

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang berkaitan dan mengatur mengenai kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan keterkaitan tersebut diwujudkan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa antara pekerja dengan pengusaha. Dalam suatu hubungan industrial juga diatur mengenai pembagian hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, sebagaimana telah diatur secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah sebagian dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ataupun secara khusus diatur dalam sebuah perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan hubungan antara pekerja dengan pengusaha tersebut tidak terlepas dari adanya potensi konflik dan/atau permasalahan. Potensi timbulnya perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak biasanya terjadi karena adanya hak dan kewajiban para pihak yang terlanggar.¹ Perselisihan antara pengusaha dan pekerja tersebut, biasa disebut dengan istilah Perselisihan Hubungan Industrial

¹ Dahlia dan Agatha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004," *Jurnal Wacana Hukum* 9, no. 2 (2011): 45.

(PHI). Oleh karena itu, diperlukan adanya mekanisme penyelesaian yang dapat mengatasi apabila terjadi suatu perselisihan dalam hubungan ketenagakerjaan. Para pihak dapat mencari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menyelesaikan konflik tersebut. Secara yuridis negara telah hadir dalam memberikan berbagai alternatif penyelesaian konflik PHI di Indonesia, yakni melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya penulis singkat UU PPHI).

Berdasarkan UU PPHI, diatur mekanisme penyelesaian konflik PHI baik secara litigasi maupun non litigasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara litigasi, yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang. Tempat kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial berada pada Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada disetiap Ibu Kota Provinsi.

Adapun lingkup dan kewenangan Pengadilan Hubungan industrial memiliki tugas, kewenangan memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan, tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja, tingkat pertama dan terakhir mengenai

perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Kemudian mekanisme penyelesaian konflik PHI secara non litigasi seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, juga berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Selain itu perlu juga diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.² Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Pada dasarnya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Namun apabila mufakat tersebut tidak tercapai maka memberikan keputusan pada hakim PHI menjadi salah satu cara untuk memberikan keadilan yang proporsional.³ Hakim diharapkan dapat memberikan putusan yang betul-betul objektif dan adil, serta

² Bambang Yunarko, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial, *Jurnal Hukum Perspektif*, 16, no. 1 (2021): 47.

³ Muhamad Isnu, Pratiwi Febry, dkk, *Membaca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, 1st ed. (Jakarta: LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA, 2014).

menyelesaikan yang berkepastian hukum dan tidak bertele-tele. Seperti yang dimaksud oleh UU PPHI, bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴

Keberadaan UU PPHI ini sekaligus mencabut ketentuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Perselisihan hubungan industrial memiliki permasalahan pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Pada November 2020 DPR RI telah mengesahkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menurut Presiden Jokowi dikutip dari berita Pikiranrakyat.com bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia, termasuk memberi kepastian hukum dalam pengaturan upah minimum dan besaran pesangon.⁵ Undang-undang Cipta Kerja telah mengubah sebagian pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

⁴ Asfinawati dan Nurkholis Hidayat, *Manual Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Panduan Beracara Di Pengadilan Hubungan Industrial* (Jakarta: LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA, 2006).

⁵ Mitha Paradilla Rayadi, “Ungkap Tujuan Utama Dibuatnya UU Cipta Kerja, Jokowi: Syarat Investasi Jadi Sederhana,” [www.pikiranrakyat.com](https://www.pikiranrakyat.com/nasional/pr-01987445/ungkap-tujuan-utama-dibuatnya-uu-cipta-kerja-jokowi-syarat-investasi-jadi-sederhana), 2020, <https://www.pikiranrakyat.com/nasional/pr-01987445/ungkap-tujuan-utama-dibuatnya-uu-cipta-kerja-jokowi-syarat-investasi-jadi-sederhana>.

Ketenagakerjaan dan bukan sebagai pengganti, sehingga dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya pasal tertentu saja yang diubah.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan segala kontroversinya telah menimbulkan banyak perubahan dalam konsep hubungan industrial. Undang-Undang Cipta Kerja (selanjutnya penulis singkat UUCK) khususnya klaster ketenagakerjaan telah merubah, menambah dan menghapus beberapa ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya penulis singkat UU Ketenagakerjaan). Perubahan-perubahan yang ada dalam UUCK tentu saja akan berdampak pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Suatu undang-undang yang berlaku surut haruslah menyebutkan secara tegas tentang norma keberlakuan tersebut sedangkan dalam UUCK tidak menentukan berlaku surut sebagaimana secara tegas tertuang dalam Pasal 195 UUCK yang menyebutkan bahwa : “Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan” sehingga terhadap UUCK berlakulah asas pada umumnya suatu undang-undang yaitu asas non retroaktif (tidak berlaku surut). Berdasarkan asas tersebut maka jika peristiwa berupa perselisihan terjadi sebelum UUCK diundangkan dengan demikian, ketentuan yang menjadi pedoman adalah ketentuan yang masih berlaku pada saat itu yaitu UU Ketenagakerjaan.

Sebagian besar masalah yang sering menjadi topik pembahasan dari diundangkannya UU Cipta Kerja adalah masalah perubahan besar-besaran yang terjadi terkait UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terutama berkaitan dengan pada pasal-pasal mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kompensasi dan pesangon dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang telah berubah jumlahnya.⁶

Adapun terkait beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UUCK diantaranya tentang:

1. Waktu jam kerja

Jam kerja dalam sehari selama 8 jam atau 40 jam seminggu. Melalui perubahan UU Cipta Kerja diatur waktu untuk pekerjaan khusus yang bisa kurang dari 8 jam sehari atau pekerjaan yang bisa lebih dari 8 jam sehari.

2. Rencana penggunaan tenaga Kerja Asing

Dalam UU Cipta Kerja, diatur bahwa RPTKA hanya untuk TKA ahli yang diperlukan dalam kondisi darurat, vokasi, peneliti, dan investor atau buyer.

3. Pekerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT)

Dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja kontrak belum

⁶ Andari Yurikosari, Narita Adityaningrum, Masri Rumita Br. Sibuea, "Perubahan Normatif Pengaturan Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Uu Nomor 11 Tahun 2020 Dalam Putusan-Putusan Pengadilan", *Jurnal Trisakti*, 2021, 38–49, <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/hpph/article/download/14770/8463>.

diberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Sementara pada UU Cipta Kerja, pekerja kontrak diberikan hak yang sama dengan pekerja tetap seperti upah dan jaminan sosial. Pasal 59 Ayat (1) pada UU Ketenagakerjaan dihapus yang mengatur jenis pekerjaan yang diperkenankan menggunakan pekerja berstatus PKWT.

4. Alih Daya atau Outsourcing

Dalam UU Cipta Kerja, alih daya dianggap sebagai bentuk hubungan bisnis. Pengusaha alih daya wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama bagi pekerjanya, baik yang berstatus kontrak maupun tetap.

5. Uang Ganti Rugi dari Perusahaan/ Pesangon PHK

Besaran pesangon PHK disesuaikan, pemberi kerja menanggung 19 kali upah dan pemerintah menanggung 6 kali upah. Kemudian dibentuknya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang mencakup pelatihan kerja dan penempatan kerja.

6. Upah Minimum

Upah minimum tidak dapat ditangguhkan. Kenaikan upah minimum menggunakan formulasi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi. Besaran upah minimum pada tingkat provinsi dapat ditetapkan sebagai acuan upah minimum tingkat kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Sementara itu, upah

untuk UMKM diatur tersendiri.

7. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Program JKP memang belum diatur di UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tetapi program ini sangat dibutuhkan di masa pandemi Covid- 19. Banyak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa sekarang, dengan adanya UU Cipta Kerja pekerja yang terkena PHK tetap mendapatkan perlindungan berupa upah dengan besaran sesuai kesepakatan program JKP, pelatihan peningkatan kapasitas, dan kemudahan mendapatkan pekerjaan. Selain itu, pekerja yang memperoleh program JKP akan tetap memperoleh jaminan sosial lain berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan nasional.

Kemudian dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja, Pemerintah mengeluarkan PP No 35 Tahun 2021 tentang tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. PP ini merupakan jawaban atas permasalahan dan isu-isu strategis mengenai hubungan kerja.

Permasalahan hukum yang timbul akibat berlakunya UUCK dalam praktik pada pengadilan hubungan industrial, yakni permasalahan mengenai ketidakpastian hukum terhadap perkara-

perkara perselisihan hubungan industrial yang peristiwa hukumnya terjadi sebelum diberlakukannya UUCK. Salah satu masalah yang timbul akibat berlakunya UUCK yakni adanya ketidakpastian hukum dalam hal penghitungan besaran uang pesangon kepada karyawan yang di PHK pasca penerapan Undang-Undang Cipta Kerja.

Permasalahan hukum yang timbul tersebut dapat berdampak pada ketidakpastian hakim memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Terdapat dua putusan yang memutus secara berbeda terhadap suatu perkara yang sama. Seperti dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg, bahwa dalam putusan *a quo*, yang dalam amarnya mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dengan memutuskan penghitungan besaran kompensasi atau pesangon beserta upah proses sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Majelis dalam pertimbangannya berkesimpulan bahwa terjadinya peristiwa hukum (*in casu* hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka akan adil apabila penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* dengan segala akibat hukumnya mengacu dan didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Gugatan penggugat dalam perkara tersebut didasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggugat dalam dalilnya menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena terjadinya peristiwa hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga pada saat itu berlaku Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga tidak relevan menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja untuk mendasarkan gugatan sekalipun pada saat mendaftarkan gugatan yakni pada tanggal 12 Agustus 2022 telah disahkan Undang-Undang Cipta Kerja. Hal demikian berkaitan dengan prinsip dasar Ilmu Hukum yaitu prinsip Non Retroaktif (tidak dapat berlaku surut).

Apabila dilihat dalam Undang-Undang Cipta Kerja Bab XV Ketentuan Penutup Pasal 186 telah mengatur bahwa Undang-Undang Cipta Kerja berlaku pada tanggal diundangkan.⁷ Sebagaimana diketahui Undang-Undang Cipta Kerja disahkan pada tanggal 2 November 2020. Artinya Undang-Undang Cipta Kerja berlaku sejak tanggal 2 November 2020, dan jelas tidak berlaku saat peristiwa hukum (hubungan kerja) tersebut terjadi.

Namun Putusan Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg tersebut bertolak belakang dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Hakim Agung dalam pertimbangannya berpendapat bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada

⁷ Marida Farida Indrati Soeprpto, *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar Dan Pembentukannya* (Jakarta: Kanisius, 1998).

Pengadilan Negeri Bandung Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg harus diperbaiki sepanjang mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja karena telah berlakunya UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Maka atas pertimbangan itu, Hakim Agung memutuskan menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi dan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 160/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Bdg tanggal 21 November 2022, sehingga bunyi amarnya menyatakan memutuskan penghitungan besaran kompensasi atau pesangon beserta upah proses sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja dan SEMA Nomor 3 Tahun 2015.

Kedua putusan diatas telah diperiksa, diputus dan diadili setelah berlakunya UU Cipta Kerja, yakni pada 14 November 2022 dan 27 Februari 2023, namun peristiwa hukum (*in casu* hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat yang menjadi duduk perkara (yang melatarbelakangi adanya gugatan tersebut) sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga secara mutatis mutandis, ketentuan UU Cipta Kerja tidak berlaku surut (Non Retroaktif) dan yang berlaku adalah ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih komprehensif permasalahan adanya disparitas putusan hakim akibat perbedaan pertimbangan hakim dalam menetapkan jumlah

besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja dan ditinjau dengan asas non-retroaktif beserta dampak yang ditimbulkan terhadap pihak pekerja, untuk itu, penelitian ini berjudul **“ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 173 K/PDT.SUS-PHI/2023 DITINJAU DARI ASAS NON RETROAKTIF”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023?
2. Bagaimana Tinjauan Asas Non Retroaktif terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023?
3. Bagaimana Dampak Hukum terhadap pertimbangan Hakim Agung dalam putusan Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah titik akhir yang akan dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian juga menentukan arah penelitian agar tetap dalam koridor yang benar hingga tercapainya suatu yang dituju.⁸ Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

⁸ Haris Herdiyansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010).

1. Untuk memahami Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
2. Untuk memahami Tinjauan Asas Non Retroaktif terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
3. Untuk memahami Dampak Hukum terhadap pertimbangan Hakim Agung dalam putusan Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas khazanah keilmuan dibidang hukum, terutama dalam pembahasan hukum ketenagakerjaan beserta penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan praktiknya di pengadilan berkaitan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini, besar harapan peneliti dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada civitas akademika, khususnya mengenai perkara perselisihan hubungan industrial dalam hal perbedaan terkait penghitungan besaran uang pesangon terhadap

pekerja/buruh karena adanya ketidakpastian hukum yang terjadi pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Manfaat skripsi ini juga diharapkan menjadi bahan acuan kepada mahasiswa dan masyarakat umum untuk memberikan gambaran yang lebih baik dalam ilmu pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan bidang Perselisihan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Berpikir

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala yang berkaitan dengan pekerja/buruh pada waktu sebelum terjadinya hubungan kerja, selama masa kerja dilaksanakan, dan setelah selesainya hubungan kerja.

Menurut Pasal 2 UUK menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diantaranya adalah :

1. Pancasila

A. Ketuhanan yang Maha Esa

B. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

C. Persatuan Indonesia

D. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan

dalam permusyawaratan perwakilan.

E. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

2. Undang-Undang Dasar yang menjadi dasar bagi pembangunan ketenagakerjaan adalah:

a. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

b. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”

c. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia seutuhnya. Maka pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, Makmur, dan merata baik materil maupun spiritual.

Penulis menggunakan beberapa teori dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keadilan

Keadilan dapat dikatakan relative karna setiap orang dapat merasakan adil yang berbeda-beda. Perbedaan pemikiran yang dirasa baik untuk satu orang dan orang lainnya akan berbeda, karena perbedaan itulah yang akan menjadikan hal tersebut perselisihan bahwa keputusan apapun akan menjadi tidak adil jika tidak sesuai dengan keadilan yang dirasakan setiap orang. Keadilan adalah pemenuhan keinginan individu dalam suatu tingkat tertentu. Keadilan yang paling besar adalah pemenuhan keadilan terhadap sebanyak-banyaknya orang. Pemenuhan keadilan sehingga layak disebut adil adalah sesuatu yang sulit. Hal tersebut tidak dapat di jawab berdasarkan pengetahuan rasional. Jawaban pertanyaan tersebut adalah suatu pembenaran nilai.⁹

Dalam tulisan Abu Qasim al-Amadi yang dikutip oleh Masdar Farid Masudi dikatakan bahwa :

الْعَدْلُ الَّذِي يُكْفَلُ لِكُلِّ فَرْدٍ وَ لِكُلِّ جَمَاعَةٍ وَ لِكُلِّ قَوْمٍ قَاعِدَةٌ تَبَيَّنَتْ
لِلتَّعَامُلِ لِلتَّمْيِيلِ مَعَ الْهَوَى وَ لَا تُنَائِزُ بِالْوَدِّ وَ الْبَعْضِ وَ لَا تَنْبَدِّلُ

⁹ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, 1st ed. (Jakarta: Konstitusi Press, 2006).

مَجَارَاةٌ لِلصَّهْرِ وَالنَّسَبِ وَالْغِنَى وَالْفَقْرِ وَالْقُوَّةَ وَالضَّعْفَ إِنَّمَا
 تَمْضِي فِي طَرِيقِهَا تُكْبَلُ بِمَكْيَادٍ لِجَمِيعٍ وَتَرْنُ بِمِيزَانٍ وَاحِدٍ
 لِلْجَمِيعِ

“Keadilan merupakan konsep yang mencakup semua orang, atau komunitas, tanpa dipengaruhi adanya rasa subjektif suka atau tidak suka. Atau keturunan, status sosial kaya atau miskin, yang kuat yang lemah, yang pada intinya mengukur manusia dengan ukuran yang sama sebagai manusia, hamba Allah dan ciptaannya”¹⁰

Hubungan teori keadilan dengan perselisihan hubungan industrial yaitu untuk menjamin dan melindungi hak-hak dari masing-masing pihak yang telah diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Keadilan hanya dapat muncul berdasarkan hukum positif berupa undang-undang yang ditentukan secara objektif. Teori ini mencari hukum yang riil dan nyata bukan hukum yang benar.

Menurut Hans Kelsen, nilai keadilan bersifat subjektif,

¹⁰ Masdar Farid Masudi, *Syarah Konstitusi UUD NRI 1945 Perspektif Hukum Islam* (Jakarta Selatan: P3M, 2012).

sedangkan eksistensi dari nilai-nilai hukum dikondisikan oleh fakta-fakta yang dapat di uji secara objektif. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan penerapannya. Keadilan adalah penerapan hukum yang sesuai dengan ditetapkan oleh suatu tata hukum. Dengan demikian, keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum.¹¹

Hukum diciptakan agar setiap individu anggota masyarakat dan penyelenggara negara melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan untuk menjaga tata nansosial dan mencapai tujuan. Kehidupan bersama atau sebaliknya agar tidak melakukan suatu tindakan yang dapat merusak tatanan keadilan. Hukum mewujudkan sebuah nilai karena ia merupakan sebuah norma.¹²

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.

¹¹ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum* (Malang: Setara Press, 2013).

¹² Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni* (Bandung: Nusa Media, 2007).

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrument hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.¹³

Istilah kepastian hukum dalam tatanan teori hukum tidak memiliki pengertian yang tunggal. Hal ini disebabkan oleh adanya sejumlah pendapat yang berusaha menjelaskan dari istilah tersebut dengan argumen dan perspektif tertentu, baik dalam pengertian yang sempit maupun luas. Guna memahami secara jelas mengenai kepastian hukum itu sendiri.

Kepastian hukum menjadi perangkat hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena hukum suatu Negara yang mengandung kejelasan dengan kepastian apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah dilakukan dengan baik menurut undang-undang atau dengan sewenang-wenang oleh pihak tertentu, tidak menimbulkan multitafsir, serta dapat dilaksanakan yang mampu menjamin hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan penelitian ini

¹³ Fernando M Manullang, *Mengapai Hukum Berkeadilan: Tinjauan Hukum Kodrat Dan Antinomi Nilai* (Jakarta: Buku Kompas, 2007).

terkait Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Ditinjau Dari Asas Non Retroaktif

3. Teori Hukum Non Retroaktif

Asas legalitas (non retroaktif) merupakan asas utama yang lebih dikenal digunakan dalam penerapan peraturan perundang-undangan pidana di Indonesia. Hal ini ditegaskan dalam KUHP pasal 1 ayat (1) yang berbunyi: “Suatu perbuatan tidak dapat di pidana kecuali berdasarkan ketentuan-ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada.”¹⁴ Merujuk pada ketentuan asas legalitas, suatu perbuatan, bisa dikatakan sebagai tindak pidana, jika:

1. Disebutkan atau dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan yang tertulis. Artinya, perbuatan seseorang yang tidak tercantum dalam undang-undang sebagai tindak pidana, tidak dapat dijerat oleh hukum. Jadi dengan adanya asas ini, hukum yang tidak tertulis tidak mempunyai kekuatan untuk diterapkan.
2. Peraturan undang-undang (aturan dan ketentuan-ketentuan hukum yang disahkan) harus ada sebelum terjadinya tindak pidana. Artinya, hukum tidak boleh

¹⁴ A. Rayhan, *Undang-Undang KUHP Dan KUHP* (Jakarta: Citra Media Wacana, 2008).

diberlakukan surut. Sebagai konsekuensinya, perbuatan seseorang yang dilakukan sebelum dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang sah, tidak dapat dijerat dengan hukum yang dikeluarkan setelah perbuatan tersebut dilakukan.¹⁵

Dari uraian tentang penjelasan asas legalitas diatas, kiranya dapat disimpulkan bahwa asas retroaktif yang menjadi lawan daripada asas legalitas merupakan asas tentang pemberlakuan hukum pidana yang berlaku surut. Dengan kata lain, perbuatan seseorang sebelum adanya aturan dan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dapat dijerat dengan hukum yang dikeluarkan setelah perbuatan tersebut dilakukan.

Penggunaan istilah retroaktif di dalam tata hukum Indonesia kurang populer. Istilah yang lebih dekat dan sering digunakan yaitu berlaku surut. Pengertian asas non-retroaktif dapat diperoleh melalui *argumentum a contrario* atau *mafhum mukhalafah* terhadap pengertian retroaktif tersebut, yaitu memberlakukan ketentuan hukum dimulai sejak tanggal disahkan atau diundangkannya dan berlaku ke depan (*prospective*). Asas hukum non retroaktif juga diatur dalam konstitusi, yaitu dalam Pasal 28 I Ayat (1) UUD NRI 1945

¹⁵ Sudarto, *Hukum Pidana I* (Semarang: Yayasan Sudarto Fakultas Hukum UNDIP, 1990).

dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM yang menyatakan:

“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.”

Berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 28 I Ayat (1) dan Pasal 4 UU HAM tersebut dapat dipahami bahwa asas non-retroaktif merupakan salah satu dari hak warga negara yang dilindungi oleh konstitusi, oleh karenanya apabila ketentuan ini diabaikan berarti telah terjadi pelanggaran konstitusi. Asas ini juga berlaku serta mengikat untuk semua tata hukum yang ada di Republik Indonesia, karena semua produk hukum yang berlaku di Indonesia harus tunduk kepada ketentuan konstitusi yaitu UUD NRI 1945.

Asas non-retroaktif tidak hanya berlaku untuk hukum materil/substantive, akan tetapi juga berlaku untuk hukum formil/ajektif atau hukum yang mengatur mengenai acara. Penerapan hukum formil secara surut dapat

mengakibatkan kekacauan *administration of justice* yang sangat pelik. Jadi pada prinsipnya asas non-retroaktif mengikat semua peraturan perundangan, atau dengan kata lain semua peraturan harus bersifat prospektif atau berlaku maju ke depan. Penerapan aturan hukum secara retroaktif dalam peraturan perundang-undangan selain hukum pidana juga mengakibatkan dirugikannya hak-hak seseorang bahkan dapat berakibat terjadinya kekacauan hukum serta ketidakpastian hukum. Akibat yang ditimbulkan dari pemberlakuan asas retroaktif ini menjadi berbeda jika peristiwa hukum yang terjadi adalah peristiwa pembatalan perkawinan. Dalam pembatalan perkawinan, pemberlakuan asas retroaktif (secara terbatas) ini melahirkan keadilan dan kemanfaatan hukum.

Indonesia juga pernah menerapkan peraturan yang mengatur mengenai asas nonretroaktif, yaitu pada masa Hindia Belanda. Pasal 3 *Algemene Bepalingen van Wetgeving* (AB) menyebutkan yang terjemahannya yaitu “Undang-undang hanya mengikat untuk masa mendatang dan tidak mempunyai kekuatan yang berlaku surut”.¹⁶ Berdasarkan ketentuan AB ini, Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto berpendapat bahwa undangundang hanya

¹⁶ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-Undangan Dan Yurisprudensi* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1993).

boleh dipergunakan terhadap peristiwa yang disebut dalam undang-undang tersebut dan terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku. Terlepas apakah ketentuan AB tersebut saat ini masih berlaku ataukah tidak di Indonesia, aturan tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya asas non-retroaktif memang tidak hanya berlaku untuk hukum pidana materil saja, akan tetapi asas tersebut berlaku untuk semua aturan perundang-undangan termasuk hukum perdata. Di sinilah arti penting kajian pemberlakuan asas retroaktif secara khusus dalam hukum perdata pada umumnya.

Pengundangan peraturan perundang-undangan telah ada sejak Indonesia menggunakan konsitusi RIS, yakni dalam Pasal 143 ayat 2 Konstitusi RIS yang memuat tentang pengumuman terjadi dalam bentuk menurut undang-undang adalah syarat tunggal untuk kekuatan mengikat. Hal tersebut juga terdapat dalam Pasal 100 ayat (2) UUDS 1950. Terdapat penggunaan istilah pengundangan, yang apabila disepadankan dengan istilah asing, maka sesuai dengan *promulgation* atau *afkondiging*.¹⁷

Setelah suatu peraturan diundangkan, maka berlaku fiksi hukum yang menyatakan *indereen wordt geacht de wet te*

¹⁷ Gunardi SA Lumbantoruan, "Pengundangan Peraturan Lembaga Negara Independen Di Indonesia (Analisis Terhadap Polemik Pengundangan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 20 Tahun 2018)," *Jurnal Rechtsvinding* 9, no. 3 (2020): 410, <https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/486>.

kennen (setiap orang dianggap mengetahui undang-undang). Oleh karena itu, maka tidak dibenarkan menolak penuntutan hukum dengan alasan “tidak tahu akan adanya peraturan tersebut”.¹⁸ Meskipun hal ini hanyalah suatu fiksi, namun disini dapat dilihat daya ikat dari pengaturan tersebut.

Dalam praktik dapat kita jumpai ada 3 (tiga) variasi rumusan daya laku suatu peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Peraturan tersebut dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan. maka peraturan tersebut mempunyai daya ikat dan daya laku pada tanggal yang sama dengan tanggal pengundangan.
2. Peraturan tersebut dinyatakan berlaku beberapa waktu setelah diundangkan. Artinya bahwa peraturan tersebut mempunyai daya laku pada tanggal diundangkan, tetapi daya ikatnya setelah tanggal yang ditentukan.
3. Peraturan tersebut dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, tetapi dinyatakan berlaku surut sampai tanggal yang ditentukan.¹⁹

Pemberlakuan surut pada dasarnya bertentangan dengan

¹⁸ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan; Jenis, Fungsi Dan Materi Muatan* (Jakarta: Kanisius, 2007).

¹⁹ Andi Yuliani, “*Daya Ikat Pengundangan Peraturan Perundang-Undangan,*” *Jurnal Legislasi Indonesia* 14, no. 4 (2019): 431.

asas-asas pembentukan peraturan yang baik. Asas-asas material dalam pembentukan peraturan salah satunya adalah asas keadilan dan kepastian hukum. Pemberlakuan surut jelas menimbulkan ketidakpastian hukum, karena subjek hukum dalam bertindak akan mendasari segala tindakan hukumnya pada ketentuan yang berlaku saat itu, bukan pada ketentuan yang akan datang. Ketidakadilan pada suatu aturan yang diberlakukan surut akan menimbulkan kesewenang-wenangan terhadap subjek hukum apabila akibat hukumnya merugikan subjek hukum dari peraturan yang diberlakusurutkan tersebut.

Hubungan Asas Non Retroaktif dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah bahwa dalam peraturan normatif yang berlaku mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mengenal adanya keberlakuan surut. Peraturan yang mengatur demikian juga tidak ada yang menyebutkan syarat diberlakukan surut. Sehingga dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dipandang menggunakan asas non retroaktif.

4. Teori Kesejahteraan Negara

Pada kajian ilmu negara dikenal 2 (dua) model negara, yaitu Negara Penjaga Malam (*nachtwakerstaat*) dan negara

kesejahteraan (*welvarestaat*).²⁰ Negara- negara modern sekarang menganut model negara *welvarestaat* ²¹.

Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, sebagai alat negara lazim dipersamakan dengan bahtera, negara menurut Plato adalah bahtera yang mengangkut para penumpangnya kepelabuhan kesejahteraan dengan memandang negara sebagai alat, sebagai bahtera, dapat dipahami hakekat negara yang sebenarnya. Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial negara tidak diperuntukan memenuhi kebutuhan khusus dari golongan orang tertentu saja, tetapi untuk memenuhi keperluan-keperluan dari seluruh rakyat negara itu.²²

Secara universal ada 2 (dua) Ideologi dalam sistem Hubungan Industrial yaitu Sistem Liberal atau Kapitalis di negara-negara Barat dan Sistem Marksism di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetap memilih Sistem Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan Perburuhan di Indonesia berdasarkan pancasila dimana

²⁰ Julkarnain Ibrahim, “‘‘Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Upah Teladah),’’ *Jurnal Masalah-Masalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro* 42, no. 2 (2013): 294.

²¹ N.E. Algra En K. Van Dwivendijk Rechtsaank, H.D. Tjeenk Willing, Alphen aan der Rijn,; Dalam terjemahan, : J.C.T Simorangkir, *Mula Hukum* (Bandung: Binacipta, 1985).

²² F. Isywara, *Ilmu Politik* (Bandung: Alumni, 1985).

antara buruh dan majikan harus mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Mahatma Ghandi, mengemukakan penindasan bangsa yang lemah oleh bangsa yang kuat, dengan menggunakan mesin. Mesin merupakan alat yang dipakai oleh suatu bangsa yang satu untuk menindas bangsa yang lain. Mesin sebagai alat menciptakan kesejahteraan,²³ menghilangkan kemiskinan dan mencapai keadilan. Menurut Ulpianus keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang yang semestinya untuknya (*iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum tribuendi*).²⁴ Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu upaya dalam kebijakan negara kesejahteraan untuk memberantas kemiskinan dan mencapai keadilan bagi rakyat Indonesia.

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Perjanjian kerja yang dibuat berisi tentang hak dan kewajiban yang akan

²³ Mahatma Ghandi, *All Men Are Brothers: Life and Thoughts of Mahatma Ghandi as Told in His Own Words*; Penerjemah; Kustiniyati Mochtar, *Semua Manusia Bersaudara* (Jakarta: Yayasan Obr Indonesia, 2009).

²⁴ E. Fernando M. Manullang, *Mengapa Hukum Berkeadilan* (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2007).

timbul dikemudian hari karena masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

Menurut Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bab XI pasal 111 ayat (1) menerangkan bahwa:

“Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat peraturan tentang:

- a. hak dan kewajiban pengusaha,
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh,
- c. syarat kerja,
- d. tata tertib perusahaan, dan,
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan perusahaan”

Dalam perjanjian kerja terdapat pasal yang menerangkan bila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dapat dilakukan musyawarah mufakat berdasarkan Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”
- 2) “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak

tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Maka, perlu adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja.

Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mencabut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan merubah beberapa Pasal yang terdapat pada Undang-Undang tersebut, sehingga UU Ketenagakerjaan masih tetap berlaku. Dalam hal perjanjian kerja, Waktu Kerja dan PHK. UU Cipta Kerja mengatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang mulai berlaku sejak tanggal 2 Februari 2021.

Adapun dalam hal PHK pada pasal 40 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang

seharusnya diterima, selanjutnya dalam PP ini juga mengatur besaran hak yang didapat oleh pekerja.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah yang di ambil oleh penulis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis, yaitu memberikan suatu gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.²⁵

Deskriptif analitis dalam penelitian ini mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang mengatur pemberian jumlah kompensasi hak untuk selanjutnya dilakukan analisis terhadap hal tersebut agar dapat ditarik suatu kesimpulan dan rekomendasi yang tepat.

2. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Hal ini dikarenakan bahan pustaka digunakan sebagai bahan utama, yaitu bahan hukum primer yang terdiri dari norma dasar atau kaidah, ketentuan atau peraturan dasar serta peraturan perundang-undangan. Selain itu digunakan juga hukum sekunder sebagai data sekunder yang

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2010).

mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta penelitian para akademisi dan pakar hukum.²⁶

Metode pendekatan ini dengan kata lain merupakan metode suatu penelitian yang dilakukan dengan mengutamakan meneliti bahan pustaka atau yang disebut bahan hukum sekunder dan bagaimana implementasinya dalam praktek.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa jawaban atas pertanyaan penelitian yang akan diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan menjadi tujuan akhir pembahasan.

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi tiga, yaitu data primer, data sekunder dan data tersier.

- 1) Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer atau bahan pustaka yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri atas:

²⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).

- a. UUD NRI Tahun 1945
 - b. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial
 - e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)
 - f. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - g. Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- 2) Data Sekunder, yaitu bahan-bahan pustaka yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer, seperti hasil karya ilmiah dari penelitian hukum maupun bahan literatur yang memiliki korelevanan dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini.
- 3) Data Tersier adalah bahan hukum yang memberikan

petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder dalam penelitian ini, seperti kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*Library Study*) yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan di publikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum.²⁷ Melalui teknik ini peneliti berusaha untuk mendapatkan data dengan cara membaca, mempelajari bahan hukum (*law material*) dan menganalisa berbagai tulisan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian terkait pemberian jumlah kompensasi hak.

b) Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu pengumpulan data dan informasi dari bahan-bahan dokumen baik perundang-undangan, catatan-catatan, laporan-laporan maupun arsip-arsip berupa putusan hakim terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Pengadilan Negeri

²⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum, Cet 1* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004).

Bandung.

5. Analisa Data

Analisa data dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa secara yuridis kualitatif. Analisis yuridis sendiri bertitik tolak pada peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif sendiri adalah karena analisis data yang berasal dari data sekunder dan informasi-informasi wawancara.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bandung. Data sekunder yang diperoleh antara lain :

a. Lokasi Pengadilan

1) Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

Jl. LL.RE. Martadinata No. 74-78 Cihapit, Bandung

Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat. 40114.

2) Pengadilan Hubungan Industrial/Tipikor

Jl. Surapati No 47 Sadang Serang, Kecamatan

Coblong, Bandung. 40132.

b. Lokasi Lembaga Hukum

1) Kantor Hukum Bernard Simamora,

SSi,S.IP,SH,MM & Rekan Jl. Kali Cipamokolan Jl.

Soekarno-Hatta No. 2, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung, 40292.

c. Lokasi Perpustakaan

1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Jl. A.H. Nasution No.105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat. 40614.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti sudah melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu namun belum ada yang melakukan penelitian yang sama persis mengenai pembahasannya yang berkaitan dengan analisis putusan Mahkamah Agung terkait penghitungan besaran uang pesangon pada pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan ditinjau dari asas non retroaktif. Tetapi terdapat beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian peneliti dan atas penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan jika dibandingkan dengan eksistensi penelitian ini, yakni:

No.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	“ANALISA RATIO DECIDENDI PUTUSAN	Membahas mengenai	Kasus posisi dan sengketa

	HAKIM ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)” (SITI MAGHFIROH, UNIVERSITAS ISLAM MALANG 2022)	pertimbangan hukum (<i>ratio decidendi</i>) terhadap putusan hakim.	permasalahannya.
2.	“PROBLEMATIKA PENDAFTARAN GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA” (RIDHA ALAMSYAH YOISANGADJI, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 2022)	Membahas mengenai permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial yang muncul pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Fokus penelitian lebih kepada problematika pendaftaran gugatan perselisihan hubungan industrial

3.	<p>“ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TENTANG CIPTA KERJA”</p> <p>(Studi Kasus Putusan No. 196/PDT.SUS.PHI/2019/PN. BDG Pada PT. Dae Hwa Indonesia)</p> <p>(IMAS SITI SALAMAH, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021)</p>	<p>Membahas mengenai analisis terhadap masalah perselisihan hubungan industrial beserta akibat hukumnya.</p>	<p>Fokus penelitian lebih kepada Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Perusahaan.</p>
----	---	--	---