170. Dalam Pasal 150, menerangkan:

“ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki orang perseorangan, milik Persekutuan atau tidak memiliki badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pemutusan hubungan Kerja PHK adalah suatu peristiwa yang harus di cegah. Langkah preventif yang dilakukan pemerintah tertuang dalam

Pasal 151 Peraturan Pemerintah (PERPU) Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat ketidaksesuaian antara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh pekerja di Perusahaan Kabupaten Sumedang dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku. PHK tersebut terjadi secara sepihak, tanpa adanya pemberitahuan kepada pekerja secara jelas, sehingga melanggar prinsip-prinsip yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketentuan yang diatur dalam Pasal 146 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pencatatan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menegaskan bahwa perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerjanya. Terdapat kewajiban bagi pemberi kerja untuk mematuhi prosedur yang diatur secara hukum dan memberikan pemberitahuan yang memadai kepada pekerja sebelum melaksanakan PHK. Jika PHK tidak dapat dihindari, Pasal 146 menegaskan bahwa pemberi kerja tetap bertanggung jawab untuk membayar hak pesangon kepada pekerja yang terkena dampak. Ketentuan ini menegaskan adanya tanggung jawab moral dan hukum pemberi kerja untuk memastikan bahwa proses PHK dilaksanakan dengan penuh pertimbangan dan menghormati hak-hak pekerja yang terkena dampak, termasuk pembayaran hak pesangon sebagai kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan

Hubungan Industrial, ada mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui forum bipartit. Salah satu cara penyelesaian ini adalah melalui mekanisme bipartit yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pekerja atau serikat pekerja, dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Mekanisme ini mencakup negosiasi dan musyawarah untuk mencapai kesepakatan terkait dampak PHK, termasuk hak-hak pekerja dan kompensasi yang dianggap wajar. Dengan melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung, pendekatan bipartit diharapkan dapat menciptakan solusi yang adil dan berkeadilan, sekaligus meminimalkan konflik antara pekerja dan pengusaha.

Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 46 menyatakan bahwa perusahaan tetap diwajibkan memberikan hak-hak pekerja, termasuk pesangon, penggantian, dan penghargaan masa kerja. hak-hak tersebut meskipun perusahaan melakukan PHK. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan hak-hak pekerja yang terkena dampak meskipun PHK dilakukan dalam konteks penundaan kewajiban utang.

Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk menetapkan pesangon, kompensasi masa kerja, dan ganti rugi perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini dibuat untuk menjamin keadilan, dan kepastian hukum dalam penyelesaian

kasus pemutusan hubungan kerja.

Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Sumedang Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memengaruhi pemutusan hubungan kerja dalam kasus penelitian ini. Peraturan tersebut, menurut Pasal 93 Ayat (4), memberikan payung hukum kepada pekerja atau buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sebelum masa kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir, pekerja atau buruh berhak menerima ganti rugi, asalkan pemutusan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan pekerja.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, peneliti berfokus pada deskripsi dan penjelasan fenomena utama yang menjadi fokus penelitian yaitu pemutusan hubungan kerja, Penelitian ini akan menguraikan implementasi mengenai prosedur dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga penelitian ini akan memunculkan Solusi dan langkah yang seharusnya dilakukan pemerintah dan perusahaan agar tidak terjadi perselisihan akibat PHK.

### **2. Metode Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif sebagai pendekatan utama, menempatkan fokus pada analisis terhadap teori-

teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan. Analisis yuridis normatif bertujuan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan norma-norma hukum yang berlaku, serta memahami konsep-konsep hukum yang mendasari regulasi tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan landasan teoritis yang kokoh untuk memahami aspek hukum yang terkait dengan pemutusan hubungankerja secara sepihak dan perlindungan hukum bagi karyawan. Pendekatan yuridis normatif diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan sistematis terhadap kerangka hukum yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi, dan mengidentifikasi potensi perbaikan atau peningkatan dalam sistem regulasi yang ada. Pentingnya mengacu pada sumber-sumber hukum tersebut membantu peneliti dalam menyusun argumen dan kesimpulan yang didukung oleh dasar hukum yang kuat (Diah Ochtorina, Susanti, 2014).

### **3. Tahap Penelitian**

Untuk dapat menyelesaikan penelitian hukum ini ada beberapa tahap yang harus dilakukan peneliti, yaitu:

#### **a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Tahap pertama dalam penelitian ini melibatkan penelitian kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari berbagai bahan hukum. Dalam proses ini, peneliti akan melakukan pencarian sumber bahan hukum.

i. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki karakteristik utama sebagai sumber hukum yang bersifat otoritatif atau memiliki otoritas hukum tertinggi. Bahan hukum primer ini seringkali bersifat resmi dan memuat norma-norma hukum yang berlaku secara langsung, seperti:

1. Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke IV.
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Pengganti Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

ii. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup beragam sumber yang memberikan interpretasi, analisis, atau pemahaman mendalam terhadap norma-norma hukum yang ada. Bahan ini merupakan bahan hukum yang berfungsi memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti jurnal, artikel, buku-buku.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada tahap ini, Penulis berupaya untuk mencari sebuah informasi yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan

dengan mewawancarai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang dibutuhkan, terdapat beberapa teknik yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan atau *library research* adalah gteknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan kajian kepustakaan terhadap literatur yang ada, seperti buku-buku, jurnal penelitian, dan ensiklopedi. Tujuan menggunakan studi kepustakaan ini adalah untuk mencari teori-teori dan memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep dari akibat hukum pemberhentian hubungan kerja terhadap pemenuhan hak-hak pekerja di Kabupaten Sumedang dalam prespektif Hukum Ketenagakerjaan. Pengumpulan data melalui kepustakaan ini dapat membantu peneliti untuk melengkapi penelitian ini dengan sumber-sumber lain selain dari wawancara.

##### b. Studi Lapangan

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, studi lapangan dilakukan meluali proses tanya jawab kepada mediator hubungan indusrial.

## **5. Alat Pengumpul Data**

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

### **a. Alat Pengumpulan Data Kepustakaan**

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data kepubstakaan adalah dengan mengumpulkan dan mengolah data dari literatur seperti buku hukum ketenagakerjaan atau jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian.

### **b. Alat Pengumpulan Data Lapangan**

Sebelum mengolahan data, peneliti meminta informasi dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sunedang. Penarikan data dapat dilakukan dengan menggunakan kamera telpon, rekaman handphone, dan alat tulis.

## **6. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis kualitatif. Metode yuridis kualitatif menganalisis data melalui wawancara dengan tidak memakai angka-angka. (Fuady, 2018)

Dalam melakukan penelitian ini metode yuridis kualitatif yaitu digunakan untuk melakukan analisis data kepubstakaan dan penelitian lapangan yang berkaitan dengan hukum perundang-undangan sebagai dasar penelitian ini.

## **7. Penelitian Lapangan**

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang akan dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang beralamat di Jl. Pangeran Kornel No. 241.