



**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby)**

SKRIPSI



Oleh:
Nasywa Kamila Fandya
2101021016

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh:
Nasywa Kamila Fandya
2101021016

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**

ABSTRACT

This study examines the protection of workers' rights against unilateral termination of employment (PHK) by analyzing Decision Number 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby. The background of this research is the rising unemployment rate in Indonesia due to frequent dismissals by employers. This study aims to assess the legal considerations used by the Panel of Judges in this decision and evaluate whether the ruling adequately protects workers' rights. The research adopts a normative juridical approach, utilizing statutory and case-based approaches. The legal materials include primary and secondary legal sources, analyzed using a descriptive method. The findings indicate that the Panel of Judges considered available evidence and relevant regulations, such as the Job Creation Law, the Law on Industrial Relations Dispute Resolution, and Government Regulations on Termination of Employment. However, this study finds that the decision does not fully meet the legal protection aspect for workers. This is due to the lack of consideration of other relevant aspects, such as Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003, which ruled that several provisions in the Manpower Law contradict the 1945 Constitution. As a result, this decision has not yet fully ensured adequate protection for workers facing unilateral termination.

Keywords: *unilateral termination, workers' rights protection, labor law, Decision Number 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas perlindungan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan menganalisis Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby. Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya angka pengangguran di Indonesia akibat PHK yang sering dilakukan oleh pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam putusan tersebut serta menilai apakah keputusan tersebut telah mencerminkan perlindungan hak pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Sumber hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan sekunder, yang dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Hakim telah mempertimbangkan alat bukti dan peraturan yang berlaku, seperti UU Cipta Kerja, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Pemerintah terkait PHK. Namun, penelitian ini menemukan bahwa putusan tersebut belum sepenuhnya memenuhi aspek perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini disebabkan oleh tidak dipertimbangkannya aspek lain yang relevan, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, yang menilai beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945. Oleh karena itu, putusan ini belum optimal dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak.

Kata kunci: *PHK sepihak, perlindungan hak pekerja, hukum ketenagakerjaan, Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia berusaha bertahan hidup dengan bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Tentunya mereka berusaha mendapatkan penghasilan dengan jalan yang baik dan halal namun tak jarang pula sebagiannya melakukan hal-hal yang tidak baik demi bertahan hidup. Hal itu terjadi karena adanya ketidakseimbangan sosial dan ekonomi yang terjadi dimasyarakat, salah satu penyebabnya ialah kurangnya lapangan pekerjaan. Dalam hal ini, masyarakat berlomba-lomba untuk selalu memanfaatkan kesempatan yang ada. Menurut data terakhir pada tahun 2023 Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terdapat 139,85 juta jiwa yang sudah mendapatkan pekerjaan, dan pada data Badan Pusat Statistik sudah meningkat menjadi 142,179 juta jiwa (22,57%) dan diantaranya bekerja sebagai buruh/pegawai/karyawan swasta.

Istilah pengusaha dan pekerja/buruh/karyawan sudah tidak asing dalam dunia industri, menurut Andrew J. Dubrin pengusaha ialah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif dan dapat memberikan keuntungan. Sedangkan pekerja/karyawan/buruh merupakan orang yang bekerja pada orang lain agar mendapatkan upah¹. Koneksifitas atau hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang menjadi landasan dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Karena Indonesia merupakan negara hukum, tentunya terdapat regulasi

¹ Darwan Prinst, *HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000). h. 35.

yang mengatur hal tersebut. Hubungan kerja sendiri lahir karena adanya perjanjian yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian mencakup beberapa syarat esensial yaitu pekerjaan, upah dan kewenangan dari pihak pengusaha memberi intruksi, pimpinan, bimbingan kepada yang dipekerjakan². Sama halnya dengan pendapat Prof. Subekti yang mengartikan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seorang pekerja/buruh dengan seorang pengusaha/majikan yang ditandai dengan dengan ciri-ciri adanya uah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*Dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaat oleh pihak lain.

Perjanjian kerja inilah yang menjadi landasan dari terjadinya hubungan kerja atau yang biasa disebut dengan hubungan industrial. Tentunya dalam perjanjian kerja tersebut harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian, dalam KUH Perdata Pasal 1320 sendiri sudah dicantumkan ketentuan-ketentuan yang harus terpenuhi agar suatu perjanjian menjadi sah dan dapat diberlakukan, yaitu "(1) *kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya* (2) *kecakapan untuk membuat suatu perikatan* (3) *suatu pokok persoalan* (4) *suatu sebab yang tidak terlarang*". Apabila dua syarat awal tdak terpenuhi dengan istilah perjanjian dibuat oleh orang yang tidak cakap maka perjanjian dapat dibatalkan, dan apabila dua syarat terakhir tidak terpenuhi atau dengan pengertian yakni objek yang disebutkan merupakan hal yang terlarang maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

² *Ibid*, h. 36.

Hubungan Industrial adalah studi tentang kompleksitas yang ada dalam hubungan kerja. Hubungan industrial memberikan panduan tentang bagaimana pengusaha dan pekerja harus berinteraksi satu sama lain dan cara-cara untuk menyelesaikan konflik yang muncul dari interaksi tersebut³. Hubungan industrial juga digambarkan sebagai studi interdisipliner tentang hubungan kerja, yang menyediakan sarana untuk melakukan perundingan bersama atau aksi industrial melalui serikat pekerja, lembaga pemerintah dan arbiter yang menyuarakan suara pekerja untuk menyeimbangkan kekuatan antara pengusaha dan pekerja. Perundingan bersama merupakan forum di mana perwakilan pekerja dan pengusaha dapat bernegosiasi secara formal untuk membahas isu-isu terkait dengan pengusaha yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang diharapkan dapat dipatuhi oleh kedua belah pihak, isu-isu yang dimaksud adalah kondisi kerja, gaji dan tunjangan, serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan hak-hak pekerja⁴.

Hubungan industrial melibatkan beberapa disiplin ilmu akademis atau spesialis profesional untuk memberikan pemahaman dan resolusi terhadap konflik yang muncul untuk dalam hubungan kerja. Hal ini menggambarkan konflik antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai konflik yang multidimensi dan telah berlangsung lama, dan mengusulkan bahwa pengusaha memiliki keuntungan dalam hubungan tersebut. Keuntungan pengusaha diakaitkan dengan fakta bahwa mereka memutuskan sendiri sebagian besar persyaratan yang memandu hubungan

³ Siti Nurmayanti dan Fatria Khairo, *HUBUNGAN INDUSTRIAL* (CV. Intelektual Manifes Media, 2022). h. 4.

⁴ *Ibid.*

kerja termasuk perekrutan tenaga kerja. Hubungan industrial berasumsi bahwa karena deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan proses penyelesaian konflik kerja diputuskan oleh pengusaha, hubungan pekerja dan pengusaha hanya dapat disamakan dengan hubungan hamba-tuan atau yang diperintah dan yang memerintah atau yang tertindas dan yang menindas atau massa dan elit⁵.

Hal ini dapat diketahui bahwa keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja tidak akan pernah sejajar tanpa mekanisme yang disengaja oleh serikat pekerja atau badan legislatif⁶. Akibatnya hubungan industrial mengusulkan bahwa konflik antara pengusaha dan pekerja hanya dapat ditangani dan diselesaikan melalui intervensi kelembagaan seperti serikat pekerja dan pemerintah. Mekanisme yang disediakan dimaksudkan untuk memastikan adanya keseimbangan kekuatan di tempat kerja, dan meskipun konflik mungkin tidak dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan, namun konflik yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja dapat menjadi platform untuk intervensi⁷.

Tidak dapat dipungkiri dalam suatu pekerjaan selalu ada konflik yang tidak bisa dihindari, baik yang merugikan perusahaan maupun pekerja atau bahkan keduanya. Dan karena hal tersebut tidak sedikit perusahaan sebagai pemegang kuasa terbesar dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja juga merupakan hal yang diwaspadai oleh pekerja, karena bekerja dan mendapatkan upah merupakan salah satu kebutuhan primer manusia untuk bertahan hidup.

⁵ *Ibid*, h. 5

⁶ *Ibid*.

⁷ *Ibid*, h. 6.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan perusahaan⁸.

Prof. Soepomo berpendapat bahwa PHK dapat dibagi menjadi 4 macam, yaitu: (1) PHK oleh Pengusaha (2) PHK oleh Pekerja (3) PHK oleh Pengadilan (4) PHK yang diputus demi hukum. Dari 4 macam PHK tersebut, PHK yang sering terjadi dilapangan ialah PHK yang diputus oleh Pengusaha⁹. Meskipun PHK masih mendapatkan hak pesangon, tetap saja hal tersebut bukan merupakan hal yang dapat diterima oleh pekerja karena masa depannya sudah tidak terjamin lagi dari sebelumnya. Maka dari itu, pengusaha yang hendak melakukan PHK harus melalui prosedur hukum yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja yang menjadi pertimbangan para Hakim dalam memutus perkara No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby ?
2. Apakah putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby telah mencerminkan perlindungan hak bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagi berikut:

⁸ *Ibid*, h. 267.

⁹ Dina Susiani, *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA* (CV. PUSTAKA ABADI, 2020), h. 72.

1. Untuk mengkaji dan menganalisa putusan terkait apa saja yang menjadi pertimbangan para Hakim pada perkara No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby.
2. Untuk mengkaji dan menganalisa bahwa putusan Hakim pada perkara No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby sudah memenuhi nilai-nilai dan konsep keadilan bagi pihak yang dirugikan dari konflik tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru untuk menjadi salah satu dasar pengembangan ilmu hukum khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan. Serta dapat menjadi motivasi untuk menambah dan memperluas wawasan akademik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis kepada pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan penelitian ini.

- a. Bagi Mahasiswa dan Fakultas Hukum, tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman secara umum dan dapat menjadi penduan dalam mengembangkan minat mahasiswa dalam membaca, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan menjadi pencapaian bagi Fakultas Hukum.

- b. Bagi Masyarakat, tujuannya ialah agar dapat memberikan pengetahuan komprehensif kepada Masyarakat mengenai peningkatan kasus serupa yang mengakibatkan kerugian bagi pihak terkait.
- c. Bagi Aparat Hukum, penelitian ini dilakukan untuk terciptanya sebuah keharmonisan antara hukum dengan para penegaknya serta Masyarakat sehingga dapat tercipta suatu penyelesaian perkara yang adil dan jujur terhadap semua pihak yang terkait berdasarkan nilai-nilai dan peraturan perundang-undangan yang ada.

E. Orisinalitas Penelitian

Terkait dengan topik penelitian ini sudah ada beberapa penelitian yang dilakukan, dan dari penelitian tersebut tentunya terdapat persamaan, perbedaan dan nilai-nilai kebaruan jika dibandingkan dengan ekstensi penelitian ini, yaitu:

Skripsi yang pertama, dengan judul PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KOTA MATARAM yang disusun oleh Rizki Ayu Margiana, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulias ialah sama-sama membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan terdapat perbedaan diantaranya yaitu Pemutusan Hubungan Kerja pada penelitian ini dilakukan karena terjadinya Covid-19 yang menyebabkan kerugian pada Perusahaan di Kota Mataram.

Skripsi yang kedua, dengan judul PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK OLEH PT RAYO INDO

PERSADA KOTA PEKANBARU TAHUN 2020 yang disusun oleh Rinaldo Efendi, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis ialah sama-sama membahas tentang Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap pekerjanya, namun terdapat perbedaan pada rumusan masalah yang dibahas, dimana penelitian sebelumnya membahas tentang faktor dan upaya hukum yang dilakukan setelah terjadinya Pemutusan Hubungan kerja. Metode penelitian yang digunakan juga berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan metode observasi deskriptif yang mengamati dan mendeskripsikan fenomena natural maupun sosial yang terjadi dalam tingkatan waktu tertentu.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian tersebut, terdapat kebaruan atas penelitian ini, yaitu:

Tabel 1.1

No.	PROFIL	JUDUL
1.	RIZKI AYU MARGIANA SKRIPSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID- 19 DI KOTA MATARAM
RUMUSAN MASALAH		
1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19? 2. Bagaimana cara penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja akibat pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram?		
HASIL PENELITIAN		

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja akibat covid-19 yang diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu dapat dilakukan dengan alasan efisiensi, karena *pertama* dalam ketentuan Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa "Perusahaan melakukan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian". Selama perusahaan dapat memenuhi hak-hak pekerja/buruh, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.
2. Bahwa sejak adanya putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka kedudukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku dengan sifat inkonstitusional bersyarat. Penyelesaian PHK pada masa covid-19 di Dinas Tenaga Kerja yaitu dengan jalur non litigasi dengan cara mediasi yang telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediadi dan mediadi yang dilakukan selama pandemi covid-19 harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

	PERSAMAAN	Mengkaji permasalahan yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja.
	PERBEDAAN	Penelitian ini menganalisa tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja oleh Perusahaan yang mengalami kerugian karena dampak pandemi covid-19. Dan metode penelitian yang digunakan merupakan normatif empiris, yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik pembahasan dan penelitian empiris untuk menunjang penelitian normatifnya. Sedangkan penelitian penulis mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dengan beberapa alasan diluar akibat pandemi covid-19, dan metode

		yang dilakukan penulis merupakan normatif deskriptif.
No.	PROFIL	JUDUL
2.	RINALDO EFENDI SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM RIAU	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK OLEH PT RAYO INDO PERSADA KOTA PEKANBARU TAHUN 2020
RUMUSAN MASALAH		
1. Apakah faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru tahun 2020? 2. Apakah upaya hukum yang dilakukan dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru tahun 2020?		
HASIL PENELITIAN		
1. Bahwa PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru tahun 2020 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum terlaksan sebagaimana mestinya dimana Perusahaan tidak membayar dan memberikan haknya sehingga melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. 2. Upaya hukum yang dilakukan dalam PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru tahun 2020 bahwa didalam keadaan		

	tertentu, salam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur undang-undang namun Perusahaan tidak memperhatikan regulasi yang ada sehingga Perusahaan mengabaikannya untuk tidak memberikan haknya sebagaimana yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
PERSAMAAN	Menganalisis permasalahan yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja.
PERBEDAAN	Pada penelitian ini mengkaji terkait faktor-faktor Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Tenaga Kerja Kontrak karena beberapa alasan seperti Perusahaan dalam keadaan kesulitan mengelola keuangan dan mengelola produksi. Metode yang digunakan dalam Menyusun penelitian ini juga berbeda, yaitu observasi deskriptif yang mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk

		mengamati dan mendeskripsikan gejala-gejala dan fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan objek penelitian.
--	--	--

(Sumber: <https://repository.ummat.ac.id/4388/7/COVER-BAB%20III.pdf>
<https://repository.uir.ac.id/11726/1/161010531.pdf>)

Sedangkan penelitian penulis yaitu:

Tabel 1.2

PROFIL	JUDUL
NASYWA KAMILA FANDYA SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM MALANG	PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (ANALISIS PUTUSAN 152/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Sby)
RUMUSAN MASALAH	
1. Apa saja yang menjadi pertimbangan para Hakim dalam memutus perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby ? 2. Apakah putusan tersebut telah memenuhi nilai-nilai dan konsep keadilan bagi pekerja ?	
NILAI KEBARUAN	
1. Menganalisa Penyelesaian Hubungan Industrial secara litigasi dengan mengkaji pertimbangan Hakim dalam memutus perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja.	

2. Menganalisa penerapan nilai-nilai dan konsep keadilan pada putusan perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian hukum normatif. Metode ini mencakup studi terhadap bahan Pustaka atau data sekunder yang relevan dengan hukum. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian atas aturan-aturan perundangan, baik ditinjau dari sudut pandang hierarki perundang-undangan (vertikal) maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)¹⁰. Penelitian hukum ini juga bisa disebut dengan penelitian hukum doktriner atau juga disebut dengan penelitian perpustakaan. Biasa disebut penelitian doktriner karena penelitian ini hanya ditujukan pada penelitian peraturan-peraturan tertulis, sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya dengan perpustakaan dikarenakan hukum normatif ini akan membutuhkan data yang bersifat sekunder pada perpustakaan¹¹.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah:

- a. Pendekatan Undang-Undang (*Statue Approach*)

¹⁰ Elisabeth Nurhaini, *METODE PENELITIAN HUKUM*, (Bandung; PT Refika Aditama, 2018). h. 83.

¹¹ *Ibid*.

Pendekatan Perundang-Undangan, ialah pendekatan yang menggunakan berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan menerapkan tema sentral suatu penelitian¹². Pendekatan Undang-Undang ini dilakukan dengan menelaah seluruh Undang-Undang dan reguasi yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti¹³. Tujuan dari pendekatan ini ialah untuk memahami norma-norma hukum yang relevan serta menganalisis dampak hukum yang mungkin timbul dari peraturan-peraturan tersebut. Maka dalam hal ini, peneliti akan meninjau putusan yang akan diteliti menggunakan pendekatan perundang-undangan yaitu yang berkaitan dan membahas tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta perlindungan hak untuk setiap pihak.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis berbagai kasus yang berkaitan dengan isu yang diteliti, terutama keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam pendekatan ini yang perlu dipahami ialah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh Hakim sebelum mencapai putusannya¹⁴. Maka dari itu, peneliti akan menelaah argumentasi hukum, membandingkan fakta yang menjadi pertimbangan Hakim dalam memutus kasus tersebut guna

¹² Yandri Radhi Anadi, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGEMUDI TRANSPORTASI AKIBAT PEMBATALAN SEPIHAK OLEH KONSUMEN," *Jatiswara*, 2021.

¹³ Peter Mahmud M., *PENELITIAN HUKUM (Edisi Revisi)* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005). h. 142.

¹⁴ *Ibid.* h. 158.

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu yang sedang diteliti.

3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian yuridis normatif ini, sumber bahan hukum yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Penelitian hukum normatif memerlukan bahan hukum primer, bahan hukum primer ialah sumber-sumber hukum yang memiliki kekuatan dan otoritas secara langsung. Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2011¹⁵, perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma-norma yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dari pengertian tersebut yang dapat diajdikan sebagai sumber bahan hukum primer berupa legislasi dan regulasi¹⁶. Bahan ini umumnya mencakup dokumen resmi seperti konstitusi, undang-undang, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, serta dokumen hukum lainnya yang memiliki kekuatan mengikat. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada bahan hukum primer untuk memahami dan menganalisis norma hukum yang berlaku untuk keperluan penelitian ini. Peneliti menggunakan berbagai sumber hukum sebagai berikut:

1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

¹⁵ *Ibid.* h. 184

¹⁶ *Ibid.* h. 185.

- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2023 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja yang Terkena PHK
- 6) Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby.
- 7) Putusan No. 1672 K/Pdt.Sus-PHI/2022

b. Bahan Hukum Sekunder

Penelitian hukum normatif juga membutuhkan bahan hukum sekunder yang merujuk pada sumber-sumber hukum yang tidak memiliki kekuatan dan otoritas hukum langsung seperti bahan hukum primer, karena untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini diperlukan bahan hukum sekunder berupa literatur hukum agar dapat menjawabnya¹⁷. Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh peneliti meliputi analisis dan penjelasan hukum dari para ahli, akademisi, yang termuat dalam jurnal hukum, buku teks, artikel, serta literatur lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan metode pengumpulan data yang melibatkan

¹⁷ *Ibid*, h. 247.

pencarian dan analisis terhadap berbagai sumber pustaka. Referensi yang digunakan mencakup buku-buku ilmu hukum, artikel-artikel yang relevan dengan isu yang diteliti, serta bahan hukum dari internet berupa jurnal dan sumber lain yang tersedia di situs web. Selain itu, juga menggunakan metode studi dokumen dengan mengumpulkan dokumen hukum, peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan isu yang diteliti yaitu pemutusan hubungan kerja secara sepihak¹⁸.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dalam mengolah data untuk penelitian ini. Metode ini diterapkan untuk membahas bahan hukum yang telah dikumpulkan, dengan mengacu pada teori yang relevan. Melalui analisis kualitatif, data dan bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis secara mendalam dan diuraikan dalam kalimat-kalimat yang disusun secara sistematis. Analisis ini bertujuan agar dapat menginterpretasikan kondisi atau fenomena sesuai dengan topik yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan terdiri dari 4 (empat) bab yang masing-masing babnya memiliki sub-bab, yang bertujuan untuk mempermudah dan mengarahkan penulisan. Untuk itu, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

¹⁸ *Ibid.* h. 238.

Pada bab ini memuat uraian terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan secara detail pengertian, ruang lingkup dan landasan teori terkait topik utama penelitian, termasuk penjelasan mendalam tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang jawaban terhadap isu yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, terkait dengan pertimbangan Hakim yang memutus perkara tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby serta menguraikan hasil analisis dari teori keadilan yang akan dikaitkan dengan putusan tersebut, sehingga dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma keadilan yang diterapkan dalam putusan tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan mencakup tentang kesimpulan dan saran penulisan yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, dapat disimpulkan bahwa:

1. Menurut perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, pertimbangan hukum Majelis Hakim terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial merujuk kepada beberapa dasar hukum yakni, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima.
2. Dasar pertimbangan Majelis Hakim yang merujuk pada aturan-aturan tersebut menegaskan bahwa dalam perselisihan hubungan industrial harus tetap mengacu pada tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian. Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, memberikan pandangan baru terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat kesalahan atau pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Penulis menilai bahwa putusan ini belum memenuhi aspek perlindungan hukum, karena terdapat aspek lain yang relevan namun belum dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Majelis Hakim, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi No.

012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam putusan tersebut banyak pertimbangan atau uji yang dilakukan para ahli dan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi terkait substansi UU *a quo* yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945 sehingga belum bisa mewujudkan perlindungan bagi para pekerja.

B. Saran

Berdasarkan uraian penelitian diatas, penulis memberikan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pengujian oleh Mahkamah Kontitusi terkait PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, demi meminimalisir ketidakadilan bagi pekerja sebagai pihak yang lemah. Sebelum menjalin hubungan kerja sangat diperlukan ketelitian bagi para pihak dalam membuat kesepakatan, terutama dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama. Karena kesepakatan tersebut yang akan menentukan nasib para pihak dalam menjalankan hak dan kewajibannya.
2. Setiap elemen yang berperan dalam suatu hubungan industrial haruslah menjaga keharmonisan dengan melaksanakan hak dan kewajiban masing masing sesuai ketentuan yang telah disepakati. Sehingga dapat mengurangi resiko perselisihan hubungan industrial dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Niru, dan Tiberius Zaluchu. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA." *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, t.t.
- Anzward, Bruce, dan Ratna Hidayanti. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN DALAM MEWUJUDKAN Keadilan." *Fakultas Hukum Universitas Balikpapan*, 2020.
- Atmoko, Dwi. "EFEKTIVITAS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PERUSAHAAN GO PUBLIC DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." *Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Vol. 6* (2020).
- Christa Auli, Renata. "PASAL 374 KUHP TENTANG PENGHELAPAN DAN PEMBERATAN." *Hukum Online* (blog), t.t. Diakses 16 Januari 2024.
- Fahmi, Ahmad, dan Arinto Nugroho. "ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHAUAN." *Universitas Negeri Surabaya*, 2022.
- Febiola Stefany, "ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA" Jurusan Hukum Universitas Tarumanegara (SERINA IV UNTAR) 2022.
- Ferguson, Felix, dan Gunardi Lie. "PEMBERIAN UPAH PROSES TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2024.
- Hakim, Dani Arman. "URGENSI PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI UPAYA MENJAMIN HAK-HAK TENAGA KERJA." *Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 2016.
- Haryono. "PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG." *Universitas Islam Sultan Agung*, 2022.
- Husni, Lalu. *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.
- Ihsan, Nurul. "TINJAUAN MENGENAI BENTUK BENTUK PERUSAHAAN DALAM KONSEP EKONOMI KONVENSIONAL DAN FIQH ISLAM." *Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*, 2013.

Julyano, Mario, dan Aditya Sulistyawan. "PEMAHAMAN TERHADAP ASAS KEPASTIAN HUKUM MELALUI KONSTRUKSI PENALARAN POSITIVISME HUKUM." *Jurnal Crepido*, 2019.

Kaimuddin, Arfan. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ANAK DALAM PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN DI INDONESIA." *Yurispruden Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 2019.

La Dahiri, Malik. "PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI PEMERINTAH KECEMATAN TERNATE UTARA DALAM SISTEM PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 9 TAHUN 2015 TENTANG PEMERINTAH DAERAH." *Universitas Muhammadiyah Maluku Utara*, 2020.

Luluk Tri H., Siti Nurmayanti, dan Fatria Khairo. *HUBUNGAN INDUSTRIAL*. CV. Intelektual Manifes Media, 2022.

M. Hadjon, Philipus. *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI RAKYAT INDONESIA*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Mahmud M., Peter. *PENELITIAN HUKUM (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Manahan, M.P. Sitompul. *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK-HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH INDONESIA*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2021.

Mardatillah, Aida. "MENGENAL JUDEX FACTIE DAN JUDEX JURIST DALAM PRAKTIK PENGADILAN." *Hukum Online* (blog), 2022.

Munawaroh, Nafiatul. "BISAKAH MENUNTUT KARYAWAN YANG DINILAI MERUGIKAN PERUSAHAAN?" *Hukum Online* (blog), 2024.

Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary. "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak." *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (31 Maret 2022): 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.

Nurhaini, Elisabeth. *METODE PENELITIAN HUKUM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.

Nursobah, Asep. "PERMOHONAN KASASI YANG DIKABULKAN HANYA 11,92%." *Mahkamah Agung*, 2023.

Prayoga, Daffa, Jadmiko Husodo, dan Andina Maharani. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK WARGA NEGARA DENGAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2019 TENTANG PENGELOLAAN SUMBER DAYA NASIONAL." *Universitas Sebelas Maret*, 2023.

Prinst, Darwan. *HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Radhi Anadi, Yandri. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGEMUDI TRANSPORTASI AKIBAT PEMBATALAN SEPIHAK OLEH KONSUMEN." *Jatiswara*, 2021.

Situmorang, Basani. "LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG MENGHIMPUN DAN MENGETAHUI PENDAPAT AHLI MENGENAI PENGERTIAN SUMBER-SUMBER HUKUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN." Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, 2010.

Susiani, Dina. *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. CV. PUSTAKA ABADI, 2020.

Titihalawa, Bryllian, Barzah Latupono, dan Dezonda Pattipawae. "PERJANJIAN KERJA ANTARA PELAKU USAHA DENGAN TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL." *Pattimura Law Study Review*, 2023.

