

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja merupakan konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang menjadi dasar terbentuknya ikatan antara pekerja dan pengusaha. Secara umum, hubungan kerja timbul karena adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini mengandung unsur pokok, yakni adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, adanya upah sebagai imbalan, dan adanya perintah dari pengusaha sebagai bentuk dalam pelaksanaan pekerjaan.¹ Dengan kata lain, hubungan kerja tidak hanya mencakup aktivitas kerja secara fisik atau teknis, tetapi juga melibatkan hubungan hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.²

Keberadaan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut memberikan pengaturan mengenai syarat sahnya hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja baik tertulis maupun lisan, serta perlindungan normatif yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Secara umum, hubungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keduanya merupakan dasar hukum yang menentukan struktur dan sifat hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta memengaruhi pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. PKWT lazimnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau pekerjaan tertentu yang penyelesaiannya dibatasi oleh jangka waktu. Sehingga, hubungan kerja berdasarkan PKWT bersifat tidak permanen dan tidak dimaksudkan untuk berlangsung secara terus-menerus. Sementara, PKWTT diperuntukkan bagi

¹ Mathius Tambing & Tum Burhanuddin, 2011, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (LPHKI), hlm. 108-109.

² Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, Makassar: AS Publishing, hlm.105.

pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, di mana pekerja menjadi bagian dari sistem ketenagakerjaan perusahaan secara jangka panjang.

Dalam praktiknya, tidak semua hubungan kerja berjalan sesuai dengan harapan. Terkadang, terdapat kendala yang muncul seperti perbedaan kepentingan, kesalahpahaman, atau bahkan pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah dibuat.³ Situasi semacam ini berpotensi menimbulkan permasalahan yang dapat mengganggu kelangsungan hubungan kerja. Salah satu permasalahan yang paling sering muncul adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK dapat diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena suatu keadaan atau alasan tertentu yang membuat hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi. Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya telah mengatur mengenai PHK. Seiring dengan kebutuhan perubahan regulasi pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dengan diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah beberapa ketentuan dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada dasarnya juga telah merubah pengaturan terkait PHK yang telah ada terlebih dahulu. Perubahan ini dilakukan sebagai respons terhadap dinamika masyarakat serta perkembangan situasi dan kondisi ketenagakerjaan dengan tujuan menciptakan iklim usaha yang lebih fleksibel dan mendukung peningkatan investasi serta penciptaan lapangan kerja.⁴ Akan tetapi, perubahan ini menuai penolakan dari berbagai pihak, terutama dari kalangan pekerja, karena dikhawatirkan akan melemahkan perlindungan terhadap hak-hak mereka, termasuk dalam hal proses PHK yang sebelumnya diatur dengan cukup ketat.⁵

Perbedaan mendasar antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

³ Herlina Basri, 2022, *Kontroversi Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Volume 5 Nomor 2, hlm. 118.

⁴ Muhammad Fauzi & Tri Sulistyono, 2021, *Perlindungan Hukum Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak*, Lex Jurnalica Volume 18 Nomor 3, hlm 326.

⁵ Tondy Naufal *et.all*, 2023, *Penolakan Undang-Undang Kerja Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan*, Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam Volume 22 Nomor 2, hlm. 135

terletak pada paradigma serta tata laksana PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menempatkan PHK sebagai *ultimum remedium* yang harus dihindari sebisa mungkin, sehingga pekerja memperoleh perlindungan maksimal terhadap keberlangsungan hubungan kerja. Hal ini diwujudkan melalui kewajiban perundingan bipartit dan, dalam kondisi tertentu, memerlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) agar PHK sah secara hukum. Sebaliknya, Undang-Undang Cipta Kerja menggeser paradigma tersebut dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha, yakni cukup dengan pemberitahuan tertulis kepada pekerja, sementara mekanisme penyelesaian perselisihan baru dilakukan setelah PHK dijalankan. Selain itu, perbedaan juga tampak dalam aspek alasan PHK dan hak pekerja, di mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur alasan secara terbatas dan tersebar, sedangkan UU Cipta Kerja mengkodifikasinya dalam Pasal 154A yang lebih luas cakupannya, serta menambahkan kompensasi khusus bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan aturan ini menunjukkan adanya pergeseran dari yang sebelumnya lebih melindungi pekerja menjadi lebih memberi ruang fleksibilitas dan efisiensi bagi pengusaha. Penyederhanaan prosedur dan pengaturan alasan PHK memang membuat proses lebih jelas dan mudah dijalankan, tetapi di sisi lain mengurangi peran negara dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang berisiko terkena PHK sepihak.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Definisi ini menegaskan bahwa PHK bukan sekadar persoalan administratif, melainkan konsekuensi hukum yang berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hak pekerja maupun kelanjutan usaha pengusaha.

Pengaturan mengenai PHK lebih lanjut diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menekankan bahwa pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan upaya terakhir yang sebisa mungkin harus dihindari. Mekanisme ini mengharuskan adanya perundingan dengan serikat pekerja atau pekerja yang bersangkutan, dan pelaksanaan PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, melalui perubahan

yang diperkenalkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mekanisme tersebut mengalami pergeseran. Pasal 151 hasil perubahan tidak lagi mensyaratkan adanya penetapan pengadilan sebelum PHK dilakukan, melainkan cukup dengan pemberitahuan tertulis dari pengusaha kepada pekerja atau serikat pekerja. Apabila terdapat penolakan, penyelesaian ditempuh melalui mekanisme bipartit hingga perselisihan hubungan industrial. Pergeseran ini memperlihatkan adanya perubahan paradigma, dari perlindungan yang lebih ketat terhadap pekerja menuju fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan PHK.

PHK sendiri merupakan salah satu hal yang paling krusial dan sensitif dalam hubungan kerja, karena secara langsung menyangkut keberlangsungan hidup pekerja dan operasional perusahaan. Sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja, PHK tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga dapat memengaruhi dinamika hubungan industrial secara keseluruhan.

PHK dapat terjadi karena berbagai sebab yakni PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja atau Perusahaan, yang umumnya disebabkan oleh pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja, efisiensi usaha, atau karena terjadinya penutupan perusahaan. Kedua, PHK yang berasal dari inisiatif pekerja, misalnya dalam bentuk pengunduran diri (*resign*). Ketiga, PHK yang terjadi atas kesepakatan bersama dalam hal berakhirnya hubungan kerja.⁶

PHK oleh Perusahaan pada dasarnya adalah tindakan hukum yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja dengan berbagai alasan. Salah satu bentuk PHK yang kerap menimbulkan persoalan dalam praktiknya adalah PHK karena alasan pelanggaran yang bersifat mendesak. PHK dengan dasar ini pada umumnya dilakukan secara langsung oleh pihak perusahaan terhadap pekerja yang dianggap telah melakukan pelanggaran serius terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Secara normatif, pengaturan mengenai pelanggaran bersifat mendesak ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan

⁶ Indana Zulfa, et.all, 2024, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)*, Milthree Law Journal Volume 1 Nomor 1, hlm. 124

pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK secara langsung apabila pekerja melakukan pelanggaran yang termasuk dalam kategori mendesak, sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selanjutnya, berdasarkan Pasal 52 ayat (3) diperaturan yang sama, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja secara langsung tanpa harus mengikuti kewajiban pemberitahuan sebagaimana diatur dalam Pasal 37 ayat (2).

Sebelum diberlakukannya ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai pelanggaran bersifat mendesak sebagai dasar PHK, pengaturan serupa sebelumnya telah termuat dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pelanggaran berat. Namun, ketentuan tersebut telah dinyatakan bertentangan dengan konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, karena dianggap melanggar asas praduga tak bersalah. Akibatnya, Pasal 158 dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan tidak dapat lagi dijadikan dasar hukum untuk melakukan PHK karena pelanggaran berat tanpa adanya putusan pengadilan terlebih dahulu. Sebagai tindak lanjut atas pembatalan Pasal 158 tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan pasal yang dianggap tidak mempunyai kekuatan mengikat dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.⁷

Sebagai respons atas kekosongan hukum yang ditimbulkan oleh pembatalan Pasal 158 tersebut, pemerintah mengatur kembali dasar PHK karena pelanggaran berat dalam bentuk pelanggaran bersifat mendesak melalui Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam ketentuan ini, pengusaha dapat melakukan PHK tanpa menunggu putusan pidana, asalkan dapat membuktikan secara sah bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran yang secara substansi tergolong berat dan mendesak. Namun demikian, penerapannya harus tetap melalui proses pembuktian yang ketat di hadapan Pengadilan Hubungan Industrial, agar

⁷ Kritik untuk PHK karena Pelanggaran Bersifat Mendesak <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/?page=3> Diakses Pada Tanggal 29 Mei 2025.

tidak disalahgunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa alasan dan prosedur yang sah.

Meskipun ketentuan ini bertujuan memberikan kepastian hukum dalam situasi pelanggaran bersifat mendesak, dalam praktiknya sering kali disalahgunakan oleh pihak perusahaan untuk menghindari kewajiban prosedural dan mengabaikan hak pekerja. Hal ini juga memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak, tanpa melalui mekanisme komunikasi atau pemberitahuan yang seharusnya menjadi bagian dari proses PHK.

Apalagi jika merujuk pada Pasal 154A huruf k Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 disebutkan bahwa PHK dapat dilakukan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, yang masing-masing berlaku paling lama enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam peraturan internal perusahaan.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa proses PHK seharusnya melalui tahapan peringatan terlebih dahulu sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. Namun, hal ini menjadi kontradiktif jika dibandingkan dengan ketentuan mengenai pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang memberi kewenangan kepada pengusaha untuk langsung melakukan PHK tanpa melalui proses pemberitahuan dan tanpa perlu memberikan peringatan secara bertahap. Perbedaan ini menciptakan potensi tumpang tindih pengaturan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, baik bagi pengusaha maupun pekerja. Di satu sisi, ada norma yang menekankan prosedur bertahap sebagai bentuk perlindungan, sementara di sisi lain terdapat ketentuan yang membuka ruang bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak.

Salah satu praktik PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak terjadi pada kasus PT Mulford Indonesia terhadap enam orang pekerjanya. Dalam gugatannya, pihak perusahaan mendalilkan bahwa para pekerja telah melakukan pelanggaran mendesak, sehingga berdasarkan dalil tersebut, perusahaan menganggap memiliki dasar untuk melakukan PHK tanpa memberikan hak pesangon

dan penghargaan masa kerja kepada pekerja. Namun, dalam proses mediasi yang telah dilakukan antara kedua belah pihak, terungkap bahwa surat keputusan PHK tersebut dikeluarkan tanpa didahului oleh surat peringatan kepada para pekerja. Perusahaan menuduh para pekerja telah melakukan berbagai pelanggaran serius seperti pemalsuan tanda terima pelanggan, penghilangan voucher perusahaan, penggunaan uang perusahaan untuk keperluan pribadi, pemalsuan surat jalan, pengambilan selisih harga, hingga pengambilan voucher milik perusahaan senilai satu juta rupiah. Namun demikian, tuduhan-tuduhan tersebut dinilai tidak berdasar pada fakta yang dapat dibuktikan secara sah. Dalam mediasi, perwakilan perusahaan justru menjelaskan bahwa tindakan para pekerja hanyalah menjual produk di luar daftar langganan dan tidak memberikan voucher potongan harga kepada pelanggan yang seharusnya menerima. Akibatnya, terjadi selisih diskon yang diambil oleh pekerja, namun tindakan ini tidak serta merta menimbulkan kerugian nyata, melainkan baru berpotensi menimbulkan kerugian. Berdasarkan keterangan tersebut, Mediator menyimpulkan bahwa tindakan para pekerja tidak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran mendesak sebagaimana dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan. Tindakan tersebut lebih tepat diklasifikasikan sebagai pelanggaran terhadap prosedur operasional standar (SOP) internal perusahaan dan belum memenuhi unsur sebagai pelanggaran pidana. Oleh karena itu, Mediator menyarankan agar perusahaan terlebih dahulu memberikan sanksi pembinaan dalam bentuk surat peringatan kepada para pekerja sebelum mengambil langkah PHK.⁸

Situasi ini menciptakan ketidakseimbangan relasi antara pengusaha dan pekerja. Di satu sisi, pengusaha memiliki kekuasaan yang besar untuk menentukan apakah suatu pelanggaran termasuk dalam kategori mendesak. Di sisi lain, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah karena tidak memiliki perlindungan prosedural sebagaimana halnya dalam PHK yang dilakukan oleh Perusahaan. Ketidakseimbangan ini dapat semakin melemahkan posisi pekerja dalam hubungan

⁸ PT. Mulford Indonesia PHK Pekerja Secara Sepihak: Ajukan Gugatan PHI, Abaikan Hak-Hak Pekerja <https://lbhmakassar.org/infokasus/2024/03/01/pt-mulford-indonesia-phk-pekerja-secara-sepihak-ajukan-gugatan-phi-abaikan-hak-hak-pekerja/> di akses pada tanggal 6 November 2025

kerja, terutama jika pelanggaran yang dituduhkan tidak disertai dengan kejelasan atau tidak melalui pembuktian yang objektif.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK, ketidakseimbangan tersebut seharusnya melalui proses yang adil. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan mekanisme penyelesaian yang bertahap dan berjenjang, dengan tujuan menciptakan keadilan bagi kedua belah pihak baik pekerja maupun perusahaan.

Penyelesaian perselisihan dimulai dari perundingan bipartit sebagai ruang dialog antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam praktiknya, perundingan ini kerap tidak berjalan efektif, terutama jika posisi tawar pekerja sangat lemah atau jika pengusaha menolak untuk berunding secara itikad baik. Akibatnya, perselisihan berlanjut ke tahapan mediasi di bawah pengawasan Dinas Ketenagakerjaan. Mediator memiliki peran penting dalam menilai apakah alasan PHK yang diajukan oleh perusahaan telah memenuhi syarat objektif dan prosedural sesuai hukum yang berlaku. Meskipun mediasi menjadi mekanisme alternatif yang diharapkan dapat menyelesaikan sengketa secara cepat, namun tidak jarang anjuran yang diberikan mediator tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha, sehingga perkara harus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁹

PHI merupakan upaya litigasi yang menangani perkara-perkara hubungan kerja, termasuk PHK. Di sinilah proses persidangan formal dilakukan, dengan menghadirkan bukti, saksi, dan argumen hukum dari kedua belah pihak. Pengadilan akan memeriksa apakah PHK dilakukan sesuai prosedur, apakah alasan PHK sah menurut hukum, dan apakah hak-hak pekerja telah dipenuhi. Keputusan PHI memiliki kekuatan hukum mengikat dan dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung jika terdapat keberatan hukum.¹⁰

Dalam kerangka penyelesaian perselisihan PHK, perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan. Hukum ketenagakerjaan hadir bukan hanya untuk mengatur prosedur hubungan kerja, tetapi juga untuk memberikan perlindungan substantif terhadap pihak yang secara sosial dan ekonomi

⁹ Dwi Julica Sari *et.al*, 2025, *efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial: studi kasus PT panelindo Makmur Sentosa*, Volume 6 Nomor 2, hlm. 110.

¹⁰ *Ibid*.

lebih lemah, yaitu pekerja. Perlindungan ini mencakup hak atas upah, jaminan sosial, lingkungan kerja yang layak, serta hak atas kepastian dan keadilan dalam proses PHK.¹¹ Ketika terjadi PHK, pekerja berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan masa kerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini sesuai yang termaktub dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagaimana diatur juga dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Hal ini menunjukkan bahwa hukum tidak serta-merta menghilangkan hak pekerja hanya karena hubungan kerja berakhir. Sebaliknya, hukum ketenagakerjaan menekankan pentingnya perlakuan yang adil bagi kedua belah pihak, bahwa meskipun pengusaha memiliki hak untuk mengatur dan mengevaluasi kinerja pekerja, hak-hak pekerja tetap harus dihormati dan dipenuhi tanpa pengurangan yang tidak sah.

Perlindungan hak pekerja harus dipahami sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks PHK, perlindungan terhadap hak pekerja mencerminkan pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai subjek dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam situasi PHK, negara melalui perangkat hukumnya wajib memastikan adanya mekanisme perlindungan terhadap pekerja agar hak-haknya tetap terjaga. Di Indonesia, sistem hukum ketenagakerjaan telah menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang mengedepankan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja, dengan tahapan-tahapan yang dirancang untuk mencegah dan menyelesaikan konflik secara adil antara pekerja dan pengusaha.

Sebagai perbandingan, sistem hukum ketenagakerjaan di Malaysia menunjukkan pendekatan yang berbeda dalam menangani perselisihan hubungan kerja, khususnya dalam kasus PHK. Jika di Indonesia penyelesaian perselisihan dilakukan secara bertahap mulai dari bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan,

¹¹ Mochammad Tegar Fadillah & FennyFatriani, 2025, *Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di PHK oleh Perusahaan*, Themis: Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Nomor 2, hlm. 2.

hingga proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial dan dapat dilanjutkan sampai ke Mahkamah Agung, maka Malaysia menerapkan sistem yang lebih ringkas dan administratif sebagaimana diatur dalam *Industrial Relations Act 1967*. Penyelesaian dimulai dari pengaduan langsung oleh pekerja kepada *Director General for Industrial Relations* (DGIR), yang kemudian akan memfasilitasi mediasi melalui konferensi. Bila tidak tercapai kesepakatan, DGIR akan menyerahkan hasilnya kepada *Minister of Human Resources* (MHR) yang akan memutuskan apakah kasus layak untuk disidangkan di *Industrial Court*. Keputusan MHR menjadi titik krusial dalam sistem ini, karena tidak semua kasus otomatis dibawa ke pengadilan. Meskipun terdapat ruang judicial review melalui *High Court* bagi pekerja yang tidak puas atas keputusan MHR, namun secara umum sistem ini membatasi jalur banding lebih jauh setelah putusan dikeluarkan oleh *Industrial Court*.¹²

Hal ini mencerminkan perbedaan pendekatan antara Malaysia yang menekankan efisiensi administratif, dan Indonesia yang memberikan ruang luas bagi pekerja untuk menempuh berbagai tahapan upaya hukum. Keduanya memiliki keunggulan masing-masing yang relevan dengan kebutuhan sosial dan struktur ketenagakerjaan negaranya masing-masing.

Dengan demikian, perlindungan hak pekerja bukan sekadar persoalan prosedural, tetapi mencerminkan pentingnya keberpihakan terhadap kelompok yang rentan. Sistem hukum dan institusi terkait misalnya Dinas Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial harus hadir secara aktif dalam menciptakan iklim hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan, di mana setiap bentuk PHK dilakukan dengan pertimbangan yang objektif, perlakuan yang manusiawi, serta menjamin pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.

Meskipun secara normatif ketentuan mengenai PHK telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya masih sering dijumpai pelanggaran terhadap aturan tersebut oleh perusahaan. PHK kerap kali dilakukan tanpa pemberitahuan, tanpa penjelasan yang sah, atau bahkan tanpa membayarkan hak normatif seperti pesangon dan kompensasi lainnya. Dalam beberapa kasus,

¹² Normalita Rizky & Andari Yurikosari, 2024, *Penyelesaian sengketa hubungan Industrial Dalam pemutusan hubungan Kerja (PHK) Menurut sistem peradilan di Indonesia dengan malaysia*, Jurnal Amicus Curiae, Volume 1 Nomor 1, hlm. 270.

pekerja yang menempuh jalur penyelesaian formal pun belum tentu memperoleh haknya secara utuh. Meskipun banyak kajian telah membahas persoalan hubungan kerja, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK sepihak masih menyisakan banyak persoalan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik yang terjadi, sehingga penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana perlindungan hukum dijalankan serta upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh pekerja ketika menghadapi PHK sepihak oleh perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Guna memberikan jawaban terhadap permasalahan yang hendak dikaji, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan.
2. Untuk menganalisis upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan.

D. Orisinalitas Penelitian

Keaslian penelitian merupakan unsur baru maupun pembeda dari penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang lain. Berikut ini adalah beberapa karya ilmiah yang menurut peneliti memiliki beberapa persamaan dalam apa yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Matriks Keaslian Penelitian Tesis

Nama	Fafa Eka Febri Farida	
Judul Tulisan	Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Penutupan Perusahaan Akibat Dilakukannya Relokasi Perusahaan	
Kategori	Tesis	
Tahun	2024	
Perguruan Tinggi		
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu & Pembahasan	Bagaimana pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang melakukan penutupan akibat relokasi Perusahaan dan apakah pengaturan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang melakukan penutupan akibat relokasi sudah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja	Bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan?
Teori Pendukung	Perlindungan Hukum	Teori Perlindungan Hukum Teori Keadilan
Metode Penelitian	Normatif	Empiris
Hasil Penelitian	Peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya mengatur mengenai bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi, undang-undang hanya	

	menjelaskan tentang definisi Relokasi. Sehingga dalam hal ini terdapat kekosongan hukum ketika Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi	
Perbedaan Penelitian		Dalam penelitian ini akan membahas mengenai perlindungan hak pekerja dalam PHK akibat pelanggaran mendesak serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi PHK sepihak oleh perusahaan

Table 2. Matriks Keaslian Penelitian Tesis

Nama	Marsha Chikita Widyarini	
Judul	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar	
Kategori	Tesis	
Tahun	2020	
Perguruan Tinggi	Universitas Hasanuddin	
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Pembahasan	Bagaimana implementasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar dan Bagaimana bentuk	Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa memperhatikan hak-hak pekerja dan upaya

	perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar	hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Perusahaan
Teori Pendukung	Perlindungan Hukum Efektivitas Hukum	Perlindungan Hukum Keadilan
Metode Penelitian	Empiris	Empiris
Hasil Penelitian	Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melebihi jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK.	Hasil Penelitian

	Ketiga, PT. Fajar Graha Pena belum pernah melaporkan pelaksanaan dan pencatatan terkait pekerja yang berstatus PKWT sejak awal pendirian perusahaan hingga saat ini kepada Disnaker Kota Makassar. Dan perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena tidak dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hak pekerja dengan status PKWT untuk diangkat menjadi PKWTT tidak dilaksanakan oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar.	
Perbedaan Penelitian		Dalam penelitian ini akan membahas mengenai perlindungan hak pekerja dalam PHK akibat pelanggaran mendesak serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi PHK sepihak oleh perusahaan

E. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Hukum memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban, keadilan, dan keseimbangan dalam masyarakat. Sebagai sistem yang mengatur hubungan antarindividu, hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak setiap orang dan memberikan jaminan agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang. Dalam konteks ini, perlindungan hukum menjadi salah satu elemen krusial yang memastikan hak-hak individu dapat diakui, dihormati, dan dilindungi oleh negara maupun oleh sesama anggota masyarakat.

Hukum berfungsi untuk melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidup dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu juga berfungsi untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.¹³

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Dalam Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Pasal ini menjadi landasan konstitusional bagi negara untuk memastikan semua warga negara diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi.

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya yang dilakukan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa yang bertentangan dengan norma-norma yang ada, baik formal maupun non formal, untuk mewujudkan ketertiban dan kedamaian dalam kehidupan masyarakat.

¹³ Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Baksi, hlm.

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip oleh Satjipto Raharjo yang menyatakan bahwa awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁴

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah serangkaian upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi seseorang yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau penguasa melalui penerapan sejumlah peraturan yang ada. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah realisasi dari fungsi hukum dalam memberikan perlindungan. Beberapa para ahli mendefinisikan perlindungan hukum:

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Phillipus M. Hadjon bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu:¹⁶

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang memberikan kesempatan pada rakyat untuk dapat mengajukan

¹⁴ Satjipto Raharjo, 2000, Ilmu Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 53.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ M. Philipus Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 19.

keberatan atas pendapatnya sebelum suatu Keputusan pemerintah bersifat final. Tujuannya untuk menghindari sengketa. Dengan adanya perlindungan Hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan mengenai rencana keputusan tersebut.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Prinsip perlindungan hukum represif merupakan pelindungan akhir berupa sanksi, denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Prinsip perlindungan hukum terhadap rakyat berasal dari konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Sejarahanya, konsep ini lahir di Barat sebagai upaya untuk membatasi kekuasaan pemerintah dan menetapkan kewajiban pemerintah dalam melindungi rakyatnya. Intinya, perlindungan hukum bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pemerintah dengan menghormati hak-hak dasar individu dalam suatu negara.¹⁷

Fungsi perlindungan hukum adalah untuk melindungi rakyat dari bahaya dan kerugian yang dapat ditimbulkan oleh tindakan pihak lain baik individu, kelompok masyarakat, maupun penguasa. Perlindungan hukum bertujuan untuk menjaga hak-hak rakyat agar tidak dilanggar dan memberikan rasa aman. Selain itu, fungsi perlindungan hukum juga berperan dalam memberikan keadilan dan menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya, dengan memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara adil dalam kerangka hukum yang berlaku.¹⁸

Perlindungan terhadap tenaga kerja juga merupakan bagian penting dalam menciptakan keadilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Aspek ini

¹⁷ *Ibid*, hlm. 117

¹⁸ *Ibid*, hlm. 29.

berperan dalam memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara adil, dengan memperoleh hak-hak yang layak dan kondisi kerja yang aman.

Perlindungan Tenaga kerja merupakan salah-satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional, inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan adalah:¹⁹

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan,
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan tenaga kerja merupakan perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²⁰

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.

¹⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm. 75

²⁰ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm. 74.

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat di timbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang di olah atau dikerjakan Perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sepihak adalah upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang di PHK tetap dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dan memberikan jaminan kepada pekerja agar mereka tetap mendapatkan hak-hak dasar, seperti pesangon, kompensasi, dan perlakuan yang adil.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak mencakup perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan untuk mencegah pelanggaran melalui pengaturan hukum yang jelas, seperti prosedur PHK, kewajiban musyawarah, dan kewajiban pengusaha memenuhi hak-hak pekerja sebelum PHK terjadi. Sementara itu, perlindungan represif berfungsi sebagai mekanisme pemulihan setelah terjadi pelanggaran, seperti melalui penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial atau pemberian ganti rugi yang memadai.

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, dalam KBBI adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan Tindakan didasarkan atas norma-norma yang objektif; jadi tidak subjektif apalagi sewenang-wenang. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu

belum tentu adil bagi yang lainnya, kapan seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum di mana suatu skala keadilan diakui.²¹

Sehingga dapat dipahami bahwa keadilan adalah semua hal yang berkenaan dengan sikap atau tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.²²

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Nilai-nilai yang terkandung dalam sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia didasari dan dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, serta Kerakyatan yang dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dan Permusyawaratan/perwakilan. Dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup Bersama. Maka di dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan dalam kehidupan Bersama (kehidupan sosial).²³

Keadilan adalah sebuah gagasan yang selalu diperdebatkan karena memiliki kedudukan yang sangat penting dalam masyarakat dan negara. Keadilan tidak hanya berkaitan dengan individu secara pribadi, tetapi juga melibatkan hubungan dengan orang lain, masyarakat, bahkan negara. Kemampuan seseorang untuk bertindak adil terhadap diri sendiri dan orang lain bergantung pada perilakunya. Begitu pula, kemampuan suatu negara untuk memberikan keadilan kepada warga negaranya bergantung pada sejauh

²¹ Agus Santoso, 2014, *Hukum, Moral, dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana, Hlm. 85.

²² Riky Sembiring, 2018, *Keadilan Pancasila dalam Persepektif Teori Keadilan Aristoteles*, Jurnal Aktual Justice. Volume 3 Nomor 2, hlm. 149.

²³ Agus Santoso, *Op.Cit.* Hlm. 87.

mana negara dapat menjamin kesejahteraan, kemanfaatan, dan kebahagiaan rakyatnya.²⁴

Terdapat beberapa pendapat para filsuf mengenai pengertian keadilan. Menurut Ulpianus yang mengatakan bahwa keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang mestinya untuknya (*Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*). Menurut Justinian yang menyatakan bahwa keadilan adalah kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya. Nelson yang menyatakan bahwa tidak ada arti lain bagi keadilan kecuali persamaan pribadi.²⁵ Dengan demikian, dari beberapa pendapat filsuf mengenai pengertian keadilan dapat disimpulkan bahwa keadilan merupakan suatu sikap atau prinsip moral dan hukum yang bertujuan menjamin hak, kesetaraan, dan perlakuan yang layak bagi setiap individu secara berkesinambungan.

Pemikiran Aristoteles mengenai keadilan dapat dipelajari dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Khusus dalam buku *nicomachean ethics*, sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan” yang sangat urgen dari pemikirannya adalah pendapat bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan. Namun Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa kita pahami tentang kesamaan dan yang kita maksudkan ketika kita mengatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya, prestasinya, dan sebagainya.²⁶

²⁴ Zakki Adlhiyati & Achmad, 2019, *Melacak Keadilan dalam Regulasi Poligami: Kajian Filsafat Keadilan Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls*, Undang: Jurnal Hukum Volume 2 Nomor 2, hlm 413.

²⁵ Subhan Amin, 2019, *Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dalam Masyarakat*, El-Afkar, Volume 8 Nomor 1, hlm. 6-7 .

²⁶ Subhan Amin, *Op.Cit.* hlm. 3.

Aristoteles membagi keadilan dalam lima bentuk, yaitu 1) keadilan komutatif, yaitu perlakuan terhadap seseorang tanpa melihat jasa-jasa yang dilakukannya, 2) keadilan distributif, yaitu perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dibuatnya, 3) keadilan kodrat alam, yaitu memberi sesuatu sesuai dengan yang diberikan orang lain kepada kita, 4) keadilan konvensional, yaitu seseorang yang telah mentaati segala peraturan perundang-undangan yang telah diwajibkan, 5) keadilan menurut teori perbaikan adalah seseorang yang telah berusaha memulihkan nama baik orang lain yang telah tercemar.²⁷

Teori keadilan oleh John Rawls berusaha memberi jawaban bagi *blind spot* teori keadilan yang lebih awal diperkenalkan John Stuart Mill. Mill lebih dahulu memperkenalkan model utilitarianisme untuk pencapaian keadilan. Bagi Mills, keadilan diukur berdasarkan moralitas yang menghasilkan keadaan terbaik, dengan jumlah kebahagiaan terbesar, bagi lebih banyak orang. Kritik pada teori Mill adalah kecondongannya yang berorientasi pada tujuan dan kurang memperhitungkan rasa keadilan bagi pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, Rawls menawarkan konsep keadilan sebagai *fairness*.²⁸

Keadilan sebagai *fairness* yang dikemukakan John Rawls berarti bahwa tidak hanya mereka yang memiliki kemampuan dan bakat yang lebih baik saja yang berhak atas manfaat sosial yang lebih banyak, tetapi juga harus memberikan kesempatan yang sama bagi mereka yang kurang beruntung untuk meningkatkan prospek hidupnya.²⁹

John Rawls merumuskan dua prinsip keadilan yaitu: Pertama, "*the greatest equal principle*", yaitu bahwa setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, selama kebebasan tersebut juga berlaku sama bagi semua orang. Prinsip ini merupakan landasan utama

²⁷ Muhammad Taufik, 2013, *Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan*, Jurnal Studi Islam Volume 19 Nomor 1, hlm. 43.

²⁸ John Rawls, 2019, *Teori Keadilan: Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, (terjemahan Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 10.

²⁹ Alifa Cikal Yuanita, 2022, *Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, Volume 3 Nomor 2, hlm. 140.

keadilan, karena hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua, keadilan dapat tercapai. Prinsip ini menekankan kesetaraan hak bagi setiap orang, meskipun beban kewajiban yang dimiliki setiap individu dapat berbeda sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.³⁰

Kedua, *difference principle* mengatur ketidaksetaraan sosial dan ekonomi, prinsip ini bertujuan untuk memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang kurang beruntung dan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses posisi atau jabatan tertentu. Prinsip ini menekankan bahwa hak dan kewajiban dipertukarkan secara proporsional dan adil, asalkan dilakukan dengan *good faith* dan *fairness*.³¹ John Rawls mengembangkan sebuah pemikiran dalam teorinya tentang prinsip keadilan menggunakan sebuah konsep yang disebut dengan “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).³²

Dalam pandangannya Rawls, ia memposisikan situasi yang sama dan setara antara tiap individu di dalam kehidupan masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi dari satu dengan lainnya, sehingga semua pihak dapat melaksanakan kesepakatan yang sifatnya seimbang, demikian sudut pandang dari “posisi asali” dalam titik tumpu pada penjelasan ekulibrium reflektif yang didasari oleh ciri rasionalitas, kebebasan, dan persamaan dalam mengatur struktur dasar masyarakat.

Veil of Ignorance (selubung ketidaktahuan) merupakan alat berpikir yang digunakan untuk menentukan prinsip-prinsip keadilan secara adil dan tanpa bias. Dalam keadaan *veil of ignorance*, individu diminta untuk membayangkan diri mereka berada di “posisi asali” (*original position*), sebuah kondisi di mana mereka tidak mengetahui hal-hal tertentu tentang diri mereka sendiri, seperti status sosial, kekayaan, jenis kelamin, ras, kemampuan fisik, atau bahkan preferensi pribadi mereka di masyarakat. Dengan kata lain, individu tidak tahu di mana posisi mereka akan berada di masyarakat setelah

³⁰ Muhammad Taufik, 2013, *Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan*, Jurnal Studi Islam Volume 19 Nomor 1, hlm. 51.

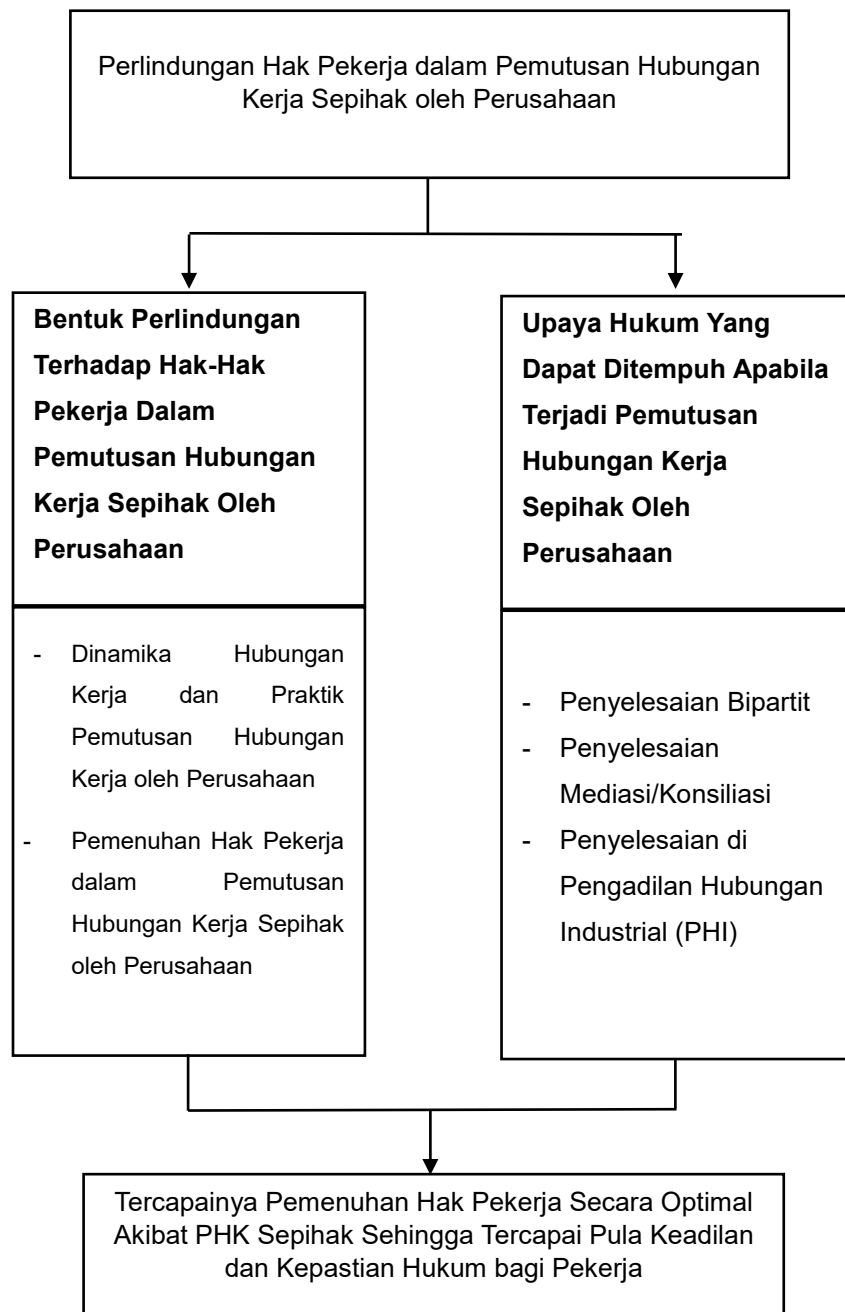
³¹ *Ibid*

³² Pan Mohammad Faiz, 2009, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, hlm. 135.

aturan-aturan ditetapkan. Ketidaktahuan ini dirancang untuk menghilangkan bias sehingga keputusan yang diambil hanya berdasarkan prinsip-prinsip yang benar-benar adil bagi semua orang, terlepas dari posisi mereka nantinya.

Prinsip ini penting karena memaksa orang untuk membuat aturan-aturan yang adil bagi semua, terutama untuk mereka yang berada di posisi terlemah. Dengan tidak mengetahui apakah mereka akan menjadi kaya atau miskin, sehat atau sakit, berkuasa atau tidak, orang akan cenderung memilih prinsip-prinsip yang melindungi hak-hak dasar semua orang dan meminimalkan ketidakadilan sosial. *Veil of Ignorance* membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak berdasarkan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, tetapi pada keadilan universal.

Dalam konteks PHK sepihak yang tidak memperhatikan hak-hak pekerja, hal ini mencerminkan ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan yang diajukan oleh John Rawls. Tindakan tersebut tidak hanya mengabaikan hak-hak dasar pekerja sebagai individu yang berkontribusi pada perusahaan, tetapi juga memperburuk ketidaksetaraan sosial dan ekonomi, terutama bagi mereka yang berada dalam posisi yang paling rentan. Keputusan yang adil adalah yang diambil seolah-olah di bawah *veil of ignorance*, di mana pengambil kebijakan tidak mengetahui apakah mereka akan menjadi pihak pengusaha atau pekerja yang di-PHK. Dengan demikian, kebijakan yang adil seharusnya memberikan perlindungan kepada semua pihak, terutama mereka yang paling dirugikan. Rawls menekankan bahwa dalam masyarakat yang adil, ketidaksetaraan hanya dapat diterima jika memberikan manfaat bagi mereka yang paling rentan.

F. Kerangka Pikir

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Salah satu jenis penelitian dalam bidang hukum adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang melihat hukum dalam arti nyata atau melihat bagaimana hukum itu bekerja dalam masyarakat.³³ Dapat dikatakan penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.³⁴

Alasan utama mengambil penelitian empiris dalam penelitian ini adalah karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang faktual dan mendalam langsung dari sumbernya. Dengan melakukan pengumpulan data di lapangan, peneliti dapat memahami secara konkret bagaimana kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terjadi, baik dari sudut pandang pekerja maupun pihak perusahaan. Pendekatan ini juga relevan karena memberikan peluang untuk mengidentifikasi kondisi nyata yang dialami para pekerja, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan atau langkah yang diambil oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini mencakup Dinas Ketenagakerja Kota Makassar, Pengadilan Negeri Makassar, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Makassar. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa lokasi tersebut memiliki relevansi dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. Setiap rumusan masalah yang diajukan diharapkan dapat terjawab secara menyeluruh melalui data dan kondisi faktual yang tersedia di lokasi tersebut.

³³ Jonaedi Efendi & Prasetyo Rijadi, 2016 edisi kedua, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, hlm. 150.

³⁴ Irwansyah, 2020 Cet. 5, *Penelitian Hukum (Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel)*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, hlm. 43.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian.³⁵ Adapun populasi pada penelitian ini adalah pekerja yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, Perusahaan, mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan Hakim *ad hoc* Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Pengadilan Negeri Makassar. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut.³⁶ Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menggambarkan keseluruhan kelompok yang relevan, sementara sampel digunakan untuk memperoleh data yang lebih spesifik dan efisien tanpa harus meneliti seluruh populasi.

Penentuan responden pada penelitian ini menggunakan metode penelitian *purposive sampling*. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. 5 (lima) orang Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar;
- b. 2 (dua) orang pekerja yang mengalami PHK;
- c. 2 (dua) orang Hakim *ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial;
- d. 1 (satu) orang advokad dari LBH Makassar.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian yang menjadi sumber data adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain baik dalam bentuk dokumen resmi, laporan, buku, artikel internet berbagai sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Wawancara

³⁵ Zainuddin Ali, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 98.

³⁶ *Ibid*.

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung antara peneliti dan responden untuk mendapatkan informasi yang mendalam terkait topik penelitian. Peneliti akan melakukan wawancara terhadap pekerja yang mengalami PHK, Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, perwakilan dari LBH Makassar.

2. Studi dokumen

Studi dokumen pada penelitian ini adalah metode penelitian yang melibatkan analisis dokumen tertulis atau rekaman lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa surat kabar, jurnal ilmiah, buku, catatan, laporan pemerintah, atau dokumen lainnya.

F. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris dengan analisis kualitatif-deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti, yaitu perlindungan hukum pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi dianalisis secara sistematis untuk menggali pola, tema, serta hubungan yang relevan.

Penjelasan deskriptif digunakan untuk memaparkan hasil analisis dengan cara yang terstruktur dan mudah dipahami. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai isu yang diangkat, sekaligus menjadi dasar dalam memberikan rekomendasi yang relevan.