BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan atau jasa yang bermanfaat untuk berbagai pihak. Dalam memenuhi kebutuhan hidup setiap manusia di muka bumi, maka bukan hal yang khusus, mereka memenuhi suatu kebutuhannya dengan bekerja. Manusia berperan sebagai komponen utama dalam suatu proses kerja karena suatu alat atau media tanpa peran manusia tidak akan berfungsi untuk menghasilkan suatu produk barang dan atau jasa. Pekerja atau buruh merupakan satu indikator utama terhadap maju atau tidak nya suatu perusahan. Oleh karena itu, sangat penting terjalin hubungan industrial yang baik antara pekerja dengan pengusaha dalam perusahaan dengan fokus kepada interaksi yang positif, teratur dan berkesinambungan antara pekerja/buruh dan pengusaha.[1] Dengan kata lain, semakin baik hubungan industrial dalam perusahaan maka akan semakin bagus juga dinamika perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Akan tetapi sebaliknya, tujuan perusahaan akan sulit di wujudkan ketika hubungan industrial dalam suatu perusahaan tidak harmonis. Di era sekarang ini, perbandingan jumlah antara pekerja dan lapangan pekerjaan dianggap tidak seimbang.

[1] Mohd. Syaufii Syamsuddin,*dkk.*,2008,*Paradigma Baru Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Jakarta:Direktorat Jenderal Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja), hlm.60

Hal ini dikarenakan oleh dari tahun ke tahun, persaingan untuk memasuki dunia pekerjaan semakin meningkat dikarenakan jumlah lulusan yang sangat banyak pertahunnya. Perbedaan yang sangat mendasar adalah dengan adanya kualifikasi dari tingkat pendidikan. Semakin rendah pendidikan pekerja, maka semakin kuat anggapan bahwa pekerja merupakan unsur ekstern dari suatu perusahaan, yang mana mempunyai kedudukan yang sama seperti pelanggan baik pelanggan pemasok maupun pelanggan pembeli yang berguna untuk menyokong kelangsungan proses dalam suatu perusahaan. Ini akan menjadi komponen yang tidak akan dapat dipisahkan atau sebagai faktor konstitutif yang mewujdukan tujuan perusahaan.[2]

Dalam mengejar tuntutan target produksi, pekerja bisa saja di berikan perintah oleh perusahaan melalui atasannya untuk mengerjakan lebih dari pencapaian yang di inginkan perusahaan. Bahkan tidak jarang pekerja atau buruh tersebut di berikan upah yang tidak sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan dan hasilkan untuk perusahaan. Belum lagi permasalahan upah minimum yang diberlakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya yang kadang kala sering ditemukan berada di bawah standar upah minimum. Atau kenaikan upah minimum yang ditunda dan tidak adanya suatu penggantian kekurangan upah minimum pada periode selanjutnya. Dengan dalih perusahan mengalami penurunan keuntungan. Kemudian yang tidak luput dari pembahasan adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh dalam hal melaksanakan kewajibannya

[2] Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan* , Jakarta : Djambatan, hlm.10

untuk perusahaan. Yang kadang kala juga, pekerja atau buruh harus menutupi kekuranganya oleh pekerja atau buruh tersebut.

Selain itu, seringkali permasalahan yang di hadapkan kepada pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang lebih sulit, bukan hanya dari pengusaha akan tetapi ini juga menjadi hal yang sulit bagi pekerja atau buruh yang pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja ini akan dikaitkan dengan penghasilan pekerja atau buruh untuk mencukupi kebutuhan hidupnya bahkan kehidupan keluarganya sehari-hari yang ketika PHK ini terjadi. Tetapi berbeda pandangan dengan pengusaha, yang menganggap PHK merupakan hal yang wajar terjadi dalam dunia tenaga kerja. Hal ini menunjukan bahwa, PHK kadang kala dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap salah satu pihak yang terlibat di dalamnya.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena telah berakhirnya hubungan kontrak anatra pengusaha dengan pekerja atau buruh, merupakan keadaan yang tidak sulit bagi kedua belah pihak. Karena keduanya telah menyadari akan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan berakhirnya kontrak kerja yang disadari sejak kontrak tersebut di sepakati. Berbeda dengan PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belak pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan lemah dibandingkan pihak pengusaha.[3]

[3] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,2008, hlm 193.

Perkara PHK ini ada dan diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bisa disebabkan oleh berbagai macam alasan,seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Didalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang mana disebutkan (a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/uang milik perusahaan, (b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, (c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukan , memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, (d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, (e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, (f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.[4]

[4] Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penggunaan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum agar bisa dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat,yang sebelumnya Pasal ini telah di lakukan *judicial review* oleh Mahkamah Konstitusi yang putusannya No.012/PUU/1/2003 yang meneyebutkan bahwa pada intinya perihal kehendak PHK karena kesalahan berat harus dibuktikan terlebih dulu berdasarkan putusan yang berkekuatan tetap untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan tersebut. Sejalan dengan putusan itu, dikeluarkan surat edaran menakertrans Nomor SE.13/SJ-HK/I/2005 tentang pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang hal tersebut dapat dijadikan sebagai bukti dalam sengketa PHK yang akan diajukan ke lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg Majelis Hakim Pengadilan hubungan Industrial memutuskan sebagai PHK dengan alasan disharmonisasi bukan mengarah kepada pokok perkara gugatan yakni terkait dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran berat, berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama yang merujuk kepada pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Agung Nomor 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg diputus sebagai PHK dengan alasan disharmonisasi bukan karena kesalahan/pelanggaran oleh pihak terggugat atau pekerja.

Disharmonisasi sebenarnya diakibatkan oleh karena adanya hubungan yang tidak harmonis yang di sebabkan oleh perbedaan pandangan antara bawahan dan atasan dalam perusahaan. Disharmoni merupakan alasan dalam pekerjaan yang menggambarkan secara tidak langsung terkait dengan kebencian dan ketidak sukaan yang berujung pada mutasi, demosi dan pemutusan hubungan kerja.

Putusan majelis hakim tersebut bisa diterima atau bisa juga tidak oleh pihak pengusaha ataupun pekerja, karena pada putusan tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial masih ditemukan ketidak sesuaian putusan perkara dengan penerapan hukumnya. Hal ini tentunya akan berdampak bagi kedua belah pihak terutama pihak pekerja sebagai tergugat dalam perkara ini, terkait dengan penerimaan hak yang semestinya yang diterima selama bekerja dan yang akan datang, dan adanya suatu putusan PHK yang di tuntut oleh pengusaha yang di putuskan oleh hakim tidak berdasarkan kepada posita penggugat.

Perkara ini diawali dengan Pekerja dari PT. Bridgestone Tire Indonesia atas nama TB. Hasanudin yang pekerjakan di PT. Bridgestone Tire Internasional Coorporate di Thailand yang di sangka melakukan Penggelapan atas dana *Condominium* yang di berikan oleh PT. Bridgestone Tire Indonesia. Tetapi, sangkaan tersebut oleh perusahaan belum di buktikan dengan Putusan pengadilan umum terkait dengan tindak pidana yang dilakukan. PT. Bridgestone Tire Indonesia menggugat TB Hasanudin kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Indsutri pada pengadilan Umum Bandung berdasarkan

pada Perjanjian Kerja Bersama antara perusahaan dengan pekerja dan atau serikat pekerja perusahaan dan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 Kesalahan Berat untuk diputuskan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap TB Hasanudin. Pertimbangan Hakim dalam hal ini adalah disharmonisasi yang akan terjadi apabila perjanjian kerja antara TB Hasanudin dan PT. Bridgestone Indonesia tetap dilanjutkan. Sehingga hakim mengabulkan petitum yang di ajukan untuk PHK TB Hasanudin berdasarkan alasan disharmonisasi.

Untuk menguatkan kemurnian tulisan, penulis mencantumkan dua hasil penelitian sebelumnya yang ada keterkaitanyya dengan tulisan yang yang dibuat oleh penulis tentang Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja diantaranya :

1. Tinjauan Yuridis Terhadap Proses PHK Sepihak Di PT. Karya Mitra Nugraha Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Skripsi Oleh Setya Qodar Al Haolandi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Tahun 2016. Dengan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :
    a. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
        1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja atau buruh, maupun serikat pekerja atau serikat buruh) harus melakukan

upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

2) Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh maupun pekerja atau buruh mengadakan perundingan.

3) Jika perundingan berhasil, pengusaha membuat persetujuan bersama.

4) Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyeleseian perselisihan hubungan industrial (Pasal 155 ayat 2 dan 3, Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003).

b. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di PT. KARYA MITRA NUGRAHA sudah sesuai dengan ketentuan pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. KARYA MITRA NUGRAHA harus pula memenuhi hak-hak yang harus diterimakan kepada pekerja sebagai akibat pemutusan hubungan kerja, dengan memberi uang pisah (pesangon) dan uang penggantian hak, sesuai Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

2. Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi), Tesis oleh Rizqi Fauzia Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2017. Adpun kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

a. Pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK karena efisiensi pada:

1) Pengadilan Hubungan Industrial;

Pada Perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima hakim menolak gugatan Penggugat (Pekerja/Theresia) untuk seluruhnya Karen Gugatan Penggugat (Theresia) adalah diskualifikasi *in person* dan kurang pihak. Pertimbangan hakim tersebut cenderung merugikan pekerja Pada Perkara PT. Multi Lestari Lawan Aditya Prabowo dkk hakim mengabulkan gugatan Penggugat (Pekerja/Aditya Prabowo dkk) untuk sebagian dikarenakan tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang ada dalam perjanjian bersama dan laporan hasil audit keuangan. Pertimbangan hakim tersebut cenderung menguntungkan pekerja.

Pada Perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) hakim mengabulkan gugatan penggugat PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) untuk sebagian dikarenakan sahnya Surat Keputusan PHK Nomor 603/ADM/2015 karena perusahaan menutup secara permanen bagian *Living Essentials Group* (LEG). Pertimbangan hakim tersebut cenderung menguntungkan perusahaan.

2) Tingkat Kasasi (Mahkamah Agung)

Pada perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima hakim mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi

Theresia (Tjia Ming Hoei) dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri dikarenakan hakim Pengadilan Negeri salah menerapkan hukum dalam menentukan status penggugat (Theresia) sebagai pekerja PKWTT. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK. Pada Perkara PT. Multi Lestari Lawan Aditya Prabowo dkk hakim mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi (PT. Multi Lestari) dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri dikarenakan hakim tingkat pertama tidak mempertimbangkan bukti berupa Perjanjian Bersama yang telah menyepakati dilakukan audit dari Akuntan Publik. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung tidak memberatkan perusahaan tetapi hak-hak pekerja yang diPHK tetap terpenuhi sesuai dengan ketentuan. Pada Perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) hakim menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi (Andre F. L. Anggui) dikarenakan hakim Pengadilan Negeri tidak salah dalam penerapan hukumdalam hal pengkategorian PHK Termohon Kasasi (PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI)) sebagai tindakan efisiensi. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung tidak merugikan kedua belah pihak baik pekerja maupun perusahaan.

b. Model pertimbangan hukum hakim dalam perkara PHK efisiensi:

1) Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Negeri) Harus menyertakan risalah penyelesaian non litigasi sebelum pengajuan gugatan di PHI PHK harusnya merupakan jalan terakhir setelah dilakukan berbagai upaya oleh perusahaan. Dilakukanya PHK dengan alasan efisiensi harus sesuai dengan pasal 164 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan kompensasi untuk pekerja yang di PHK yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Upah proses seharusnya dibayar sampai putusan PHI berkuatan hukum tetap (inkracht van gewijde), ketika belum ada persetujuan PHK antara pekerja dan pengusaha, uang kompensasi belum dibayar, dan pekerja dalam masa skorsing.
2) Pada Tingkat Kasasi (Mahkamah Agung) Pada dasarnya sama dengan model pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial diatas tetapi hakim dalam memutuskan sebuah perkara seharusnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofisnya juga. Selain itu dalam menafsirkan Pasal 164 Ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang efisiensiseharusnya karena alasan ekonomi dan/atau kondisi perusahaanyang tidak baik bukan karena alasan atau masalah pribadi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA KEPADA PEKERJA DIKAITKAN DENGAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor : 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg)".**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana implementasi Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam putusan perkara hubungan industrial Nomor : 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam putusan perkara nomor 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam putusan perkara hubungan industrial Nomor : 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam putusan perkara nomor 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang penulis teliti adalah :

1. Sebagai bahan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum di negara kesatuan republik Indonesia terutama mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam perspektif hukum ketenegakerjaan.
2. Sebagai sumbangsih pemikiran ataupun masukan berkenaan Pemutusan Hubungan Kerja kepada para aparat penegak hukum, khusunya untuk wilayah Hukum provinsi Jawa Barat dan Karawang.

E. Kerangka Pemikiran

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3 setelah amandemen ke 3 (tiga) menegaskan bahwa Indonesia adalah negara Hukum. Penegasan konstitusi ini memiliki makna bahwa kehidupan bermasyarakat, bernegara dan pemerintahan haruslah senantiasa berdasarkan kepada hukum.

Perwujudan negara hukum ini salah satunya sangat diperlukan perangkat-perangkat hukum untuk diganakan dalam mengatur keseimbangan dan keadilan di dalam kehidupan masyarakat tentunya melalui peraturan perundang-undangan dengan tidak mengesampingkan fungsi-fungsi yang lain. Bisa disimpulkan bawah peraturan perundang-undangan yang berlaku harus memiliki peran yang sangat penting dalam negara hukum ini.

A Hamid S Attamimi mengatakan peraturan perundang-undangan adalah semua hukum yang dibentuk oleh semua tingkat lembaga dalam bentuk tertentu, dengan prosedur tertentu, yang disertai sanksi dan berlaku umum serta mengikat masyarakat.

Kemudian, Profesor Bagirmanan juga memberikan definisi bahwa peraturan perundang-undangan adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat umum. Bersifat dan berlaku secara umum maksudnya tidak mengidentifikasi individu tertentu sehingga berlaku bagi setiap subyek hukum yang memenuhi unsur yang terkandung dalam ketentuan mengenai pola tingkah laku tersebut.

Tujuan dan maksud hukum yang berlaku dalam negara hukum selain memuat unsur-unsur hukum tetapi juga dalam pelaksanaan nya terlibat aparatur penegakan hukum disini haruslah berdasarkan ketentuan yang di sudah ada dan sudah di atur sebelumnya agar terselenggara cita-cita masyarakat Indonesia yang luhur.

Keadilan, dalam di beberapa definisi sering kali diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang mengerjakan perbuatan dan berkeinginan atas keadilan meskipun sikap dan karakter yang membuat orang bertindak ketidakadilan adalah ketidakadilan. Yang sudah pantas dikatakan bahwa orang yang tidak adil yaitu orang yang tidak tunduk kepada aturan *(unlawful)* dan orang yang tidak fair *(unfair)*, karenanya orang yang adil ialah orang yang patuh terhadap peraturan *(law abiding)* dan *fair*.

Teori keadilan Rawls[5] menegaskan perhatian pada bagaimana agar hak dan kewajiban bisa didistribusikan dengan seimbang di dalam masyarakat, sehingga setiap orang memiliki peluang untuk dapat memperoleh manfaat

[5] John Rawls, 1973 , A Theory of Justice , London: Oxford University Press , hlm 112

darinya secara nyata serta menanggung beban yang sama. Maka untuk menjamin distribusi hak dan kewajiban yang berimbang tersebut, Rawls[6] juga memberikan penekanan terhadap pentingnya kesepakatan yang *fair dan* konsisten di antara seluruh masyarakat. Kerjasama sosial hanya dapat ditunjang oleh kesepakatan yang seimbang dan konsisten.

Rawls merumuskan kedua prinsip keadilan sebagai berikut:

1. Tiap tiap orang wajib mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang;
2. Ketidak samaan sosial ekonomi seharusnya diatur sedemikian rupa sehingga (a) diharapkan memberi keuntungan bagi orang orang yang paling tidak beruntung, dan (b) seluruh posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Rawls mengatakan bahwa pembatasan hak dan kebebasan hanya bisa di anggap benar sejauh hal itu dilaksanakan demi melindungi dan mengamankan proses kebebasan tersebut.[7] Dalam artian hal ini, perlu diterima suatu pengontrolan secara kelembagaan atas praktek-praktek kebebasan supaya pelaksanaan kebebasan tidak mengekang kebebasan yang memang menjadi hak tiap orang.

Prinsip keadilan yang kedua menuntut bahwa ketidaksamaan dalam pencapaian nilai sosial dan ekonomi diperkenankan dibiarkan apabila tetap membuka peluang bagi pihak lain untuk mendapatkan manfaat dalam hal yang

[6] Ibid, hlm 115
[7] *Ibid*, hlm.205

sama-sama[8]. Oleh karena itu, perbedaan dalam perolehan nilai sosial dan ekonomi tidak harus selalu dimengerti sebagai ketidakadilan. Rawls pula beranggapan bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya lembaga-lembaga sosial *(social institutions)*. Akan tetapi menurutnya, kebaikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggangu rasa keadilan dari tiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, terutamanya masyarakat yang lemah.

Dikarenakan posisi pekerja yang lemah dari pengusaha, pembuat kebijakan harus dengan khusus memberikan perhatian terhadap perlindungan kepada pekerja dalam hal terjadinya PHK. Dalam hal ini, pekerja dipastikan mendapatkan jaminan terhadap pekerjaannya yang bermakna bahwa pekerja semestinya terlindung dari PHK secara sewenang-wenang, sehingga PHK seharusnya didasarkan pada alasan yang adil.

Contoh keadilan yang diajukan oleh Aristoteles, yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif.[9] Keadilan distributif akan hampir sama dengan keadilan atas dasar kesamaan proporsional. Sedangkan keadilan korektif *(remedial)*, terfokus kedalam perbaikan sesuatu yang salah. Apabila adanya suatu perjanjian yang dilanggar atau keliru dilakukan, maka keadilan korektif disini berperan dalam memberikan penggantian moril atau materil yang seeuai dengan pihak yang dirugikan.[10]

---

[8] Pan Mohamad Faiz,2009, *Teori Keadilan John Rawls.* Jurnal Konstitusi, Volum 6 Nomor1, hlm 174

[9] Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung, Nuansa dan Nusamedia, 2004, hlm 23.

[10] *Ibid*, hlm.24

Thomas Aquinas yang menyetujui dan mengikuti pandangan Aristoteles, mengemukan dua macam keadilan yaitu keadilan distributif *(iustitia distributiva)* dan keadilan komulatif *(iustitia commutative)*.[11] Prinsip persamaan bermakna: "hal yang sama mesti diperlakukan sama dan yang tidak sama harus diperlakukan tidak sama pula". Ajaran-ajaran terhadap keadilan dalam hal ini, hanya bersangkutan dengan apa yang menjadi hak seseorang yang lain dan dalam hubungan dengan masyarakat.

Pekerja merupakan roda penggerak utama jalannya perusahaan, sehingga dalam hal ini pekerja layak memperoleh perlakuan yang adil dan pantas dalam hubungan kerja, oleh karena itu kebijakan-kebijakan negara dalam bidang perburuhan harus disematkan unsur perlindungan kepada pekerja agar mereka dapat memperoleh perlakuan yang adil dan layak oleh pengusaha, tak terkecuali dalam aspek PHK atas inisiatif pengusaha. Aturan ini bertujuan untuk melindungi pekerja karena posisi tawarnya yang tidak berimbang dengan pengusaha sehingga akan tercipta keadilan sosial.[12]

Hak untuk bekerja bagi pekerja yang nyaman dan aman dalam bekerja wajib dilindungi melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk mencegah atau menunda PHK.[13] Setidaknya, dilakukan pendekatan terlebih dahulu terhadap pekerja sebelum membuat kebijakan-kebijakan.

Hukum sebagai penegak nilai-nilai kemanusiaan dan menurut pendapat Radbruch, hal ini menjadi tolak ukur terhadap adil dan tidak adilnya tata

---

[11] *Ibid*, hlm.25
[12] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 11
[13] *Ibid*,hlm.12

hukum. Keadilan menjadi dasar bagi tiap hukum positif yang bermartabat.[14] Jadi menurut Radbruch, keadilan adalah hal yang penting dan menjadi terpusat dalam hukum. Dalam mewujudkan tujuan hukum Gustav Radbruch menyatakan harus menerapkan asas prioritas dari tiga poin dasar yang menjadi tujuan hukum. Realita nya bahwa dengan hal tersebut, seringnya terjadi benturan antara keadilan hukum dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dan begitupun sebaliknya.

Dalam hal ini, ketika terjadi suatu benturan antara tiga nilai dasar tujuan hukum demikian, maka akan ada yang harus menjadi korban. Maka dari itu, Gustav Radbruch dalam memakai asas prioritas tersebut harus dilakukan dengan urutan sebagai berikut:

1. Keadilan Hukum;
2. Kemanfaatan Hukum, dan;
3. Kepastian Hukum.

Dengan urutan diatas, maka sistem hukum akan terhindar dari konflik internal.[15]

Adanya pertentangan antara, kepastian, keadilan, dan kemanfaatan, seperti yang terjadi selama ini, tidak diijinkan dalam teori Radbruch. Kepastian dan Kemanfaatan, bukan hanya menjadi suatu keharusan untuk diletakkan dalam dasar-dasar keadilan, tetapi inipun adalah merupakan suatu kesatuan dengan keadilan itu sendiri. Dalam era sekarang ini, kepastian hukum bukan

[14] Yovita A. Mangesti & Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Yogyakarta: Genta Publishing. 2014, hlm 74.
[15] *Ibid*,hlm.74

hanya sebuah kepastian yang legal, tapi kepastian yang memiliki keadilan. Dalam hal kemanfaatan pun, bukan hanya soal kemanfaatan tanpa landasan yang pasti, tetapi kemanfaatan yang memiliki keadilan yaitu nilai-nilai kemanusiaan yang bisa maju dari kemanfaatan tersebut.[16]

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dilaksanakan, bahwa yang berhak berdasarkan hukum bisa mendapatkan haknya dan bahwa putusan bisa dilaksanakan[17]. Pihak yang berwenang dan berwibawa lah yang di inginkan oleh kepastian hukum tersebut untuk membuat pengaturan hukum dalam perundang-undangan dalam upaya menjamin adanya kepastian secara aspek yuridis agar kepastian tersebut dapat berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus di patuhi oleh masyarakat pada umumnya. Sehingga muncul lah kepastian yang menghasilkan suatu kejelasan tanpa adanya multitafsir yang kontradiktif dan dapat aplikasikan dan dilaksanakan.

Menurut Gustav Radbruch, ada 3 (tiga) unsur yang membuat ideal suatu putusan yang memuat idee des recht. Unsur tersbut adalah keadilan *(Gerechtigkeit),* kepastian hukum *(Rechtsicherheit)* dan kemanfaatan *(Zwechtmassigkeit).* Ketiga faktor tersebut yang seharusnya menjadi bahan pertimbangan dalam hakim memutus suatu perkara secara proporsional. Sehingga pencari keadilan, akan mendapatkan putusan yang sesuai dengan harapannya karena telah memiliki keadilan, kemanfaatan dan kepastian yang sesungguhnya.

---

[16] *Ibid*, hal.75
[17] Sudikno Mertokusumo,2007,*Penemuan Hukum*, Yogyakarta:Liberty,hlm.160

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah.[18] Adapun dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

   Sementara itu, dalam hal metode pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah metode pendekatan yuridis normatif, karena yang dikapai dalam penulisan ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus yakni berupa putusan hakim.

2. Spesifikasi Penelitian

   Penulis dalam hal ini menggunakan penelitian yang bersifat deskriftif analitis. Deskriptis analisis adalah data yang dihimpun dengan cara diuraikan diatas, kemudian dioleh dengan cara data diseleksi, diklasifikasi secara sitematis, logis dan yuridis, untuk mendapatkan gambaran yang umum untuk mendukung materi penelitian melalui analisa data secara kualitatif.

   Dalam hal ini menggunakan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi nomor perkara 012/PUU/1/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 tentang frase

[18] Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim,2016, *Metode Penelitian Hukum Noematif dan Empiris*,Depok:Prenadamedia Grup,hlm.3

kesalahan berat yang terdapat dalam Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

3. Tahap Penelitian

Tahap-tahap yang dilakukan oleh penulis dalam mengumpulkan data – data penelitian dibagi menjadi 2 (dua) yakni :

a. Penelitian Kepustakaan *(Library research)*

Penelitian Kepustakaan yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh suatu data sekunder melalui bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan penelitian ini diperoleh melalui :

1) Bahan hukum primer, yaitu dengan bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, antara lain :
   a) Undang-undang Dasar 1945 amandemen ke empat
   b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
   c) HIR
   d) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
   e) undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
   f) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
   g) *Judicial Review* Mahkamah Konstitusi Nomor No.012/PUU/1/2003

2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer berupa buku-buku ilmiah karya pakar hukum yang memiliki relavansi dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis, bahan-bahan buku yang berkaitan dengan studi ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa hubungan industrial, dan yang lainnya.

3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberi informasi tambahan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam hal ini adalah seperti kamus hukum, junral ilmiah nasional , dan lain-lain.

b. Studi Lapangan

Tahap ini dilakukan untuk memperoleh data primer sebagai penunjang data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari masyarakat atau berbagai pihak antara lain lembaga yang terkait, dengan permasalahan yang diteliti berupa wawancara terhadap hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, dokumen-dokumen kasus.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mencatat, mengutip data dari buku-buku, peraturan perundang-undangan maupun literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan dalam penulisan ini, serta melalui kasus,

tabel dan wawancara terhadap pihak yang terlibat dalam perkara yang peneliti ambil.

5. Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penalaran hukum yang merupakan suatu nalar dimana proses berpikir yang bertolak dari pengamatan indera (pengamatan empirik) yang akan menghasikan sejumlah konsep yang baru.

G. Lokasi Penelitian

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia
3. Mahkamah Agung Republik Indonesia
4. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang
5. PC Serikat Pekerja SPSI Karawang