

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja merupakan fondasi dari sistem ketenagakerjaan yang sehat. Interaksi ini melibatkan kewajiban, tanggung jawab, serta hak yang harus dijaga keseimbangannya agar produktivitas dan kesejahteraan dapat berjalan seiring. Peran pekerja sebagai pelaku langsung kegiatan produksi dan pemberi kerja sebagai pengelola modal menjadikan hubungan kerja bukan sekadar kontraktual melainkan sosial dan moral. Keseimbangan kepentingan keduanya menjadi tujuan utama hukum ketenagakerjaan sebagaimana ditekankan oleh Lalu Husni yang menilai bahwa perlindungan pekerja adalah inti dari keadilan industrial di Indonesia.¹

Hubungan kerja tidak hanya mencerminkan aspek ekonomi, tetapi juga aspek kemanusiaan yang membutuhkan jaminan perlakuan adil dan kepastian kerja. Keterikatan antara pemberi kerja dan pekerja harus disertai pemenuhan hak-hak dasar seperti upah layak, waktu kerja yang manusiawi, serta lingkungan kerja yang aman. Adrian Sutedi menjelaskan bahwa persoalan dalam hubungan kerja muncul ketika salah satu pihak menyalahgunakan kedudukannya, terutama dalam kontrak kerja yang dibuat tanpa negosiasi setara. Keadaan ini berpotensi menimbulkan ketimpangan struktural dan konflik industrial.²

Hubungan kerja yang tidak proporsional berpengaruh langsung terhadap stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan. Ketika pekerja merasa tidak mendapatkan perlindungan, muncul ketegangan yang dapat mengganggu iklim kerja. Penelitian oleh Sayid Mohammad Rifqi Noval menyoroti pentingnya prinsip keadilan substantif dalam sistem ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja bukan sekadar faktor produksi, tetapi manusia dengan martabat dan kebutuhan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 49.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 56.

sosial. Pemenuhan nilai keadilan dalam sistem hubungan kerja menjadi tolok ukur etika dan tanggung jawab korporasi.³

Perkembangan industri modern membawa dinamika baru dalam hubungan kerja. Pola kontrak fleksibel, kerja paruh waktu, dan outsourcing menjadi alternatif pengelolaan tenaga kerja yang menuntut adaptasi hukum. Asri Wijayanti menegaskan bahwa hubungan kerja modern harus dipahami dalam konteks keseimbangan antara efisiensi perusahaan dan perlindungan pekerja agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum⁴. Konsep ini sejalan dengan hasil studi “Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja” yang menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja sering berujung pada ketidakpastian status tenaga kerja.⁵

Peningkatan kasus perselisihan hubungan industrial menunjukkan masih lemahnya pelaksanaan prinsip keadilan dalam praktik ketenagakerjaan. Hardijan Rusli menjelaskan bahwa hubungan industrial yang ideal harus menekankan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja. Perselisihan yang timbul sering disebabkan kurangnya komunikasi dan ketidakjelasan kontrak kerja.⁶ Temuan ini sejalan dengan penelitian “Peran Hubungan Industrial dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja” yang menyatakan bahwa mekanisme bipartit dan tripartit perlu diperkuat sebagai solusi preventif terhadap potensi konflik.⁷

Perjanjian kerja memiliki peran sentral dalam membentuk hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban harus dirancang secara proporsional agar tidak menimbulkan ketimpangan kekuasaan. Studi Asri Wijayanti menekankan pentingnya unsur kesepakatan dan kejelasan hak sebagai syarat sah hubungan kerja yang melahirkan tanggung jawab hukum kedua

³ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan* (Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan) (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 109.

⁴ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Setara Press, 2018), 47.

⁵ Laila Nurul Hidayati and others, ‘Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law’, *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3.3 (2025) <<https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id>>

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 57.

⁷ Indah Sari, ‘Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja’, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15.2 (2025), 295–308, doi:10.35968/mpu.v15i2.1472.

pihak.⁸ Penelitian “Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial” menegaskan bahwa perjanjian kolektif lebih menjamin keseimbangan karena dirumuskan melalui negosiasi Bersama.⁹

Kelemahan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan berakibat pada munculnya praktik eksploitasi tenaga kerja. Pekerja sering dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak manusiawi, jam kerja berlebih, atau upah di bawah standar. Penelitian “Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hukum terhadap Hak Fundamental Pekerja” menunjukkan lemahnya fungsi pengawasan di banyak daerah akibat keterbatasan sumber daya dan birokrasi yang rumit.¹⁰

Kondisi tersebut menimbulkan dampak sosial yang luas, terutama bagi pekerja di sektor informal. Kurangnya perlindungan menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan dan ketidakpastian jaminan sosial. Lalu Husni menyoroti bahwa struktur ketenagakerjaan di Indonesia masih terfragmentasi antara sektor formal dan informal, yang menuntut pendekatan hukum adaptif agar semua pekerja memperoleh perlindungan setara.¹¹

Kesenjangan antara norma hukum dan praktik hubungan kerja nyata memperlihatkan ketidakefektifan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Studi “Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial” menemukan bahwa proses penyelesaian sengketa masih panjang, mahal, dan tidak efisien. Kondisi ini memperlemah posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya secara legal.¹²

Transformasi ekonomi digital memperkenalkan bentuk hubungan kerja baru seperti kerja platform dan freelance. Model ini memperluas lapangan kerja, namun juga menciptakan bentuk ketidakpastian baru karena pekerja tidak memiliki status

⁸ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 42.

⁹ Christine Octavia S and Gunardi Lie, ‘Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial Dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja’, *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5.2 (2024), 901–6, doi:10.38035/jihhp.v5i2.3345.

¹⁰ Jihan Rafifah, Riyanti Angelina, and Enjum Jumhana, ‘Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia’, *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2.1 (2025), 147–57, doi:10.62383/konsensus.v2i1.626.

¹¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 51.

¹² Ahmad Zairudin, ‘Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan’, *Legal Studies Journal*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.33650/ljs.v2i1.3469>>.

formal. Kajian kontemporer dalam “Hubungan Kerja dalam Perspektif Perlindungan Pekerja” menyatakan bahwa regulasi belum sepenuhnya mampu menjangkau pekerja digital yang bekerja tanpa kontrak tetap.¹³

Perlindungan terhadap pekerja tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab moral pemberi kerja. Prinsip keseimbangan sosial menempatkan pemberi kerja bukan hanya sebagai pengguna jasa, tetapi juga sebagai pihak yang wajib memastikan keberlanjutan kesejahteraan tenaga kerja. Adrian Sutedi menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan modern berfungsi sebagai instrumen moral yang menjaga harmoni antara efisiensi ekonomi dan nilai kemanusiaan. Hubungan kerja yang sehat membutuhkan keseimbangan tiga pilar utama: pekerja, pemberi kerja, dan negara. Ketiganya harus berkolaborasi dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Sinergi ini menjadi kunci dalam membangun keadilan sosial dan stabilitas ekonomi nasional.¹⁴

Pemerintah memiliki kewajiban utama sebagai regulator dalam sistem ketenagakerjaan dengan menetapkan kerangka UU Ketenagakerjaan sebagai dasar normatif hubungan kerja. UU Ketenagakerjaan menjadi instrumen pokok bagi negara untuk menjamin keseimbangan kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Asri Wijayanti menekankan bahwa negara harus hadir untuk memastikan bahwa norma ketenagakerjaan tidak hanya ideal di atas kertas, tetapi memiliki daya guna dalam perlindungan riil pekerja. Regulasi pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan memberi landasan agar kebijakan usaha dan sosial dapat berjalan sinkron dalam praktik kerja.¹⁵

Pemerintah bertanggung jawab mengawasi agar norma-norma UU Ketenagakerjaan diterapkan secara konsisten di lapangan. Fungsi pengawasan tersebut dilaksanakan melalui aparatur pengawas ketenagakerjaan, institusi pemerintah daerah, dan instansi terkait. Kajian Analisa Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Fungsi Publik menyebut bahwa pengawasan merupakan fungsi

¹³ Khairani, Trie RahmiGettari, and Sri Arnetti, ‘Perlindungan Pekerja Di Tinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja’, *Journal Of Swara Justisia*, 7.2 (2023), pp. 284–93 <<https://pdfs.semanticscholar.org>>

¹⁴ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 67.

¹⁵ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 27.

publik administrasi ketenagakerjaan yang meyakinkan pihak pelaku usaha agar mematuhi UU Ketenagakerjaan di tempat kerja.¹⁶ Lalu Husni menegaskan dalam konsep perlindungan bahwa efektivitas regulasi ketenagakerjaan sangat tergantung dari kemampuan pemerintah untuk melakukan pengawasan aktif terhadap praktik kerja.¹⁷

Pemerintah wajib memperkuat tata kelola kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan agar lebih efektif dan responsif. Ketidakterpaduan antara pengawasan K3 dan pengawasan norma ketenagakerjaan sering menjadi hambatan dalam penegakan. Penelitian Membangun Kapasitas Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kelemahan tata kelola dan koordinasi antar lembaga menjadi kendala utama.¹⁸ Adrian Sutedi dalam kajiannya menyatakan bahwa negara harus membangun lembaga pengawas yang memiliki legitimasi teknik dan kapabilitas agar norma kerja terlaksana.¹⁹

Pemerintah berfungsi fasilitator dalam memperkuat daya saing tenaga kerja melalui kebijakan pelatihan dan pendidikan vokasi. Hardijan Rusli dalam karyanya menyebut bahwa negara perlu mengantisipasi perubahan kebutuhan industri dengan menyiapkan tenaga kerja berkompetensi. Pemerintah memfasilitasi pembentukan pelatihan, sertifikasi, dan program kompetensi agar pekerja memiliki kapasitas yang relevan dengan pasar kerja.²⁰

Pemerintah memiliki peran menyinergikan hubungan antara kebijakan pelatihan nasional dan kebijakan lapangan kerja agar kebijakan tidak berjalan sendiri-sendiri. Sayid Mohammad Rifqi Noval menyatakan bahwa negara idealnya menyusun kebijakan yang holistik agar aspek perlindungan pekerja dan kebutuhan pasar kerja dapat berjalan bersama.²¹

¹⁶ Muhammad Aqil Fatahillah and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah*, 2 (2021), 402–13 <<https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php>>.

¹⁷ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 37.

¹⁸ Mochammad Rozikin, 'Membangun Kapasitas Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan Bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)', *Pencerah Publik*, 11.1 (2024), 28–32 <<https://doi.org/10.33084/pencerah.v11i1.7585>>.

¹⁹ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 39.

²⁰ Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 156.

²¹ Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, 102.

Peran pemerintah dalam pengaturan upah juga krusial sebagai bentuk perlindungan terhadap eksploitasi pekerja. Pemerintah menetapkan standar upah minimum dan mekanisme pengawasan agar pekerja menerima kompensasi yang layak sesuai UU Ketenagakerjaan. Penelitian Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja menyoroti bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai turunan dari UU Ketenagakerjaan menjadi instrumen teknis penting agar pengawasan upah dapat dieksekusi.²²

Pemerintah berkewajiban memastikan akses pelatihan ketenagakerjaan merata di semua wilayah. Institusi pelatihan publik yang didukung negara harus menjangkau wilayah terpencil agar kesempatan perbaikan keterampilan tidak hanya terkonsentrasi di kota besar. Kualitas tenaga kerja adalah aset nasional, sehingga pelayanan pelatihan oleh negara sebaiknya didesain agar inklusif dan merata.²³

Pemerintah memiliki tanggung jawab memastikan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditegakkan sebagai bagian dari UU Ketenagakerjaan. Norma K3 menjadi bagian dari hak dasar pekerja, dan pemerintah harus memastikan bahwa perusahaan menerapkan sistem keselamatan kerja. Penelitian Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan SMK3 menunjukkan bahwa pengawasan sistem kesehatan dan keselamatan kerja aktif dari pengawas sangat penting untuk mencegah kecelakaan kerja.²⁴

Pemerintah harus memberikan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan agar regulasi tidak menjadi simbolik. Sanksi administratif, denda, atau izin usaha dapat dicabut menjadi instrumen penting negara dalam menegakkan UU Ketenagakerjaan. Lalu Husni menegaskan bahwa penegakan

²² Heidy Annisa Dharmawan, Agus Mulya Karsona, and Holyness N Singadimedja, 'Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Kerja Lembur', *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 7.2 (2023), 136–47, doi:10.52266/sangaji.v7i2.1731.

²³ Rika Widiastuti and others, 'Perikatan Dalam Kontrak Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha', *Letterlijk: Jurnal Hukum Perdata*, 1.2 (2024), 1–13 <<https://journal.fhukum.uniku.ac.id/>>.

²⁴ David Nathanael Maruhawa, Agus Mulya Karsona, and Holyness N Singadimedja, 'Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Sebagai Upaya Meningkatkan Pencegahan Kecelakaan Kerja Di Perusahaan Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem', *Media Hukum Indonesia Hukum Indonesia*, 2.6 (2025), 31–46.

hukum dalam ranah tenaga kerja memerlukan efek jera agar norma tidak diabaikan.²⁵

Pemerintah wajib melakukan evaluasi regulasi UU Ketenagakerjaan secara berkala agar regulasi tetap relevan dengan perkembangan dunia kerja. Lingkungan kerja, teknologi, dan pola kerja berubah cepat sehingga regulasi perlu disesuaikan agar tetap efektif. Kajian Tinjauan Yuridis Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan menyimpulkan bahwa perubahan struktur kewenangan tanpa evaluasi dapat menurunkan efektivitas perlindungan pekerja.²⁶

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia berakar dari UU Ketenagakerjaan sebagai instrumen dasar normatif yang mengatur hak-hak dasar pekerja seperti upah layak, jam kerja, jaminan sosial, dan pemutusan hubungan kerja yang adil. Perlindungan tersebut harus dipahami tidak hanya sebagai ketentuan tertulis, melainkan sebagai sistem yang menuntut realisasi konkret melalui pelaksanaan di lapangan dan penguatan lewat putusan pengadilan. Putusan Mahkamah Agung memiliki peran penting sebagai sumber jurisprudensi yang meneguhkan atau mengoreksi penerapan norma dalam kasus konkret, memastikan kepastian hukum serta menegakkan asas keadilan bagi pekerja. Pemikiran ini sejalan dengan pandangan Asri Wijayanti yang menegaskan bahwa perlindungan pekerja adalah manifestasi dari tanggung jawab negara terhadap warganya di sektor ketenagakerjaan, bukan hanya sekadar perintah hukum formal.²⁷

Perubahan kebijakan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa pengaruh besar terhadap konstruksi hubungan industrial di Indonesia. Regulasi ini memperkenalkan paradigma baru yang menekankan fleksibilitas kerja dan efisiensi usaha, namun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran terhadap perlindungan hak pekerja, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam konteks tersebut, putusan seperti Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 menjadi

²⁵ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 41.

²⁶ Sonhaji, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), 349–64, doi:10.14710/alj.v2i2.349-364.

²⁷ wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 38.

contoh konkret bagaimana pengadilan berperan menyeimbangkan kepentingan ekonomi perusahaan dengan prinsip keadilan substantif bagi pekerja. Melalui analisis terhadap kebijakan dan putusan ini, dapat dilihat bagaimana hukum ketenagakerjaan berupaya menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan sosial yang menjadi dasar dalam sistem hukum nasional.²⁸

Joy Tumbur Tambunan mengawali hubungan kerja dengan PT Mega Central Finance Cabang Bagan Batu sejak tanggal 2 Mei 2015 selaku karyawan dengan jabatan Credit Marketing Officer (CMO). Tugas pokok yang bersangkutan meliputi pencarian konsumen baru, melakukan survei kelayakan kredit, serta memfasilitasi proses administrasi pembiayaan kendaraan. Hubungan kerja tersebut awalnya berjalan dengan baik dan produktif sesuai dengan kesepakatan tata tertib yang berlaku pada lingkungan internal perusahaan. Hambatan yuridis mulai muncul ketika dinamika operasional lapangan memicu kesalahpahaman administratif antara pihak pekerja dan jajaran manajemen perusahaan.

Permasalahan krusial terjadi saat pihak perusahaan menuduh yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat berupa keterlambatan penyetoran uang fisik angsuran konsumen ke kasir kantor. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa uang titipan angsuran dari konsumen tersebut sebenarnya telah disetorkan, namun mengalami kendala waktu akibat sistem perbankan yang sudah tutup pada hari libur. Perusahaan memandang keterlambatan penyerahan dana titipan tersebut sebagai bentuk kelalaian serius yang merugikan arus kas operasional kantor cabang. Perbedaan persepsi mengenai penafsiran keterlambatan ini memicu keretakan hubungan industrial yang semula berjalan harmonis di antara kedua belah pihak.

Manajemen PT Mega Central Finance kemudian mengambil tindakan disipliner sepihak dengan menerbitkan Surat Peringatan (SP) pertama hingga ketiga secara berturut-turut. Surat Peringatan Pertama dikeluarkan pada tanggal 26 Oktober 2019, disusul Surat Peringatan Kedua dikeluarkan pada tanggal 28 Januari 2019 dan diakhiri Surat Peringatan Ketiga pada tanggal 19 Mei 2019. Penerbitan sanksi bertingkat yang akumulatif tersebut langsung diikuti dengan tindakan

²⁸ Sitti Mutamainnah Syam and others, 'Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia', *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6.5 (2025), 1–15.

pemutusan hubungan kerja sepihak terhitung sejak tanggal 1 Desember 2019. Tindakan pengakhiran hubungan kerja inilah yang menjadi objek sengketa utama karena dinilai cacat hukum dan melanggar ketentuan masa berlaku sanksi.

Reymond Hardi Siahaan bekerja pada PT Mega Central Finance Cabang Bagan Batu sejak tanggal 1 September 2012 dengan posisi jabatan terakhir sebagai Coordinat Marketing Officer (CMO). Jabatan tersebut memberikan tanggung jawab struktural untuk mengoordinasi tim pemasaran sekaligus melakukan pengawasan terhadap kepatuhan target operasional di wilayah kerja Bagan Batu. Rekam jejak menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah mengabdikan selama lebih dari tujuh tahun sebelum akhirnya muncul perselisihan hubungan industrial. Kondisi kerja mulai tidak kondusif ketika fungsi pengawasan yang dijalankannya dinilai oleh manajemen tidak berjalan optimal sesuai standar operasi prosedur perusahaan.

Konflik operasional mencuat ketika manajemen perusahaan mengidentifikasi adanya keterlambatan penyetoran uang angsuran dari konsumen yang berada di bawah pengawasan langsung yang bersangkutan. Pihak perusahaan mendalilkan bahwa sebagai koordinator pemasaran, yang bersangkutan telah abai dan lalai dalam memantau sirkulasi keuangan titipan dari para debitur. Pekerja menolak tuduhan tersebut dengan alasan bahwa keterlambatan murni disebabkan oleh kendala teknis eksternal logistik pengiriman dana dan keterbatasan jam operasional bank setempat. Tindakan kelalaian pengawasan ini memicu perdebatan sengit mengenai batas tanggung jawab jabatan di dalam skema operasional perusahaan keuangan tersebut.

Tindakan represif administratif diambil oleh manajemen perusahaan melalui penjatuhan sanksi tertulis bertingkat dalam kurun waktu yang sangat singkat. Perusahaan menerbitkan Surat Peringatan Pertama pada tanggal 28 Maret 2019 yang langsung diakumulasikan dengan Surat Peringatan Kedua pada tanggal 15 April 2019. Rangkaian sanksi tersebut diselesaikan dengan penerbitan Surat Peringatan Ketiga pada tanggal 21 Mei 2019 yang bermuara pada surat pemutusan hubungan kerja sepihak pada 1 Desember 2019. Prosedur penerbitan sanksi yang

kilat dan akumulatif ini dinilai oleh pekerja sebagai rekayasa hukum untuk melegitimasi pengakhiran hubungan kerja tanpa hak kompensasi yang layak.²⁹

Amar Putusan Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 mengabulkan gugatan para penggugat (pihak MCF) untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat sejak 1 Desember 2019, serta menghukum tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada para penggugat masing-masing kepada Joy Tumbur Tambunan sebesar Rp29.277.850,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) dan kepada Reymond Hardi Siahaan sebesar Rp37.950.000,00 (tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah). Amar ini juga menolak gugatan para penggugat selain dan selebihnya serta membebankan biaya perkara kepada negara.³⁰

Pasal 155 ayat (1-3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:³¹

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 157A ayat (1-3) UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:³²

1. Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
2. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

²⁹ Pengadilan Negeri Pekanbaru, 'Putusan Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr', Mahkamah Agung RI, 2020 <<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/>> [accessed 17 June 2025].

³⁰ Mahkamah Agung Republik Indonesia, 'Putusan Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021', *Mahkamah Agung RI*, 2021.

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan'.

³² 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja' (Jakarta, 2023).

3. Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Keadilan dalam pandangan Febriansyah dan Prasetyo merupakan prinsip fundamental yang menjadi dasar bagi kehidupan hukum, sosial, dan kemanusiaan di Indonesia. Pemahaman ini berakar pada gagasan bahwa keadilan adalah nilai moral yang menempatkan manusia pada kedudukan yang seimbang antara hak dan kewajiban dalam tatanan sosial. Dalam Konsep Keadilan Pancasila dijelaskan bahwa keadilan tidak dapat dilepaskan dari nilai kemanusiaan dan moralitas publik, sebab keadilan bukan semata hasil dari konstruksi hukum, melainkan hasil refleksi nilai-nilai sosial dan spiritual masyarakat. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk diperlakukan setara sesuai harkat dan martabat kemanusiaannya tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.³³

Keadilan menurut John Rawls, sebagaimana dikutip dalam buku tersebut, dipandang sebagai “keadilan sebagai kewajiban” atau justice as fairness yang menekankan dua prinsip utama, yaitu kesetaraan hak dasar bagi semua orang dan pengaturan ketimpangan sosial agar memberi keuntungan terbesar bagi kelompok yang paling lemah. Rawls menilai bahwa keadilan tidak hanya diukur dari kesamaan hasil, tetapi dari sistem yang memberi peluang setara bagi setiap individu. Febriansyah dan Prasetyo menafsirkan pandangan ini sebagai kritik terhadap ketimpangan sosial dan ekonomi yang masih terjadi di masyarakat modern. Keadilan dalam perspektif ini bukan sekadar wacana moral, melainkan prinsip etis yang menuntut peran aktif negara untuk menciptakan pemerataan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.³⁴

Keadilan distributif dipahami sebagai bentuk keadilan yang berorientasi pada pemerataan dan keseimbangan dalam pembagian hak, kewajiban, serta sumber daya di tengah masyarakat. Hukum dipandang berfungsi untuk menjamin agar setiap individu memperoleh bagian yang layak sesuai dengan kontribusi dan kebutuhannya. Keadilan jenis ini menekankan pentingnya peran negara dan

³³ Ferry Irawan Febriansyah and Yogi Prasetyo, *Konsep Keadilan Pancasila* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2020), 79.

³⁴ Febriansyah dkk, *Konsep Keadilan Pancasila*, 3.

lembaga hukum dalam mengatur distribusi manfaat sosial, ekonomi, dan politik secara proporsional guna mencegah ketimpangan. Prinsipnya menempatkan manusia sebagai subjek yang berhak atas perlakuan adil, bukan semata-mata sebagai objek kebijakan. Keadilan tidak hanya diukur dari kepastian hukum, melainkan juga dari sejauh mana hukum mampu menciptakan kesejahteraan bersama dan menjaga kesetaraan dalam kehidupan sosial.³⁵

Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis terhadap pertimbangan hukum hakim pada Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 di hubungkan dengan ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan asas keadilan pada putusan Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021?
3. Bagaimana akibat hukum dari Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 di hubungkan dengan ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis penerapan asas keadilan pada putusan Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021.
3. Untuk menganalisis akibat hukum dari Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK.

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum

³⁵ Febriansyah dkk, Konsep Keadilan Pancasila, 93.

ketenagakerjaan. Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 memperkaya pemahaman mengenai penerapan asas keadilan dalam praktik peradilan hubungan industrial di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat memperluas wacana akademik tentang bagaimana nilai keadilan diwujudkan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui putusan hakim, sekaligus menegaskan posisi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hak pekerja. Pembahasan mengenai konstruksi regulasi pemutusan hubungan kerja setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan perspektif tambahan mengenai perkembangan norma yang menjadi dasar penerapan hukum dalam putusan tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Pekerja

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pekerja dalam meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak hukum dalam hubungan kerja, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Analisis terhadap putusan hubungan industrial dan Mahkamah Agung memberikan gambaran konkret bagaimana perlindungan hukum diterapkan serta sejauh mana asas keadilan digunakan dalam mempertimbangkan hak pekerja. Pengetahuan ini membantu pekerja memahami mekanisme hukum ketika terjadi pelanggaran, termasuk penyelesaian sengketa. Pembahasan mengenai perubahan konstruksi regulasi setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 memberi tambahan informasi mengenai kedudukan pekerja dalam menghadapi risiko PHK.

b. Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam memahami tanggung jawab hukum yang melekat pada hubungan kerja, terutama dalam pengambilan keputusan mengenai PHK. Analisis terhadap putusan memberikan pedoman praktis mengenai pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang selaras dengan asas keadilan dan perlindungan hukum. Informasi ini penting untuk mencegah sengketa industrial dan

mendukung stabilitas operasional. Peninjauan regulasi terbaru dalam UU No. 6 Tahun 2023 membantu perusahaan menyesuaikan kebijakan internal agar lebih relevan dan berkeadilan.

c. Pemerintah

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pemerintah sebagai bahan evaluasi mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku. Analisis terhadap praktik peradilan memberi gambaran sejauh mana peraturan mencerminkan keadilan dan perlindungan terhadap pekerja. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam merumuskan regulasi yang lebih adaptif serta memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Penelaahan terhadap regulasi terbaru dalam UU No. 6 Tahun 2023 memberi masukan bagi penyesuaian kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan perlindungan pekerja.

d. Praktisi Hukum

Penelitian ini memberikan manfaat bagi praktisi hukum, seperti advokat, konsultan hukum, maupun hakim, dalam memperdalam pemahaman penerapan asas keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Kajian terhadap pertimbangan hukum hakim memberikan rujukan untuk membangun argumentasi hukum yang komprehensif dan berorientasi pada keadilan substantif. Informasi mengenai perubahan konstruksi regulasi PHK setelah UU No. 6 Tahun 2023 memberikan dasar tambahan untuk penalaran hukum yang lebih tepat.

e. Masyarakat

Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 memberikan manfaat penting bagi masyarakat karena memperjelas standar perlindungan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemahaman yang lebih terstruktur terhadap putusan ini membantu masyarakat mengetahui batasan hukum terkait PHK, kewajiban pemberi kerja, serta hak-hak pekerja yang tidak boleh dikurangi.

Masyarakat memperoleh rujukan yuridis yang dapat digunakan sebagai dasar advokasi ketika terjadi pelanggaran hubungan industrial. Penegasan Mahkamah Agung dalam putusan tersebut meningkatkan kesadaran hukum pekerja dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih adil. Pemanfaatan putusan ini juga mendorong keterbukaan informasi serta memperkuat budaya kepatuhan hukum. Kepastian hukum yang dihasilkan mampu menekan potensi konflik ketenagakerjaan di lingkungan masyarakat. Kejelasan norma dan praktik peradilan memperkuat posisi pekerja sekaligus memberikan pedoman preventif bagi pengusaha. Pemahaman publik terhadap putusan ini berkontribusi pada terciptanya tatanan ketenagakerjaan yang harmonis dan berkeadilan.

Kerangka Berpikir

1. Grand Theory: Negara Hukum

Negara hukum menegaskan bahwa hukum menjadi dasar dan pembatas kekuasaan, bukan sebaliknya. Suryaningsih menyatakan bahwa hukum berfungsi sebagai alat untuk mencapai keadilan sosial, bukan sekadar aturan tertulis³⁶. Pemikiran ini menunjukkan bahwa segala tindakan pemerintah dan warga negara harus tunduk pada norma hukum. Dalam konteks hubungan industrial, prinsip ini mengikat baik pengusaha maupun pekerja dalam kerangka yang sama di hadapan hukum. Jurnal Hukum menegaskan bahwa negara hukum modern menuntut perlindungan bagi kelompok lemah sebagai manifestasi keadilan sosial. Dengan demikian negara hukum menjadi fondasi utama perlindungan pekerja terhadap potensi kesewenang-wenangan pemutusan hubungan kerja.³⁷

Negara hukum dibangun atas tiga unsur utama yaitu substansi, struktur, dan budaya hukum. Afif Mahfud menjelaskan bahwa ketiga unsur ini

³⁶ Suryaningsih, *Pengantar Ilmu Hukum* (Samarinda: Mulawarma University Press, 2018), 75.

³⁷ Hikmah Istiqamah, Siti Zainab Yanlua, and Muhammad Akbar Yanlua, 'Konsep Negara Hukum Rechtsstaat Dan Rule Of Law', *Jurnal Al-Muqaranah: Jurnal Hukum Dan Pemikiran Islam*, 3.1 (2024), 9–18 <<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php>>.

membentuk sistem hukum yang berfungsi utuh jika dijalankan secara sinergis. Dalam putusan MA 820 K/Pdt.Sus-PHII/2021 unsur substansi terlihat dari penerapan UU No. 13/2003 serta undang-undang terbaru UU No. 6 Tahun 2023 unsur struktur tercermin dalam lembaga peradilan, sedangkan budaya hukum muncul dari kepatuhan para pihak terhadap hasil putusan³⁸. Di dalam Jurnal Legalitas menyebutkan bahwa lemahnya salah satu unsur ini dapat menyebabkan hukum kehilangan daya perlingkungannya. Oleh karena itu, analisis putusan ini berfokus pada bagaimana ketiga unsur tersebut saling berinteraksi dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja.³⁹

Konsep negara hukum Indonesia tidak dapat dilepaskan dari tiga nilai dasar yaitu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Afif Mahfud menegaskan bahwa ketiganya harus berjalan seimbang agar hukum tidak kehilangan legitimasi moralnya. Dalam sengketa hubungan industrial keadilan diwujudkan melalui perlindungan hak pekerja, kepastian melalui norma UU No. 13/2003 serta UU No. 6 Tahun 2023 dan kemanfaatan melalui dampak sosial putusan bagi kesejahteraan.⁴⁰ Ketidakseimbangan nilai-nilai ini sering membuat pekerja berada pada posisi rentan. Penerapan ketiga nilai dasar tersebut menjadi ukuran sejauh mana negara hukum bekerja secara substantif, bukan procedural.⁴¹

Negara hukum menuntut adanya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah sebagai wujud keadilan distributif. Indah Sri Utari menyebutkan bahwa hukum tidak dapat dimaknai hanya secara normatif karena hakikatnya bersifat multidimensi dan harus memperhatikan kondisi sosial. Dalam konteks ini pekerja sebagai pihak yang lebih lemah perlu mendapatkan perlindungan melalui interpretasi hukum yang berpihak pada keadilan sosial⁴². Perlindungan

³⁸ Muhammad Afif Mahfud, *Pengantar Ilmu Hukum* (Semarang: Yoga Pratama, 2024), 69.

³⁹ Muhammad Muslih, 'Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch', *Legalitas*, IV.1 (2023), 130–52 <<https://legalitas.unbari.ac.id/index.php>

⁴⁰ Mahfud, *Pengantar Ilmu Hukum*, 37.

⁴¹ I Ketut Sania, 'Perkembangan Dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan : Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi Dan Hak-Hak Pekerja', *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2.3 (2025), 1–10, doi:<https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656>.

⁴² Indah Sri Utami, *Ilmu Hukum Dalam Lintas Ruang Dan Waktu* (Semarang: LPPM UNNES, 2022), 5.

pekerja merupakan indikator utama efektivitas negara hukum dalam Putusan MA harus mencerminkan prinsip tersebut agar tidak sekadar menegakkan norma tetapi juga menjaga keseimbangan sosial antara pekerja dan pengusaha.⁴³

Hakim memiliki peran penting sebagai penemu hukum (*rechtsvinding*) ketika undang-undang tidak memberikan kepastian. Penemuan hukum melalui interpretasi dan konstruksi harus berorientasi pada keadilan substantif. Dalam perkara hubungan industrial dan hakim Mahkamah Agung harus menafsirkan ketentuan UU No. 13/2003 dengan memperhatikan fakta-fakta sosial pekerja.⁴⁴ Pendekatan yuridis yang sensitif terhadap keadilan sosial memperkuat legitimasi negara hukum. Oleh karena itu, kualitas putusan MA dapat dinilai melalui sejauh mana hakim menerapkan metode penemuan hukum secara progresif.⁴⁵

Konsep negara hukum Indonesia berakar pada penghormatan terhadap hak asasi manusia. Hukum memiliki fungsi moral untuk menjamin kesejahteraan dan martabat manusi. Hak-hak pekerja seperti upah layak dan jaminan sosial merupakan bagian dari hak ekonomi sosial yang dilindungi konstitusi⁴⁶. Negara hukum yang mengabaikan hak ekonomi pekerja berarti gagal menjalankan fungsi perlingkungannya. Oleh karena itu, analisis terhadap putusan MA harus mempertimbangkan sejauh mana keputusan tersebut menjamin hak-hak dasar pekerja sebagai warga negara.⁴⁷

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya ditentukan oleh norma hukum, tetapi juga oleh bagaimana sistem hukum berfungsi. Sistem hukum akan berjalan efektif jika norma, struktur, dan budaya

⁴³ Syamsul Alam and Mohammad Arif, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara', *Kalabbirang Law Journal*, 2.2 (2020), 123–33 <<http://jurnal.ahmar.id/index.php/kalabbirang>>.

⁴⁴ Mahfud, *Pengantar Ilmu Hukum*, 135.

⁴⁵ Faridha Ath Thooriq, 'Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)', *Jurnal Gema Keadilan*, 10.3 (2023), 153–69 <<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/20428>>.

⁴⁶ Suryaningsih, *Pengantar Ilmu Hukum*, 90.

⁴⁷ Alam and Arif, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara' 102.

hukum saling mendukung⁴⁸. Dalam praktik ketidakseimbangan antara ketiganya sering membuat pekerja sulit memperoleh keadilan. Lemahnya budaya hukum di sektor industri menyebabkan banyak putusan tidak dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu, negara hukum tidak hanya harus menetapkan regulasi, tetapi juga memastikan kepatuhan sosial terhadap hasil putusan.⁴⁹

Negara hukum ideal menuntut keadilan substantif yang menyesuaikan hukum dengan realitas sosial. Ilmu hukum tidak boleh terjebak dalam legal formalism karena akan mengabaikan dimensi kemanusiaan. Dalam konteks hubungan industrial keadilan substantif berarti mempertimbangkan kondisi pekerja, kontribusinya terhadap perusahaan dan dampak sosial PHK. Keadilan substantif adalah ukuran moral bagi hakim dalam menafsirkan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian penerapan konsep keadilan substantif pada putusan MA menjadi indikator apakah negara hukum berjalan sesuai cita-cita keadilan sosial.⁵⁰

Visi negara hukum Indonesia adalah terwujudnya keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945. Tujuan hukum harus diarahkan untuk menjamin keseimbangan antara kepastian dan keadilan bagi seluruh warga negara. Perlindungan pekerja melalui hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk konkret keadilan sosial yang harus diwujudkan negara hukum. Negara hukum yang mengabaikan keadilan sosial hanya menghasilkan “keadilan prosedural” tanpa makna substantif. Oleh sebab itu putusan MA menjadi tolok ukur sejauh mana negara hukum Indonesia telah berhasil menghadirkan keadilan sosial bagi pekerja.⁵¹

⁴⁸ Mahfud, *Pengantar Ilmu Hukum*, 73.

⁴⁹ Muslih, ‘*Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch*’ 73.

⁵⁰ Mardona Siregar, ‘*Teori Hukum Progresif Dalam Konsep Negara Hukum Indonesia*’, *Muhammadiyah Law Review*, 8.2 (2024).

⁵¹ Mahfud, *Pengantar Ilmu Hukum*, 97.

2. Middle Theory: Teori Keadilan Substantif

Teori keadilan substantif berangkat dari pandangan bahwa hukum tidak semata-mata dipahami sebagai seperangkat aturan formal yang harus diterapkan secara mekanis melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan yang nyata dan dirasakan oleh subjek hukum. Keadilan substantif menitikberatkan pada isi dan dampak dari suatu putusan hukum terhadap keadilan sosial khususnya bagi pihak yang berada dalam posisi lemah. Konsep ini menolak pandangan positivistik yang hanya menilai keadilan berdasarkan kepatuhan terhadap prosedur dan teks normatif semata. Keadilan substantif menghendaki agar hakim menilai konteks sosial ekonomi dan moral yang melingkupi suatu perkara. Orientasi utama teori ini terletak pada tercapainya keseimbangan antara kepastian hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Perspektif tersebut menempatkan hukum sebagai instrumen etis yang berfungsi melindungi martabat manusia.⁵²

Konsep keadilan substantif memiliki akar filosofis yang kuat sejak pemikiran Aristoteles yang membedakan keadilan korektif, komutatif dan keadilan distributif. Aristoteles memandang keadilan sebagai pemberian kepada setiap orang sesuai dengan hak dan proporsinya bukan sekadar kesamaan perlakuan secara matematis. Keadilan distributif menuntut pertimbangan konkret atas kondisi dan kedudukan subjek hukum dalam relasi sosial tertentu. Pemikiran tersebut menjadi landasan awal bagi berkembangnya keadilan substantif dalam hukum modern. Hakikat keadilan menurut Aristoteles terletak pada kesesuaian antara norma dan realitas sosial. Penerapan hukum yang mengabaikan konteks konkret justru berpotensi melahirkan ketidakadilan. Prinsip ini relevan dalam perkara hubungan industrial yang secara inheren melibatkan ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha.⁵³

Teori keadilan substantif juga berkembang dalam pemikiran hukum modern melalui gagasan keadilan sebagai *fairness/justice as fairness* yang dikemukakan oleh John Rawls. Rawls menekankan bahwa keadilan harus

⁵² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), 19.

⁵³ Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Media Nusa Creative, 2020), 66.

memberikan perlindungan maksimal kepada kelompok yang paling tidak beruntung dalam struktur sosial. Prinsip perbedaan dalam teori Rawls menghendaki kebijakan hukum yang menguntungkan pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Penerapan teori ini dalam hukum ketenagakerjaan menuntut keberpihakan hukum kepada pekerja sebagai pihak yang rentan terhadap eksploitasi. Keadilan substantif dalam kerangka Rawls tidak hanya menilai legalitas formal tetapi juga keadilan hasil dari suatu putusan. Perspektif ini menegaskan bahwa hukum harus berfungsi sebagai alat korektif terhadap ketimpangan sosial. Pendekatan tersebut menjadi dasar moral bagi perlindungan hak pekerja dalam sistem hukum positif.⁵⁴

Pemikiran Gustav Radbruch memperkuat posisi keadilan substantif dengan menempatkan keadilan sebagai nilai tertinggi dalam hukum. Radbruch menyatakan bahwa hukum positif kehilangan legitimasi apabila bertentangan secara nyata dengan keadilan. Pandangan ini dikenal melalui asas Radbruchsche Formel yang menegaskan bahwa kepastian hukum tidak boleh mengorbankan keadilan secara ekstrem. Keadilan substantif menurut Radbruch menuntut hakim untuk berani mengesampingkan penerapan norma secara kaku apabila norma tersebut menghasilkan ketidakadilan yang nyata. Pendekatan ini memberikan ruang diskresi yudisial demi tercapainya keadilan material. Relevansi pemikiran Radbruch tampak dalam perkara hubungan industrial yang memerlukan sensitivitas sosial dalam menilai hak pekerja. Putusan pengadilan yang hanya berpegang pada aspek formal berpotensi mengabaikan tujuan perlindungan hukum.⁵⁵

Keadilan substantif dalam konteks hukum Indonesia diperkuat melalui pemikiran hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo. Satjipto menegaskan bahwa hukum diciptakan untuk manusia dan bukan sebaliknya. Penegakan hukum harus berorientasi pada keadilan sosial dan kemanfaatan nyata bagi masyarakat. Pendekatan ini mendorong hakim untuk

⁵⁴ Widodo Dwi Putro, *Filsafat Hukum* (Jakarta: Kencana, 2024), 56.

⁵⁵ Lukman Sanotoso, *Negara Hukum Dan Demokrasi* (Ponorogo: IAIN Po Press, 2016),

menggali nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi. Dalam perkara ketenagakerjaan keadilan substantif menghendaki perlindungan nyata terhadap hak pekerja sebagai perwujudan keadilan sosial. Penerapan hukum secara progresif membuka ruang bagi interpretasi yang berpihak kepada keadilan material. Paradigma ini relevan dalam menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menuntut keseimbangan antara kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.⁵⁶

Penerapan teori keadilan substantif dalam praktik peradilan menuntut peran aktif hakim untuk tidak terjebak pada legalisme sempit yang hanya mengedepankan bunyi teks undang-undang. Hakim dituntut memiliki keberanian moral dan kepekaan sosial dalam menafsirkan norma hukum agar sejalan dengan tujuan perlindungan hukum. Keadilan substantif memberikan legitimasi bagi hakim untuk menggali nilai-nilai keadilan, kepatutan dan kemanusiaan dalam setiap perkara. Pendekatan ini mengakui bahwa hukum tertulis tidak selalu mampu menjangkau kompleksitas relasi sosial khususnya dalam hubungan kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan relasi yang timpang antara pekerja dan pengusaha menuntut penerapan hukum yang korektif dan protektif. Keadilan substantif berfungsi sebagai instrumen untuk mengembalikan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak. Paradigma tersebut menegaskan bahwa tujuan akhir penegakan hukum adalah keadilan yang dirasakan secara nyata oleh pekerja sebagai subjek yang dilindungi hukum.⁵⁷

3. Applied Theory: Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan wujud nyata tanggung jawab negara dalam menegakkan sistem kerja yang adil dan beradab. Kajian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja mencakup hak-hak dasar pekerja dalam hubungan industrial dan harus dijamin oleh norma hukum

⁵⁶ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 33.

⁵⁷ Bunyamin Alamsyah, 'Penegakkan Hukum Keadilan Di Indonesia Antara Harapan Dan Kenyataan', *Leagalitas*, Edisi Juni 2013, 4.1 (2023), 35–50.

positif. Proteksi tersebut harus meliputi aspek kepastian, keadilan, dan kemanfaatan guna menjaga martabat pekerja sebagai subjek hukum. Pendekatan normatif menegaskan bahwa hak pekerja tidak hanya bergantung pada kontrak kerja tetapi juga pada perlindungan hukum yang bersumber dari norma umum. Analisis yuridis normatif memandang bahwa hak pekerja harus terjamin oleh instrumen hukum yang memaksa, bukan hanya rekomendatif. Kajian preskriptif menyebut bahwa perlindungan hukum hak-hak pekerja adalah bagian integral dari sistem hukum ketenagakerjaan nasional.⁵⁸

Kepastian hukum menjadi salah satu asas pokok dalam perlindungan pekerja karena tanpa kepastian norma, hak pekerja dapat terabaikan atau diabaikan oleh pihak pengusaha. Kajian akademik normatif menegaskan bahwa kepastian hukum menuntut adanya aturan yang jelas, dapat diakses, dan dijalankan secara konsisten dalam hubungan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, norma hukum yang mengatur hak pekerja harus memiliki daya paksa melalui sanksi atau mekanisme pemulihan. Penegakan kepastian hukum bagi pekerja juga mensyaratkan keberadaan lembaga peradilan atau badan penyelesaian yang kompeten sehingga hak-hak pekerja dapat ditegakkan. Konsep kepastian ini menjadi dasar agar pekerja mampu merencanakan hak-haknya tanpa takut akan perubahan norma yang mendadak atau interpretasi yang tak menentu. Studi normatif menemukan bahwa masih terdapat gap antara norma tertulis dan norma yang benar-benar terlaksana dalam praktik hubungan kerja.⁵⁹

Asas keadilan dalam perlindungan hukum pekerja menuntut agar hubungan kerja tidak menimbulkan eksese dominasi pengusaha atas pekerja yang struktur posisinya lebih lemah. Analisis normatif menegaskan bahwa norma ketenagakerjaan harus mampu menjawab ketimpangan relasi pekerja-pengusaha dengan memastikan hak-hak minimum tidak bisa disingkirkan.

⁵⁸ Anita Sinaga and Zaluchu, 'Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Hukum*, 56-70.

⁵⁹ Richard Jatimulya Alam Wibowo, 'Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18.2 (2023) <<https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.211>>.

Perlindungan hukum pekerja termasuk dalam kerangka keadilan distributif dan korektif: distributif dengan pembagian hak-kewajiban yang seimbang, korektif dengan pemulihan jika hak pekerja dilanggar. Kajian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan nasional harus memuat mekanisme yang menjamin keadilan substantif, bukan hanya formalitas. Perlindungan hukum pekerja juga memperhitungkan aspek martabat manusia dan non-eksploitasi dalam norma hubungan kerja. Penelitian normatif menyoroti bahwa implementasi norma keadilan dalam praktik sering terkendala oleh kekuatan bargaining pengusaha yang tetap dominan.⁶⁰

Norma perlindungan hukum pekerja harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga fungsi preventif dan represif terpenuhi. Preventif untuk mencegah pelanggaran sejak awal sedangkan represif untuk memulihkan hak apabila terjadi pelanggaran. Pendekatan normatif menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan idealnya menciptakan hambatan bagi praktek pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan menyediakan mekanisme gugatan atau pengembalian hak pekerja. Perlindungan hukum pekerja memerlukan aturan yang memaksa pengusaha bertanggung jawab atas konsekuensi negatif hubungan kerja termasuk PHK tanpa alasan sah. Kajian normatif menegaskan bahwa pembentukan norma yang lemah atau kurang dipantau akan membuat perlindungan hukum pekerja hanya menjadi formalitas semata. Fungsi norma sebagai alat perlindungan menuntut agar pengusaha mengetahui dan tunduk pada kewajiban-kewajiban normatif yang melekat pada hubungan kerja. Studi normatif mengingatkan bahwa hak pekerja tidak boleh dikalahkan oleh kesepakatan kerja yang tidak adil.⁶¹

Struktur institusional perlindungan pekerja termasuk aspek penting agar norma perlindungan hukum dapat berfungsi secara nyata bukan hanya sebagai tulisan. Analisis normatif menyatakan bahwa negara melalui institusi

⁶⁰ Arpangi and Tajudeen Sanni, 'The State's Injustice : Failing to Protect Fixed-Term Workers Rights', *Jurnal Of Human Rifghts*, 5.1 (2025), 158–86.

⁶¹ Ngabidin Nurcahyo, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang- Undangan Di Indonesia', *Jurnal Cakrawala Hukum*, 2.24 (2021), 69–78, doi:10.26905/idjch.v12i1.5781.Abstrak.

terkait misalnya pengadilan hubungan industrial, pengawas ketenagakerjaan dan sistem mediasi harus menjamin pelaksanaan perlindungan hukum pekerja. Tanpa institusi yang efektif norma perlindungan akan sulit ditegakkan dan hak pekerja mungkin tetap dalam kondisi rentan. Kajian menunjukkan bahwa penyusunan norma harus mempertimbangkan peran lembaga-lembaga yang memfasilitasi pelaksanaan bukan hanya sekadar menulis norma. Perlindungan hukum pekerja juga mensyaratkan kesiapan institusi untuk menindak pelanggaran dan menegakkan sanksi agar norma memiliki efek riil. Pendekatan normatif menekankan bahwa kelembagaan adalah bagian tak terpisahkan dari rangkaian perlindungan hukum. Hukum tanpa institusi yang mendukung akan kehilangan efektivitas perlindungan bagi pekerja.⁶²

Prinsip non diskriminasi dan persamaan kedudukan di mata hukum menjadi bagian esensial dari norma perlindungan hukum pekerja. Pendekatan normatif memandang bahwa setiap pekerja tanpa memandang jenis kelamin status kontrak atau jabatan harus mendapat perlindungan hukum yang setara. Norma seperti ini memastikan bahwa pekerja dengan status kontrak, outsourcing atau pekerja tetap memiliki perlindungan hak yang serupa sesuai dengan hak dasarnya. Kajian normatif mencatat bahwa regulasi ketenagakerjaan nasional harus menempatkan persamaan kedudukan sebagai asas utama agar tidak terjadi subordinasi eksplisit terhadap pekerja. Perlindungan hukum yang efektif mesti memuat aturan yang melarang eksploitasi atau penghindaran kewajiban pengusaha dengan menyamakan status pekerja. Analisis menunjukkan bahwa tanpa persamaan kedudukan, norma perlindungan hanya akan menyasar sebagian pekerja, sementara kelompok rentan tetap terabaikan.⁶³

Kewenangan pengusaha dibatasi oleh norma perlindungan hukum pekerja agar kebebasan berusaha tidak mengorbankan hak-hak pokok pekerja.

⁶² Nurcahyo, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, 67.

⁶³ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen and Tanti Kirana Utami, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial', *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, 3.2 (2016), 407–27.

Analisis normatif menggarisbawahi bahwa norma ketenagakerjaan harus menyeimbangkan hak pengusaha dan kewajiban mereka terhadap pekerja termasuk tanggung jawab untuk menjamin keselamatan kerja, jaminan sosial dan kondisi kerja yang layak. Perlindungan hukum pekerja mensyaratkan bahwa keputusan pengusaha seperti pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan atas dasar yang sah dan melalui prosedur yang berlaku secara normatif. Norma yang mengatur pemutusan hubungan kerja tersebut harus mencerminkan akuntabilitas pengusaha dan jaminan pemulihan hak pekerja jika terjadi pelanggaran. Kajian menunjukkan bahwa norma tanpa mekanisme pengaturan kewenangan pengusaha akan memungkinkan praktik PHK sewenang-wenang atau penghindaran tanggung jawab. Pendekatan normatif menekankan bahwa norma harus bersifat imperatif agar pengusaha tidak bebas menafsirkan kewajiban secara semaunya.⁶⁴

Pemulihan hak pekerja merupakan bagian integral dari norma perlindungan hukum yang menegaskan bahwa pelanggaran hak tidak cukup dibiarkan begitu saja melainkan harus diakhiri dengan pemulihan kondisi pekerja. Pendekatan normatif menunjukkan bahwa pemulihan hak pekerja dapat diwujudkan melalui reinstatement pembayaran kompensasi atau ganti rugi yang diatur secara normatif. Hukum ketenagakerjaan idealnya memuat norma-norma yang mengharuskan pengusaha bertanggung jawab atas kerugian pekerja akibat hubungan kerja yang tidak adil atau pemutusan hubungan kerja yang melanggar norma. Kajian normatif memperlihatkan bahwa norma pemulihan tidak sekadar prosedural, tetapi juga substantif agar pekerja kembali berada dalam posisi yang layak secara sosial dan ekonomi. Perlindungan hukum yang baik mensyaratkan agar norma pemulihan hak tidak hanya ditetapkan tetapi juga dapat ditegakkan melalui institusi yudisial atau

⁶⁴ Stefany Febiola and Tundjung Hening Sitabuana, 'Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia', *Jurnal Universitas Tarumanegara*, 4.3 (2003), 535-42 <<https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/19633/12101>>.

administratif. Studi hukum normatif menegaskan bahwa tanpa norma pemulihan yang efektif, perlindungan hak pekerja tetap bersifat ilusori.⁶⁵

Sinergi antara norma tertulis lembaga penyelenggara dan budaya kepatuhan menjadi syarat agar perlindungan hukum pekerja dapat berfungsi secara efektif. Pendekatan normatif menegaskan bahwa norma saja tidak cukup tanpa budaya hukum yang menghormati hak pekerja serta pengawasan dan penegakan yang konsisten. Perlindungan hukum pekerja harus dijalankan dalam kerangka sistemik di mana setiap elemen pengaturan, implementasi dan sanksi tersambung dan saling mendukung. Kajian normatif menyebut bahwa kelalaian institusional atau kelemahan budaya kepatuhan dapat menghambat fungsi perlindungan hukum meskipun regulasi telah ada. Norma perlindungan hak pekerja yang ideal termasuk mekanisme evaluasi dan pembaruan guna mengikuti perkembangan hubungan kerja. Studi normatif mengingatkan bahwa pekerja yang posisinya rentan memerlukan lebih dari sekadar aturan. Mereka memerlukan sistem perlindungan yang dijalankan secara konsisten dalam praktik.⁶⁶

Penelitian Terdahulu

1. Anggitya Maharsi: Tinjauan Yuridis Pengaturan PHK Akibat Merger Pasca UU Cipta Kerja (UGM, 2021)⁶⁷

Permasalahan yang diangkat Maharsi berkaitan dengan kepastian dan keadilan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat merger perusahaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Fokus kajian diarahkan pada perubahan pengaturan pesangon setelah dihapusnya Pasal 163 Undang-

⁶⁵ Muhammad Rafli and Akbar Fahriza, 'Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia', *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1.1 (2024), 255–56, doi:<https://doi.org/10.62383/terang.v1i1.100>.

⁶⁶ Sinulan, *Teori Ilmu Hukum*, 83.

⁶⁷ Anggitya Maharsi, 'Tinjauan Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Perusahaan Melakukan Penggabungan (Merger) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) Ditinjau Dari Aspek Kepastian Dan Keadilan Hukum' (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2021) <https://etd.repository.ugm.ac.id>

Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya memperkuat posisi tawar pekerja.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan kombinasi statute approach dan analytical approach. Data penelitian bersumber dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder yang berasal dari literatur akademik dan dokumen hukum ketenagakerjaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja mengalami penurunan posisi tawar sebagai akibat dihapusnya Pasal 163 sehingga hak atas pesangon berkurang. Perlindungan hukum tetap diberikan melalui hadirnya Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran hak pekerja.

Perbedaan penelitian Maharsi dengan penelitian ini terletak pada orientasi kajian. Maharsi menitik beratkan analisis pada perubahan norma perundang-undangan pasca Omnibus Law, sementara penelitian ini lebih menekankan pada implementasi perlindungan pekerja melalui putusan pengadilan dan penerapan asas keadilan dalam praktik penyelesaian sengketa PHK.

2. Frananda Saragih: Analisis Keadaan Memaksa (Force Majeure) terhadap PHK pada Masa Pandemi Covid-19 (UGM, 2022)⁶⁸

Permasalahan yang dibahas Saragih adalah kedudukan pandemi Covid-19 sebagai keadaan memaksa atau force majeure yang dapat dijadikan alasan sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Analisis diarahkan pada perbedaan pengaturan prosedur PHK antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Metodologi penelitian ini mengombinasikan pendekatan normatif dan empiris. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan atas

⁶⁸ Fernanda Saragih, '*Analisis Keadaan Memaksa Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Kondisi Pandemi Covid-19*' (Universitas Gadjah Mada, 2022) <https://etd.repository.ugm.ac.id>

regulasi dan literatur hukum serta dilengkapi dengan wawancara kepada narasumber yang relevan. Data kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menggambarkan praktik penerapan force majeure dalam PHK.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pandemi diposisikan hakim sebagai force majeure relatif sehingga pemutusan hubungan kerja dinyatakan sah dengan syarat tetap adanya kompensasi bagi pekerja. Prosedur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dianggap lebih sederhana karena hanya mensyaratkan pemberitahuan kepada pekerja atau serikat pekerja dibanding ketentuan sebelumnya.

Perbedaan penelitian Saragih dengan penelitian ini terdapat pada ruang lingkup kajian. Saragih membatasi penelitian pada pandemi sebagai kondisi khusus force majeure sementara penelitian ini menelaah perlindungan hukum pekerja dalam PHK sepihak secara umum dengan menitikberatkan analisis pada putusan pengadilan dan asas keadilan substantif.

3. Dhatma Satria Bakara: Analisis Yuridis PHK Pekerja Akibat Terjadi Hardship (UGM, 2021)⁶⁹

Permasalahan yang dikaji Bakara adalah keabsahan hardship (keadaan sulit) sebagai dasar hukum untuk pemutusan hubungan kerja serta konsekuensi yuridis yang timbul terhadap pekerja. Kajian ini diarahkan pada bagaimana hardship diposisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah normatif deskriptif dengan pemanfaatan bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta dilengkapi wawancara untuk memberikan penguatan data. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menjelaskan relevansi ketentuan normatif dan praktik dalam kasus PHK karena hardship.

⁶⁹ Dhatma Satria Bakara, '*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Akibat Terjadinya Hardship*' (Universitas Gadjah Mada, 2021) <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian>

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hardship tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang, tetapi dapat dipersamakan dengan force majeure relatif. Konsekuensi dari penafsiran tersebut adalah kewajiban pengusaha tetap berlaku untuk memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi hak lainnya kepada pekerja.

Perbedaan penelitian Bakara dengan penelitian ini terdapat pada sudut pandang yang digunakan. Bakara lebih menekankan analisis normatif mengenai konsep hardship sebagai dasar hukum PHK sedangkan penelitian ini menekankan pada implementasi perlindungan pekerja melalui putusan pengadilan serta penerapan asas keadilan dalam praktik penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

4. Ibul Gunawan: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap (Unissula, 2023)⁷⁰

Permasalahan mendasar terkait kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan dengan praktik di lapangan. Regulasi dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah mengatur hak pekerja yang di PHK termasuk pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Realitas di Kabupaten Cilacap memperlihatkan bahwa ketentuan tersebut sering tidak dijalankan oleh perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja.

Penelitian ini menggunakan metodologi yuridis-empiris. Analisis dilakukan melalui kombinasi pendekatan normatif terhadap peraturan perundang-undangan dengan pendekatan empiris berupa wawancara dan observasi lapangan. Sumber data mencakup bahan hukum primer serta informasi faktual dari pekerja dan pengusaha di Kabupaten Cilacap. Metode ini dipilih agar hasil kajian mampu memberikan gambaran

⁷⁰ Ibul Gunawan, *'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap'* (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023) <https://repository.unissula.ac.id/33262/2/20302100166_fullpdf.pdf?utm_source>

menyeluruh mengenai sejauh mana regulasi benar-benar diimplementasikan.

Temuan penelitian dari hasil wawancara dengan dinas ketenagakerjaan bersama ibu Andini Fitriliah sebagai mediator hubungan industrial ahli muda menunjukkan adanya kelemahan dalam pemenuhan hak-hak buruh akibat PHK. Perusahaan kerap mengabaikan kewajiban pembayaran pesangon dan penghargaan masa kerja. Pengawasan ketenagakerjaan dianggap tidak efektif sementara pemahaman pekerja terhadap hak normatif mereka masih rendah. Praktik tersebut menciptakan kondisi ketidakadilan di mana buruh berada pada posisi lemah dalam hubungan industrial.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus kajian. Penelitian Ibul Gunawan terbatas pada praktik perlindungan hukum di wilayah Cilacap dengan penekanan pada aspek implementasi regulasi di tingkat lokal. Penelitian ini berorientasi pada analisis yurisprudensi khususnya putusan MA serta penerapan asas keadilan sebagai dasar filosofis. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada dimensi normatif filosofis dan evaluasi peran putusan pengadilan dalam menegakkan perlindungan hukum pekerja secara nasional.

5. Dicky Hermansyah: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial (Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah) (Unissula, 2024)⁷¹

Permasalahan utama dalam tesis ini adalah masih maraknya praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap karyawan kontrak tanpa alasan yang jelas meskipun mekanisme penyelesaiannya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tesis ini menyoroti lemahnya efektivitas sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak

⁷¹ Dicky Hermansyah, '*Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial*' (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024).

khususnya dalam penerapan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Pancasila. Penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa banyak perusahaan di Jawa Tengah melakukan PHK sepihak dengan dalih efisiensi atau berakhirnya kontrak, namun tidak disertai pemenuhan hak-hak pekerja sehingga diperlukan kajian mendalam mengenai sejauh mana mekanisme hukum yang ada dapat memberikan perlindungan nyata kepada karyawan kontrak.

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis. Pendekatan ini bertujuan untuk mensinkronisasikan antara norma hukum positif dengan penerapannya di lapangan terkait perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang di PHK secara sepihak. Data penelitian sepenuhnya bersumber dari data sekunder, meliputi bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) sementara analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara menafsirkan norma hukum dan teori hukum yang relevan untuk menarik kesimpulan secara induktif dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

Penelitian yang diajukan saat ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan tesis Dicky Hermansyah baik dari segi fokus sumber hukum maupun pendekatan analisis. Jika penelitian Dicky menitikberatkan pada perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di Jawa Tengah dengan pendekatan keadilan sosial. Sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada analisis normatif terhadap penerapan asas keadilan substantif dalam putusan pengadilan.

6. Lintang Anjani Swasthi: Pemenuhan Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus pada PT. Kino Indonesia.Tbk) (UGM, 2023)⁷²

Permasalahan utama yang dikaji dalam tesis Pungkas Tri Widyatmodjo (2022) berfokus pada keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh pengusaha melalui pesan singkat WhatsApp ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Persoalan tersebut menyoroti lemahnya pelaksanaan asas kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja ketika pengusaha menggunakan media elektronik dalam melakukan PHK tanpa prosedur yang jelas. Kajian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik lapangan dengan norma hukum positif yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Fokus utama penelitian adalah mencari dasar hukum dan batas keabsahan PHK elektronik dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer, sekunder dan tersier seperti undang-undang, putusan pengadilan, serta literatur hukum ketenagakerjaan. Proses analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan norma-norma hukum yang berlaku untuk menilai kesesuaian antara praktik PHK sepihak melalui media digital dengan ketentuan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus untuk menemukan bentuk ideal penerapan hukum ketenagakerjaan dalam era digital.

Penelitian ini memiliki karakteristik yang lebih mendalam dalam menelaah penerapan asas keadilan substantif pada praktik pemutusan

⁷² Lintang Anjani Swasthi, 'Pemenuhan Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Pada PT. Kino Indonesia, Tbk)' (Universitas Gadjah Mada, 2023).

hubungan kerja dibandingkan penelitian Pungkas Tri Widyatmodjo. Fokus utama penelitian ini tidak hanya pada aspek keabsahan prosedural PHK tetapi juga pada konsistensi penerapan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan dan kepastian hukum dalam pertimbangan hakim. Pendekatan yang digunakan bersifat normatife dan analitis komparatif dengan penekanan pada harmonisasi antara hukum positif dan prinsip keadilan substantif. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat paradigma perlindungan hukum terhadap pekerja melalui pendekatan nilai dan asas hukum bukan semata pada aspek formal prosedural sebagaimana dalam penelitian terdahulu.

7. Pungkas Tri Widyatmodjo: Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Pesan Singkat Whatsapp (Studi Kasus Putusan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Putusan Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn-Jkt.Pst Tanggal 5 Januari 2022) (UGM, 2022)⁷³

Permasalahan utama dalam tesis Lintang Anjani Swasthi (2023) terletak pada lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak di PT Kino Indonesia Tbk. Penelitian ini menyoroti ketidakseimbangan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja terutama ketika alasan efisiensi dijadikan dasar untuk melakukan PHK tanpa mempertimbangkan aspek keadilan sosial. Fokus kajian diarahkan pada implementasi peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 154A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja dalam praktik penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Permasalahan lain yang diangkat ialah sejauh mana penyelesaian bipartit dapat menjamin keadilan bagi pihak pekerja yang kehilangan hak ekonominya akibat keputusan sepihak perusahaan

⁷³ Pungkas Tri Widyatmodjo, 'Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Pesan Singkat Whatsapp (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Jkt.Pst Tanggal 5 Januari 2022)', *New Phytologist* (Universitas Gadjah Mada, 2022) <<https://etd.repository.ugm.ac.id>>

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis Lintang Anjani Swasthi adalah metode normatif empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Penelitian ini memadukan kajian kepustakaan dengan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara terhadap pihak-pihak terkait di PT Kino Indonesia. Analisis bersifat deskriptif-analitis untuk menggambarkan kesesuaian antara norma hukum ketenagakerjaan dan praktik PHK di lapangan. Sumber data terdiri dari bahan hukum primer, sekunder serta informasi empiris yang dikaji secara kualitatif untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK sepihak.

Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dengan tesis Lintang Anjani Swasthi baik dari segi fokus analisis maupun pendekatan ilmiah. Penelitian Lintang lebih menitikberatkan pada penerapan aturan hukum dalam praktik PHK dan penyelesaian hubungan industrial di tingkat perusahaan. Sedangkan penelitian ini berfokus pada analisis normatif terhadap asas keadilan substantif dalam praktik pemutusan hubungan kerja. Pendekatan yang digunakan lebih analitis komparatif menilai sejauh mana putusan pengadilan dan penerapan hukum ketenagakerjaan mencerminkan keadilan dan kepastian hukum. Perbedaan utama terletak pada orientasi kajian di mana penelitian ini berupaya memperkuat landasan teoritis perlindungan hukum pekerja melalui nilai-nilai keadilan bukan semata pada pemenuhan prosedural sebagaimana dalam penelitian sebelumnya.

8. Kevin Darmawan dkk: Perlindungan Hukum Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Jurnal Kajian Hukum dan Ilmu Komunikasi, 2025)⁷⁴

Permasalahan utama dalam penelitian adalah ketidakjelasan legalitas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja tetap yang

⁷⁴ Kevin Darmawan, Holyness N Singadimedja, and Rafan Darodjat, 'Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2.2 (2025), 68–81 <<https://doi.org/https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i2.608>>.

dilakukan akibat pemisahan perseroan (spin off) berdasarkan PP 35 Tahun 2021. Fokus persoalan terletak pada kewajiban perseroan dalam melindungi hak pekerja tetap dan pemenuhan kompensasi ketika PHK terjadi. Ketidakpastian muncul karena spin off sering digunakan sebagai dasar restrukturisasi tanpa memperhatikan kedudukan pekerja yang masih berada dalam hubungan kerja aktif. Analisis diarahkan pada pengujian apakah spin off dapat dijadikan alasan sah untuk PHK dan bagaimana akibat hukumnya terhadap kelangsungan hubungan kerja. Kajian turut menilai apakah ketentuan Pasal 126 UU PT dan Pasal 154A UU Ketenagakerjaan telah diterapkan secara tepat. Evaluasi dilakukan dalam konteks perlindungan hak normatif pekerja yang meliputi pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk menelaah ketentuan perundang-undangan serta dokumen hukum yang relevan. Sumber data primer meliputi regulasi ketenagakerjaan dan ketentuan perseroan sedangkan data sekunder berasal dari literatur, artikel akademik dan dokumen pendukung. Analisis dilakukan secara deduktif menurunkan prinsip hukum umum untuk menjelaskan persoalan konkret terkait PHK akibat spin off. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri peraturan dan literatur akademik. Instrumen analisis diarahkan untuk menilai kesesuaian tindakan perseroan dengan PP 35/2021. Hasil penelaahan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai legalitas PHK dan pemenuhan hak pekerja.

Penelitian dalam artikel berfokus pada legalitas PHK akibat spin off dan pemenuhan hak pekerja dalam konteks perlindungan berdasarkan PP 35/2021 dan ketentuan UU PT. Penelitian ini menempatkan analisis pada intervensi normative yuridis negara atau perumusan ulang konsep hukum yang lebih luas sehingga tidak hanya terbatas pada perlindungan pekerja dalam konteks spin off. Ruang lingkup penelitian ini menilai konstruksi regulasi dan perbaikan sistem hukum secara konseptual sementara artikel

menitikberatkan pada penerapan positif-normatif dalam kasus PHK pekerja tetap. Sedangkan dalam Penelitian ini berorientasi pada analisis yurisprudensi khususnya putusan MA serta penerapan asas keadilan sebagai dasar filosofis. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada dimensi normatif filosofis dan evaluasi peran putusan pengadilan dalam menegakkan perlindungan hukum pekerja secara nasional.

9. Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie: Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/Pdt.Sus-Phi/2023/PN-Jkt.Pst) (Jurnal Unes Law Review, 2024)⁷⁵

Permasalahan utama yang dikaji adalah ketidakpastian pemenuhan perlindungan hukum terhadap hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 361/Pdt.Sus-PHI/2023/PN-Jkt.Pst. Penelitian menyoroti praktik PHK yang dilakukan perusahaan tanpa memberikan pesangon, penghargaan masa kerja serta penggantian hak sesuai ketentuan perundang-undangan. Terdapat persoalan mengenai tidak diikutinya prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengharuskan upaya bipartit, mediasi, hingga penyelesaian melalui PHI. Aspek legalitas mogok kerja pekerja juga menjadi isu karena diperdebatkan terkait kesahihan proseduralnya. Analisis diarahkan pada sejauh mana ketentuan UU Ketenagakerjaan dan regulasi terkait mampu memberi kepastian perlindungan terhadap pekerja.

Metode penelitian yang diterapkan adalah yuridis normatif dengan menitikberatkan kajian terhadap ketentuan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Permenakertrans Per.31/MEN/XII/2008 sebagai sumber hukum utama. Data sekunder berasal dari literatur, pendapat ahli dan artikel

⁷⁵ Muhammad Ramdhan Hananto and Gunardi Lie, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn.Jkt.Pst)', *Unes Law Review*, 6.4 (2024), 14–24 <<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>>.

ilmiah untuk mendukung analisis normatif doktrinal. Analisis dilakukan melalui penafsiran sistematis terhadap norma hukum dan evaluasi penerapannya dalam kasus konkret. Pendekatan dilakukan untuk menilai kesesuaian tindakan perusahaan dengan prosedur penyelesaian perselisihan dan pemenuhan hak pekerja. Penelitian menelaah konstruksi hukum positif secara deduktif guna menghasilkan kesimpulan normatif terkait legitimasi PHK sepihak dalam kasus tersebut.

Penelitian dalam artikel tersebut memusatkan kajian pada penerapan norma hukum positif terhadap kasus konkret pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak serta menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap prosedur dan pemenuhan hak pekerja sebagaimana tertuang dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian akademis pembandingan memiliki cakupan analitis yang lebih luas karena tidak terbatas pada suatu putusan melainkan menelaah konstruksi regulasi dan bentuk intervensi yuridis dalam kerangka pembaruan sistem perlindungan ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian saat ini menganalisis dalam putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021 terkait phk yang dilakukan oleh pihak PT. MCF apakah PHK tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

10. Bryan Alexander Basri dan Rasji: Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/Pdt.Sus-Phi/2022) (Jurnal Ilmiah Indonesia, 2024)⁷⁶

Permasalahan mendasar penelitian ini terletak pada inkonsistensi penerapan norma hukum dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 43 PP Nomor 35 Tahun 2021. Peneliti mengangkat persoalan bahwa Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 1345 K/Pdt.Sus-PHI/2022 justru memperkuat

⁷⁶ Bryan Alexander Basri and Rasji, 'Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/Pdt.Sus-Phi/2022)', *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9.1 (2024), 167–86 <<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/14732/9449>>.

ketidakadilan substantif karena menafsirkan frasa “antara lain” pada ketentuan pembuktian kerugian perusahaan secara longgar, sehingga laporan keuangan dianggap cukup sebagai bukti sah tanpa hasil audit eksternal. Permasalahan ini menjadi penting karena menunjukkan adanya kesenjangan antara asas kepastian hukum dan keadilan substantif yang seharusnya dilindungi dalam hukum ketenagakerjaan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan kasus (case approach), yang menelaah pertimbangan hukum hakim (ratio decidendi) dalam putusan Mahkamah Agung. Data yang digunakan bersumber dari bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa literatur hukum dan publikasi ilmiah. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hakim menafsirkan Pasal 43 PP 35/2021 dan apakah pertimbangan tersebut sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Temuan utama penelitian Basri dan Rasji menunjukkan bahwa Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1345 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tidak mempertimbangkan secara proporsional antara kepastian hukum dan keadilan substantif. Mahkamah dianggap keliru karena membenarkan laporan keuangan sebagai alat bukti yang sah untuk menunjukkan efisiensi akibat kerugian tanpa mengharuskan adanya audit eksternal sebagaimana dimandatkan oleh PP 35/2021. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah dan membuka celah bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan dalih efisiensi tanpa pengawasan yang ketat, sehingga bertentangan dengan asas keadilan dan kemanusiaan yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus dan konteks analisisnya. Basri dan Rasji menyoroiti aspek pertimbangan hukum hakim pasca Perpu Cipta Kerja dengan objek Putusan MA Nomor 1345 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Sementara penelitian ini menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam

perspektif asas keadilan dengan menelaah Putusan MA Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Penelitian ini juga memperluas pendekatan dengan teori perlindungan hukum sehingga mampu memberikan landasan filosofis, yuridis dan praktis yang lebih komprehensif dalam menilai sejauh mana sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mencerminkan nilai-nilai keadilan substantif bagi pekerja korban PHK.

