

BAB I

PENDAHULUAN

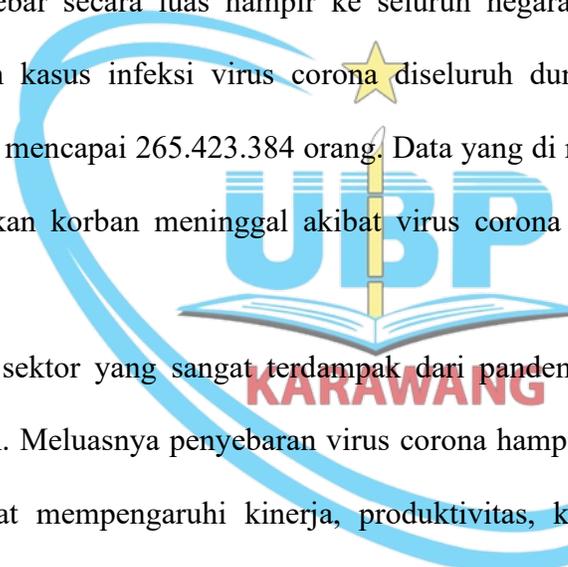
A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Seringkali kita mendengar berita di media sosial atau di televisi yang dimana setiap tahunnya pekerja / buruh melakukan Demonstrasi untuk menuntut hak-hak dari para buruh / pekerja yang seharusnya di berikan oleh Perusahaan tetapi banyak kasus yang terjadi setiap tahunnya para pekerja melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut kenaikan gaji maupun hak-hak dari para pekerja yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga dari bentuk hal ini ketika perusahaan tidak mampu untuk memenuhi tuntutan dari para pekerja, perusahaan lantas melakukan PHK (Pemutusan dan hak-hak lainnya yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Sehingga para pekerja yang mengalami hal ini lantas melakukan aksi

¹ Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)

demonstrasi menuntut hak-hak mereka yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tersebut.

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu corona virus jenis baru (Sars-Cov) dan penyakitnya disebut corona virus diasease 2019 (Covid- 19) Kasus pertama mengenai Covid-19 di Wuhan, Cina. Tetapi hingga saat ini belum diketahui dengan jelas asal mula dari virus corona tersebut. Pandemi virus corona tak hanya mengguncang Wuhan, tetapi juga dunia. Virus ini telah menyebar secara luas hampir ke seluruh negara dalam waktu yang singkat. Jumlah kasus infeksi virus corona  diseluruh dunia hingga sabtu 04 Desember 2021 mencapai 265.423.384 orang. Data yang di rilis oleh our word in data menunjukkan korban meninggal akibat virus corona sebanyak 5.248.669 jiwa.²

Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi corona ini adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona hampir di seluruh wilayah Indonesia sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (work from home) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.

² <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211205120137-20-730056/kasus-positif-bertambah-196-pasien-sembuh-298> (diakses pada tanggal 20 maret 2022, pukul 12:37)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Umar Kasim juga menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, mengingat PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi Pemutusan Hubungan Kerja dapat mengakibatkan pengangguran. Sehingga apa yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak tercapai.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan

yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan.³

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*.⁴ Kemudian Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau force majeure tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh pun saat di Pemutusan Hubungan Kerja mendapatkan uang pesangon satu kali.⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Negara

³ http://eprints.umm.ac.id/11192/1/TINJAUAN_YURIDIS_PELAKSANAAN_PEMUTUSAN.pdf
(diakses pada tanggal 20 maret 2022, pukul 13:53)

⁴ Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁵ Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Republik Indonesia 1945 menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.⁶

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja banyak terjadi ketika masa pandemi covid-19 mulai menyebar luas, kerugian ini dirasakan oleh banyak perusahaan karena tidak ada pemasukan dari hasil produksi dan penjualan, banyak Perusahaan saat ini menjadi dilema karena banyak pekerja yang harus dikurangi. Perusahaan harus mengikuti himbuan pemerintah terutama bagi perusahaan atau pengusaha yang menghasilkan produksi barang atau jasa. Apabila masyarakat terjadi penyerahan aset maka perusahaan tidak sanggup lagi membayar upah atau gaji pekerja karyawannya sehingga memberikan dampak buruk, terjadinya pemutusan

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar filsafat, prinsip, dan sejarah Hak berserikat Buruh di Indonesia*. Intran publishing. Hlm : 67

hubungan kerja hal ini sangat tidak dapat dipaksa jika pengusaha tidak punya kemampuan untuk tetap mempertahankan hubungan kerja di tengah masa pandemi covid-19

Untuk melindungi hak para pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).⁷

Salah satu Contoh Kasus yaitu terdapat di Kota Bandung yang terjadi diperusahaan para bandung propertindo yang bergerak dibidang properti melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sehingga perusahaan mengurangi pekerja akibat pengaruh dampak pandemi Covid 19 dan kurangnya pemasukan ekonomi keuangan perusahaan yang tidak stabil dengan pemasukan dan pengeluaran maka terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan kondisi pandemi sangat berdampak pada jalannya pekerjaan di dalam perusahaan sehingga proses pekerja berjalan secara tidak efektif. Hal tersebut yang menjadi alasan perusahaan melakukan pengurangan pekerja atau karyawan.

⁷ Maringan, Nikodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, 2015

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Perlindungan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Oleh Ashabul Kahfi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makasar 2016. Pembahasan penelitian tersebut, Perlindungan Hukum merupakan hak manusia baik ketika pekerja berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan maupun yang berada dalam suatu komunitas. Seorang pekerja selain mempunyai hak mendasar dalam kodratnya sebagai manusia, maka adanya hak-hak yang di atur berdasarkan status dan posisinya sebagai pekerja yang secara umum meliputi hak terhadap pekerjaan yang layak, hak atas penghasilan, ha katas kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Analiss Kebijakan Pumutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia Penelitian oleh Imas Novita Juaningsih, Penelitian pada pusat studi konsitusi dan legislasi Nasional (Poskolegnas), Universitas Islam Negeri Syarif Hidyatullah Jakarta Pembahasan pada penelitian ini, kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa pandemi Covid-19 yang dijadikan alibi oleh bebrapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan force majeure. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19 dan wabah tersebut juga tidak di kategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja. Maka perlu adanya upaya yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang diputus hubungan kerja agar dapat membatasi para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutuskan hubungan kerja. Dengan adanya tersebut untuk membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemic Covid-19.

Adapun yang membedakan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah yaitu pada pembahasan identifikasi masalah, penelitian penulis menjelaskan perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No,13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Dihubungkan Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini akan muncul berbagai permasalahan yang beragam dan sangat luas. Oleh karena itu untuk mengkhususkan masalah pada penelitian ini maka masalah yang akan dibatasi dan difokuskan dengan mengidentifikasi masalah utamanya yaitu :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja yang di Putus hubungan kerja akibat pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan nomor 181/pdt.sus-phi/2020/pn.bdg Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di Putus hubungan kerja akibat pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim Dalam Memutus perkara nomor 181/pdt.sus-phi/2020/pn.bdg Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Dihubungkan Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan diputus hubungan kerja akibat

dampak COVID-19. selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan tambahan dalam kepustakaan dalam bidang hukum perdata tentang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini syarat untuk melengkapi dan memenuhi sebagai menyelesaikan studi tingkat akhir dalam mencapai Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang
- b. Hasil penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan kepada masyarakat.

E. Kerangka Pemikiran

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁸

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm. 65.

perilaku individu dengan menetapkan sanksi.⁹

Pada hakekatnya hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau norma. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum perburuhan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja / buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi:

- a. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh; dan d. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / hak buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Teori keadilan merupakan teori yang harus ada dalam setiap putusan yang dihasilkan dalam suatu lembaga pengadilan, termasuk di sini putusan pengadilan simbol keadilan diantaranya dapat terlihat pada bagian kepala putusan yang mengatakan “demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” teori keadilan harus selalu dapat ditemukan di sebuah putusan pengadilan, baik itu dalam konsideran maupun putusan hakim.¹⁰

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan

⁹ Sudikno Mertokusumo Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta, 2005. hlm.142

¹⁰ Muhammad Agus Harianto, *tinjauan yuridis pembagian harta bersama akibat perceraian di pengadilan agama karawang dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perkawinan*, Skripsi, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Pemutusan Hubungan Kerja buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹¹

Grand Theory yang dapat digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah asas keadilan, artinya penerapan asas keadilan dalam upaya melindungi korban kejahatan tidak bersifat mutlak karena juga dibatasi oleh rasa keadilan yang juga harus diberikan kepada pelaku kejahatan.

Applied Theory yaitu teori yang diterapkan dalam pembuatan tesis ini adalah Teori Perlindungan Hukum dari Philipus M. Harjo dimana disebutkan teori Perlindungan Hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat Preventif dan Represif. Preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan, pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan Represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa termasuk penanganan dilembaga peradilan. Adanya Undang-Undang nomor 35 tahun 2014 perubahan atas Undang-Undang nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak serta Undang-Undang nomor; 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan korban adalah merupakan undang-

¹¹ Husni, Lalu, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Jakarta Rajagrafindo Persada, Jakarta 2004. hlm. 195.

undang yang diterapkan dalam Perlindungan hukum dari Philipus M. Harjo. Disamping itu yang diterapkan dalam pembuatan tesis ini adalah analisis putusan perkara Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.

Berdasarkan uraian diatas, kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure*. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.

Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 150 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik

badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹²

Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹³

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan.¹⁴

Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan diputus hubungan kerja mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

¹² Pasal 150 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹³ Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.¹⁵

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153.¹⁶ Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,

¹⁵ Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja, ada masalah kemanusiaan yang harus diutamakan sesuai perintah yang sangat jelas termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pengusaha dengan segala upaya harus sedapat mungkin menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁷

Putusan hakim yang mencerminkan kemanfaatan adalah ketika hakim tidak saja menerapkan hukum secara tekstual, akan tetapi putusan tersebut dapat dieksekusi secara nyata sehingga memberikan kemanfaatan bagi kepentingan pihak-pihak yang berperkara dan kemanfaatan bagi masyarakat pada umumnya. Putusan yang dikeluarkan hakim merupakan hukum yang mana harus memelihara keseimbangan dalam masyarakat, agar masyarakat kembali memiliki kepercayaan kepada aparat penegak hukum secara utuh. Hakim dalam

¹⁷ Muhamad abas, *Jurnal Justisi Hukum ISSN 2528-2638 Vol 5, No. 1*, Universitas Buana Perjuangan Karawang. 2020

pertimbangan hukumnya dengan nalar yang baik dapat memutus suatu perkara dengan menempatkan putusan kapan berada lebih dekat dengan keadilan dan kapan lebih dekat dengan kepastian hukum. Pada dasarnya asas kemanfaatan bertempat di antara keadilan dan kepastian hukum, dimana hakim lebih menilai kepada tujuan atau kegunaan dari hukum itu pada kepentingan masyarakat. Penekanan asas kemanfaatan lebih cenderung bernuansa ekonomi. Dasar pemikirannya bahwa hukum adalah untuk masyarakat atau orang banyak, oleh karena itu tujuan hidup harus berguna untuk manusia.¹⁸

Dengan demikian putusan hakim di peradilan perdata yang ideal haruslah memenuhi ketiga asas tersebut. Antara keadilan kemanfaatan dan kepastian hukum.

F. Metode Penelitian

Penulisan ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan dan data penunjang adalah data

¹⁸ *Ibid*

primer yaitu menggunakan data lapangan dimana hal tersebut dilakukan dengan cara mencari di lapangan.

2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipilih adalah deskriptif analisis Adapun pengertian dari metode deskriptif analitis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui Data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dapat disimpulkan bahwa deskriptif analitis seperti mengambil atau mencari permasalahan untuk dilakukan penelitian yang kemudian hasil penelitian tersebut diolah dan dianalisis yang kemudian dapat ditarik kesimpulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini peneliti menggunakan metode deskriptif analisis yang dirasa cocok untuk membahas permasalahan yang diambil Dalam penelitian ini.

1. Tahapan Penelitian

- a. Menentukan permasalahan, tahapan ini peneliti terlebih dahulu mencari dahulu masalah apa yang akan diteliti.
- b. Menentukan objek penelitian sebagai sumber data yang diambil.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari :

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang mengikat :
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang No 13 TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Penetapan Pengadilan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg
- b. Bahan hukum Sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti :
- 1) Buku-buku
 - 2) Karya ilmiah
 - 3) Hasil penelitian
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum primer dan sekunder yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti internet.

Adapun sebagai data tambahan yang dibutuhkan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara

3. Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum, yaitu salah satu metode mempelajari pertanggung jawaban ilmiah dari segi ilmu hukum terhadap proses pembuatan suatu keputusan hukum yang meliputi argumentasi dan alasan-alasan logis sebagai alasan pembenaran terhadap keputusan yang dibuat.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan :

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan karawang
2. Direktorat Mahkamah Agung

