

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional merupakan upaya terencana dan berkesinambungan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, pembangunan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mencakup aspek hukum yang menjadi fondasi penting dalam menjaga stabilitas serta menciptakan iklim yang kondusif bagi pembangunan itu sendiri.

Hampir setiap bidang sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Campur tangan hukum yang semakin meluas ke dalam bidang kehidupan bermasyarakat ini menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi sangat penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi wadah yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat.

Upaya penciptaan lapangan kerja yang bermanfaat bagi masyarakat Indonesia untuk mengurangi pengangguran merupakan bagian dari seluruh kebijakan dan program pembangunan. Setiap rencana strategis dalam pembangunan ekonomi dan sosial sangat memperhatikan tujuan peningkatan kesempatan kerja dan usaha bisnis yang mampu menampung tenaga kerja yang besar.

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian di era globalisasi ini

karena teknologi yang muthakhir pun tidak dapat menggantikan tenaga kerja yang merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena tanpa tenaga kerja, peralatan dan modal tidak dapat digunakan untuk keperluan mereka sepenuhnya, salah satu variabel manufaktur yang digunakan untuk membuat produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan dasar manusia adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja juga memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapainya tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Sastrohadiwiryo, 2005).

Jika diperhatikan dalam sudut pandang positif mengenai tenaga kerja yang merupakan salah satu sumber daya yang dapat mendorong pertumbuhan dan juga perekonomian suatu negara, salah satunya Indonesia. Menurut data yang telah dirilis oleh *World Bank*, Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja terbesar keempat di dunia. Meningkatnya jumlah penduduk membuat jumlah angkatan kerja pun mengalami peningkatan. Pemerintah wajib memanfaatkan tenaga kerja agar pemerintah dapat bertahan dalam pembangunan (Latip et al., 2019). Negara yang berpenduduk padat seperti Indonesia seharusnya merasa beruntung karena secara tidak langsung memiliki banyak tenaga kerja yang besar pula, hal tersebut menjadi incaran para perusahaan asing untuk menanamkan investasi.

Dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu belum, selama, dan sesudah masa kerja (Soedarjadi, 2008). Dalam hal tersebut, sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan tersebut memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif dan terpadu.

Selain hal di atas, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hukum merupakan suatu aturan yang harus diterapkan oleh semua perusahaan ataupun pengusaha untuk tujuan melindungi para pekerjanya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, hal tersebut memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan suatu perlindungan tanpa membedakan jenis kelamin, ras, dan agama.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan tersebut tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah (Khoe, 2013). Tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Bagian tersebut ada karena kesepakatan dalam sebuah perjanjian yang dibuat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Penelitian ini dilatar-belakangi dari meningkatnya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang terjadi di Indonesia, khususnya pada perusahaan-perusahaan besar sebagai contoh kasus PHK yang dilakukan oleh PT. Sinar Continental. PHK seringkali dilakukan tanpa memperhatikan prosedur yang sesuai dan seringkali tanpa memberikan kompensasi yang adil

kepada pekerja yang terdampak. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi pekerja yang telah menggantungkan hidupnya pada perusahaan tersebut. PHK sepihak, selain melanggar prinsip dasar keadilan sosial, juga bertentangan dengan berbagai regulasi ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu, sangat penting untuk meninjau bagaimana perlindungan hukum yang ada sehingga dapat memberikan kepastian dan perlindungan bagi para pekerja dalam menghadapi situasi PHK sepihak.

Seiring dengan pengesahan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, yang merupakan penetapan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, terdapat berbagai perubahan mendasar dalam aturan ketenagakerjaan, termasuk mekanisme keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan para pekerja yang terdampak, dengan memperhatikan dari segi aspek perlindungan dari PHK yang tidak adil. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak pekerja yang belum memahami sepenuhnya hak-hak mereka berdasarkan regulasi terbaru ini. PT. Sinar Continental, sebagai contoh perusahaan yang melakukan PHK sepihak, menjadi kasus yang relevan untuk melihat bagaimana implementasi aturan baru ini dalam dunia kerja nyata. Apakah perlindungan yang dijanjikan dalam Undang-Undang Cipta Kerja benar-benar dapat terwujud, atau masih ada celah yang memungkinkan perusahaan bertindak tidak adil terhadap pekerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai perlindungan hukum yang tersedia bagi para pekerja yang terkena dampak PHK sepihak oleh Perusahaan, berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kajian ini juga akan mengkaji seberapa jauh undang-undang ini mampu memberikan kepastian hukum, terutama dalam hak kompensasi, hak mendapatkan pekerjaan baru, serta alur mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur hukum. Analisis yang dilakukan diharapkan dapat menjadi cerminan dari kondisi perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia secara lebih luas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap ilmu Hukum Ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan masukan praktis untuk perbaikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang di atas Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna menyusun Skripsi dengan judul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini mengarahkan fokus pada permasalahan utama yang dirumuskan dengan cermat sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penyelesaian PHK terhadap pekerja dihubungkan dengan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK, terutama terkait kompensasi, pesangon, dan tunjangan lainnya?
3. Bagaimana ketentuan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (Cipta

Kerja) memberikan akibat hukum terhadap hak-hak perlindungan pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ialah:

1. Untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis hubungan antara PHK terhadap pekerja dihubungkan dengan perspektif hukum ketenagakerjaan;
2. Untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK, terutama terkait kompensasi, pesangon, dan tunjangan lainnya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum terkait PHK sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan dihubungkan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja).

D. Kegunaan Penelitian

Penulisan ini berisikan penelitian yang merupakan kegiatan pengkajian ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis terutama di bidang hukum tata negara secara umum dan hukum ketenagakerjaan secara khusus. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pemahaman akademisi di bidang ilmu Hukum Tata Negara khususnya pembahasan mengenai Ketenagakerjaan. Kemudian, penelitian ini dapat dijadikan

sebagai acuan guna memperdalam pengetahuan terkait keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks pemutusan hubungan kerja, serta hukum ketenagakerjaan dapat memediasi hubungan tersebut agar lebih adil.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ini dapat menjadi acuan bagi pekerja dan pengusaha agar lebih memperhatikan hak dan kewajibannya, serta menambah literatur ilmiah mengenai implementasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila adalah dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia. Secara khusus, Sila ke-2 “Kemanusiaan yang adil dan beradab” berbicara tentang kesadaran tentang sikap dan tingkah laku moral manusia. Hal ini didasarkan pada potensi hati nurani manusia dalam hubungannya dengan norma dan kebudayaan. Dalam sila ini diterapkan adanya persamaan derajat, hak dan kewajiban memperoleh perlindungan terhadap perundang-undangan. Sila ke-5 Pancasila “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” menunjukkan, bahwa keadilan di dalam lingkup bermasyarakat cita-cita yang harus selalu diperjuangkan oleh seluruh warga negara. Dalam sila ini tercermin prinsip keadilan dalam HAM, bahwa keadilan adalah kepentingan umum, tanpa adanya

perbedaan maupun diskriminasi terhadap individu, setiap orang berhak atas kesejahteraan.

Indonesia merupakan negara yang berdasarkan atas hukum (*Rechtstaat*). Tujuan utama hukum itu sendiri adalah untuk menyelenggarakan ketertiban, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada masyarakat. Negara hukum menjaga ketertiban dengan harapan agar semuanya berjalan menurut hukum dalam konteks negara Indonesia dikenal sebagai negara hukum Pancasila. Indonesia pun menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) yaitu negara yang dapat menggunakan hukum sebagai salah satu sarana untuk mengatur dan menyelenggarakan serta menjamin kesejahteraan rakyatnya.

Menurut R. Soepomo, kondisi hukum adalah negara yang taat hukum, di mana norma hukum berlaku untuk semua badan dan peralatan pemerintah. Negara dengan supremasi hukum yang kuat adalah negara yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan akuntabilitas dari pemegang kekuasaan. Karena adanya hubungan simbiosis antara hukum dan kekuasaan, dasar negara hukum juga akan memastikan bahwa masyarakat berjalan dalam batas-batas hukum, yang berarti memberikan perlindungan hukum (Sirajuddin, 2015). Supremasi hukum meliputi supremasi hukum, kesetaraan di hadapan hukum, dan konstitusi berdasarkan hak individu. Kurangnya otoritas sewenang-wenang dalam arti bahwa pelanggar hukum dapat dihukum.

Undang-Undang 1945 memuat tujuan visi dan misi bangsa Indonesia. Visi yang abadi ini dimaksud dengan sebagaimana tercantum dalam

pembukaan UUD 1945 yaitu “Negara Indonesia yang merdeka, berdaulat, adil dan makmur”. Sedangkan misi dari bangsa Indonesia adalah pertama, melindungi segenap bangsa Indonesia; kedua, memajukan kesejahteraan umum; ketiga, mencerdaskan kehidupan bangsa; dan yang keempat, ikut dalam melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dari penjabaran visi dan misi yang menyangkut kesejahteraan bagi masyarakat tersebut kemudian dituangkan dalam pasal-pasal UUD 1945 yang berkenaan dengan kesejahteraan rakyat (Mahalli, 2015).

Sebagai sumber dan tata tertib hukum, Pancasila merupakan ideologi yang mendasari segala hukum yang berlaku di Indonesia dan tujuan dari cita-cita hukum. Oleh karena itu, setiap peraturan yang dibuat oleh Legislatif harus terjamin dapat memberikan jaminan perlindungan hukum dan menuangkan aspirasi-aspirasi keadilan yang berkembang di masyarakat.

Berdasarkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Tujuan negara hukum sendiri adalah agar negara atau pemerintah tidak menyalahgunakan kekuasaannya dengan berbagai cara karena tidak tunduk pada sistem hukum yang dapat dipercaya.

Indonesia bermula dari Pancasila yang mana Pancasila merupakan dasar negara, pada sistem hukum, Pancasila harus dapat memadukan unsur *rechtsaat* sebagai negara yang memiliki kepastian hukum dan *rule of law* sebagai negara yang memiliki prinsip keadilan hukum. Dasar filosofis- ideologis memiliki cita-cita ideal bernegara dalam kelima Pancasila, yaitu:

1. Melindungi seluruh bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. Meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. Ikut melaksanakan ketertiban, perdamaian yang abadi dan juga keadilan sosial.

Semua sumber hukum dapat ditelusuri kembali ke Pancasila, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Negara hukum pancasila menjadikan asas persamaan sebagai unsur yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Undang-Undang Dasar 1945 meletakkan dasar untuk hidup dan belajar lebih banyak tentang cita-cita negara tentang kesetaraan, yaitu:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, perlindungan, kepastian hukum, dan jaminan yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja, serta hak atas upah yang adil dan tuntutan terkait pekerjaan lainnya;
3. Setiap orang berhak untuk mendapatkan akses yang adil.

Indonesia adalah negara demokrasi konstitusional karena menurut UUD 1945, negara yang berdaulat didirikan berdasarkan konstitusi (Al Atok, 2016). Fakta bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di mata hukum, pemerintahan dikelola sesuai dengan hukum, hak asasi manusia diakui dan dilindungi, adanya peradilan, dan elemen lainnya.

Hukum merupakan sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan

beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Undang-undang yang memuat aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu berperilaku dalam masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu, dengan adanya aturan dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum (Marzuki, 2008).

Hukum harus mengandung 3 (tiga) tujuan, yaitu:

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtugheit*), asas ini meninjau dari sudut filosofis yang dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum. (*utility*)

Kepastian hukum adalah pengertian dari kepastian hukum itu sendiri yang mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua merupakan keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu, individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan negara terhadap individu (Syahrani, 1999).

Tiga tujuan utama terciptanya hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, harus dicapai sejalan dengan konsep supremasi, sesuai

dengan supremasi hukum. Radbruch (1932) mengatakan bahwa ada tujuan tertentu yang harus dipenuhi, yaitu keadilan, kemudian kemanfaatan, dan akhirnya kejelasan hukum.

Tujuan negara juga menjadi tujuan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya dikemukakan oleh Ginting (2007), yaitu:

“pembangunan perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional, bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat,”

Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan cita hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sila kedua dan kelima Pancasila berbicara perihal hak setiap orang untuk keadilan dan perlakuan yang sejalan dengan Hak Asasi Manusia. Sila kelima berbicara perihal kesejahteraan masyarakat yang berhak dimiliki oleh semua orang. Mencermati mengenai hal diatas, terkait keadilan bagi rakyat Indonesia dalam segala aspek tidak terkecuali mengenai keadilan terhadap pekerja khususnya hak dan kewajiban dalam hukum ketenagakerjaan. Pernyataan tersebut menunjukan bahwa semua warga negara, baik anak-anak, orang dewasa, laki-laki, maupun perempuan mempunyai status hukum yang sama dan memperoleh perlindungan hukum, terutama dalam hal ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan dalam hubungan industrial, Pemerintah

Indonesia bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh, yaitu dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah dan juga keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberhentikan atau PHK secara sepihak, pemerintah juga bertindak sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam menemukan titik temu antara kedua belah pihak dalam memperoleh hak, sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Menurut John Rawls, adanya sesuatu yang adil memerlukan keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut keadilan. John Rawls pula menekankan bahwa pentingnya melihat keadilan sebagai kebijakan utama yang harus dipegang teguh dan sekaligus menjadi semangat dasar berbagai lembaga sosial dasar suatu masyarakat. Dapat dikatakan setiap manusia memelihara keadilan mulai dari keluarganya. Tinggi luhur dan luhurnya martabat manusia ditandai dengan kebebasan, karena itu kebebasan juga harus menjadi prioritas dibandingkan dengan keuntungan-keuntungan ekonomis yang bisa dicapai seseorang (Ujan, 2009).

Perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo terbagi menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan agar tenaga kerja yang bekerja ini dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga memiliki

hidup yang layak bersama dengan keluarganya. Hal ini penting karena adanya perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif pada tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja.

Apabila dihubungkan dengan perjanjian bersama yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja, maka sudah pasti dalam pembuatan perjanjian bersama haruslah memenuhi nilai-nilai keadilan agar hak dan kewajiban dari dua pihak, yaitu perusahaan dan pekerja/buruh dapat berjalan dengan baik untuk dapat mendatangkan kepuasan batin bagi keduanya.

Undang-undang sudah memberikan fasilitas perlindungan bagi para pihak yang terkait, namun kepastian hukum sangatlah penting karena dari kepastian yang menjamin perlindungan yang diterima akan lebih terang dan tidak ambigu, serta menjamin bahwa perlindungan yang diterima sudah sesuai dengan yang seharusnya. Hal ini telah diatur dalam UUD Pasal 30 ayat (4), yaitu: “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Perjanjian kerja merupakan landasan bagi berkembangnya hubungan kerja karena tanpa adanya perjanjian kerja, tidak ada hubungan hukum formal antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tidak selalu baik, hal ini dapat terjadi akibat gangguan perusahaan yang mengharuskan untuk mengakhiri hubungan kerja (PHK).

Dasar dari hubungan kerja adalah perjanjian kerja, Pasal 1313 KUHPdata menjelaskan mengenai perjanjian, yaitu “suatu persetujuan adalah

suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih” selain itu, pada Pasal 1601 a KUHPer menjelaskan: “persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Jadi menurut KUHPerdata yang merupakan ciri dari perjanjian kerja adalah adanya di bawah perintah pihak lain. Sehingga tampak hubungan antara pekerja dengan perusahaan adalah hubungan atasan (subordinasi) dan bawahan (Djumialdji, 2005).

Semua perjanjian yang dibentuk secara sah berlaku sebagai peraturan bagi individu yang membuatnya, yang dapat dinilai menggunakan konsep kebebasan berkontrak yang termasuk dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata (Muhtarom, 2014). Hal ini memberikan kebebasan bagi para pihak untuk: (1) memutuskan apakah terlibat dalam perjanjian atau tidak, (2) mengadakan perjanjian dengan siapa yang terlibat, (3) memilih materi pokok, pelaksanaan, dan ketentuan perjanjian, dan (4) memutuskan apakah perjanjian tersebut akan dalam bentuk tertulis, lisan, atau tidak. Disimpulkan dari Pasal 1320 KUHPerdata, yang menetapkan bahwa salah satu syarat perjanjian adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak; prinsip kepastian hukum, biasa dikenal sebagai prinsip *Pacta Sunt Servanda*, yang menyangkut efek perjanjian; prinsip itikad baik, hal ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, yang menetapkan bahwa itikad baik para pihak dalam suatu perjanjian harus dianggap setara.

Menurut Sajipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah bentuk memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2000). Selanjutnya, Hans Kelsen berpandangan bahwa keadilan merupakan penilaian subjektif, sekalipun suatu tatanan berkeadilan yang menganggap bahwa suatu tatanan bukanlah kebahagiaan setiap individu, tetapi kebahagiaan terbesar bagi banyak individu dalam arti suatu kelompok, yaitu pemenuhan kebutuhan tertentu, yang dipertimbangkan oleh penguasa atau pembuat undang-undang. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan penilaian nilai yang ditentukan oleh faktor emosional dan oleh karena itu dapat dianggap sebagai penilaian subjektif. Mengenai konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positifisme, menyatakan bahwa kebenaran merupakan hukum kodrat. Sehingga pandangannya untuk konsep keadilan akan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam.

Setiap masyarakat Indonesia memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan termasuk jenis pekerjaan, pendapatan, jaminan sosial, keselamatan, perlindungan serta juga penghidupan yang layak. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan memberikan pembinaan maupun dengan menjunjung tinggi pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui perundang-undangan di tempat kerja (Asikin, 1993).

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara penulisan dari tahapan saat melaksanakan penelitian yang lebih spesifik guna mengetahui hal penting yang akan diteliti. Oleh karena itu, dalam hasil penelitian ini penulis akan menggunakan beberapa tahapan pada suatu metode penelitian yang akan dilakukan.

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Pembahasan penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menjelaskan data yang di dapat berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, dokumen, dan catatan lapangan, kemudian dianalisis dan disampaikan ke dalam bentuk skripsi untuk menjelaskan fenomena yang terjadi menggunakan metode yuridis normatif dan menggabungkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas (Soemitro, 1990).

Penelitian ini menghasilkan gambar yang sistematis. Selain itu, karena didasarkan pada deskripsi dan informasi yang dipelajari dari studi dokumen, analisis ini dilakukan dengan hati-hati untuk mengatasi setiap masalah yang mungkin akan muncul selama penelitian.

2. Metode Pendekatan

Dalam penyusunan penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Metode pendekatan ini

merupakan sebuah metode yang berpedoman pada hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hukum Positif). Kemudian, metode penelitian ini mengacu kepada pisau analisis, yakni peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan problematika hukum yang menjadi fokus penelitian, dalam penelitian ini peraturan yang relevan mengenai masalah yang diteliti. Metode pendekatan di atas digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang-undangan yaitu hubungan peraturan dengan peraturan lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek (Soemitro, 1990; Yadiman, 2019).

3. Tahapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain mengidentifikasi fakta hukum, membuang informasi yang tidak terkait dengan penentuan masalah hukum yang akan diselesaikan, dan menetapkan tujuan yang jelas sebelum memulai penelitian. Penelitian hukum sekurang-kurangnya harus berkaitan dengan penelitian non-hukum, mempelajari permasalahan hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang dikumpulkan, menarik kesimpulan berupa justifikasi kesimpulan, dan memberikan justifikasi kesimpulan berdasarkan argumentasi yang akan dibahas dalam justifikasi. Pada tahap penelitian ini untuk penelitian yuridis-normatif digunakan tahapan sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data kepustakaan diperoleh dari berbagai hal yang

berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, berupa buku atau literatur ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Melihat hal tersebut, diperlukan penjelajahan literatur kepustakaan terkait hukum ketenagakerjaan dan mengenai perlindungan hak pekerja yang di PHK secara sepihak. Dapat pula dari sumber hukum lainnya seperti buku, literatur bacaan, artikel, dokumen hukum, dan undang-undang yang berhubungan terhadap penelitian ini. Bahan hukum tersebut, yakni (Amirrudin & Asikin, 2006):

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yakni bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mukthair ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan atau ide (Soekanto, 2012).

Meneliti berbagai literatur hukum berupa norma hukum yang relevan, kaidah perundang-undangan terkait yang berlaku, seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder memberikan tinjauan yang luas tentang pokok persoalan dan mengidentifikasi perundang-undangan (*statutes*), regulasi (*regulations*), ketentuan-ketentuan pokok (*constitutional provision*) dalam kasus-kasus yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang digabungkan dengan bahan hukum primer untuk memberikan bantuan dalam menafsirkan serta menganalisis bahan hukum tersebut, seperti berikut:

- a) Bahan Ilmiah karangan para sarjana;
- b) Hasil penelitian yang berkaitan dengan topik pembahasan dalam penelitian ini khususnya perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak;
- c) Jurnal Hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier terdiri dari data yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan sekunder berupa dokumen hukum yang relevan terkait judul penelitian dan informasi bahan hukum primer dan sekunder berupa judul penelitian dan informasi dari situs internet terkait, seperti:

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI);
- b) Ensiklopedia Hukum.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan informasi yang diolah dan dibahas kembali berdasarkan hukum yang berlaku, diperlukan penelitian lapangan untuk mendukung dan melengkapi data yang dikumpulkan dengan melakukan wawancara. Penelitian lapangan (*field research*) merupakan jenis penelitian yang meninjau fenomena dalam lingkungan yang alamiah, hal ini dilakukan secara *outdoor* sehingga dapat mengetahui problematika nyata yang terjadi langsung di lapangan dan mendapatkan solusi untuk pemecah masalah. Dalam pelaksanaan studi lapangan penulis mengumpulkan data secara langsung ke lapangan atau institusi terkait yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder oleh karena itu, dua tindakan utama yang akan dilakukan untuk melakukan kegiatan ini adalah tinjauan pustaka dan penelitian lapangan. Proses pengumpulan data ini kemudian menggunakan konsep penelitian dokumen untuk mencari data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mendapatkan informasi selengkap mungkin.

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Dengan melakukan pendataan data yang sistematis dan terfokus untuk mengevaluasi data yang terdapat dalam undang-undang, aturan,

buku, jurnal, temuan ilmiah, artikel, dan sumber lain untuk menentukan apakah aturan yang satu bertentangan dengan yang lain.

Menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif, yang menekankan pada penggunaan data pustaka atau data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mendukung data primer dengan menggunakan teknik inventarisasi data studi kepustakaan.

b. Studi Lapangan (*Field Study*)

Dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang komprehensif dan relevan mengenai problematika yang dikaji dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada instansi terkait dalam permasalahan yang akan dibahas untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Data Kepustakaan

Peneliti mengumpulkan data kepustakaan dengan cara menuliskan materi yang didapatkan menggunakan bahan-bahan yang diperlukan seperti alat tulis (*logbook*), kemudian menggunakan alat elektronik seperti laptop dan *handphone* untuk menulis dan menyusun bahan-bahan yang telah diperoleh.

b. Data Lapangan

Wawancara yang dilakukan terlebih dahulu dan mendapatkan persetujuan dari informan untuk merekam pembicaraan yang berkaitan

dengan masalah yang sedang dipelajari dan dengan mewawancarai orang-orang yang terkait dengan masalah tersebut dengan menggunakan teknik wawancara bentuk bebas atau terstruktur yang kemudian dibantu *handphone* ataupun alat perekam lainnya guna memaksimalkan hasil wawancara tersebut.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang telah diperoleh oleh penulis ditelaah secara Yuridis Normatif, didahului memaparkan fakta berdasarkan hasil penelitian dari analisis data tersebut selanjutnya ditarik kesimpulan deduktif yaitu, berfikir secara umum dengan menggabungkan dan menghubungkan teori dari studi kepustakaan, lalu dibuatkan kesimpulan dari umum ke khusus untuk menjawab rumusan pada penelitian ini.

Data yang dikumpulkan dari temuan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan akan diteliti secara kualitatif dari sudut pandang hukum, yaitu menggunakan deskriptif-analitis dan prespektif. Menurut Emzir (2011), analisis merupakan proses penyusunan data kedalam pola, kelompok, dan satuan deskriptif dasar.

7. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menyambangi beberapa lokasi penelitian guna mematangkan analisis yang dituju dalam penelitian ini, yang di antaranya ialah:

- a. Perpustakaan Saleh Adiwinata Fakultas Hukum Unpas yang berada di Jl. Lengkong Dalam No.17, Cikawao, Kec. Lengkong, Kota Bandung,

Jawa Barat 40251

- b. Pengadilan Hubungan Industrial / PHI pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus yang berada di Jl. Surapati No.47, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
- c. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang berada di Jl. Martanegara No.4, Turangga, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264
- d. Fakultas Hukum Unpas yang berada di Jl. Lengkong Dalam No.17, Cikawao, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40251