ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM
Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk

SKRIPSI

Diajukan oleh:

VICTORIO NOVIANUS MUSTAHIR
NIM. A1012191166

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS HUKUM
PONTIANAK
2025

ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM
Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk

SKRIPSI

Diajukan oleh:

VICTORIO NOVIANUS MUSTAHIR
NIM. A1012191166

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

Skripsi Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk
Menperoleh Gelar Sarjana Hukum

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS HUKUM
PONTIANAK
2025

ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM
Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk

Tanggung – Jawab Yuridis Pada:

Victorio Novianus Mustahir
NIM. A1012191166

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I	**Pembimbing II**
H. Alhadiansyah, S.H.,M.H.	**Agus, S.H.,M.H.**
NIP. 196909251996011001	**NIP. 196008211987031001**

Disahkan Oleh :
Dekan,

Dr. Hj Sri Ismawati,S,H.,M.Hum
NIP. 1966102919992022001

Tanggal Lulus : 03 Juli 2025

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS HUKUM
PONTIANAK

TIM PENGUJI

Jabatan	Nama dan NIP	Pangkat/ Golongan	Tanda Tangan
Ketua Penguji/ Pembimbing I	**H. Alhadiansyah, S.H.,M.H.** **NIP. 196909251996011001**	**Pembina Tingkat I / IV b**	
Sekretaris Penguji/ Pembimbing II	**Agus, S.H.,M.H.** **NIP. 196008211987031001**	**Penata Tingkat I / III d**	
Penguji I	**Chandra Maharani, S.H., M.H.** **NIP.196909031996032001**	**Penata Tingkat I / III d**	
Penguji II	**Lolita, S.H., M.H.** **NIP. 197206052009122001**	**Penata / III c**	

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum
Universitas Tanjungpura
Pontianak

Nomor : 2387/UN22.1/DT.00.10/2025
Tanggal : 24 Juni 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul "ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM (Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK)". Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memproleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada FAKULTAS HUKUM Universitas Tanjungpura Pontianak. penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan waktu oleh karena itu semua kritik dan saran akan diterima dengan setulus hati. Dalam proses penulisan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberi kesempatan, membimbing, dan membantu penulis dalam proses penulisan skripsi :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH., M.Si, FCBArb, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Ibu Dr. Hj. Sri Ismawati, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Evi Purwanti, SH., LLM, selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak.

4. Ibu Dr. Siti Rohani, SH., M.Hum, selaku Ketua Bagian Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. H. Alhadiansyah, SH.,MH, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Agus, SH., MH, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Chandra Maharani, SH., M.H, selaku Dosen Penguji I atas perhatian dan kemudahan dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Lolita, SH.,M.H., selaku Dosen Penguji II atas perhatian dan kemudahan dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
9. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Administrasi, dan civitas Akademik Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura yang telah membekali dan memberikan kesempatan penulis menuntut ilmu dan pengetahuan hukum.
10. Bapak dan Ibu karyawan dan karyawati Fakultas Hukum yang telah mempermudah dalam segala urusan administrasi di Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura dan semua responden tempat penulis melakukan penelitian yang telah memberikan data dan informasi terkait skripsi ini.

11. Rekan-rekan mahasiswa tahun akademik 2019/2020 Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, sahabat terdekat dan teman – teman penulis di kampus maupun di luar kampus serta semua pihak yang turut membantu, dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sekali lagi penulis ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya atas kebersamaannya, kerjasamanya, motivasinya, dan persaudaraannya.
12. Terimakasih Kepada Bapak dan Ibu beserta Sauadara/Saudari saya yang telah banyak memberi bantuan dan selalu mendoakan saya untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih Kepada Pacar saya Modesta Noberti yang selalu membantu saya dalam menyelesai skripsi ini,mendoakan dan selalu memberi dukungan sampai saya bisa menyeselaikan skripsi ini.
14. Terimakasih juga kepada sahabat saya Alvian, Vinsensius, Iner, Hendra, Herlay,Triadi, Odie, Bayo, Risky, Muamar yang selalu memberikan doa dan menyemangati penulis dari awal masuk kuliah sampai saat ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi pembacanya.

Pontianak, Juni 2025

Penulis

VICTORIO NOVIAUS MUSTAHIR

NIM. A1012191166

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum merupakan isu yang krusial dalam hubungan industrial dan seringkali memicu sengketa antara pekerja dan pengusaha. Salah satu contoh kasus yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Putusan Nomor 34.Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk, yang menyangkut PHK terhadap seorang mandor tanpa proses pembuktian hukum atas dugaan pelanggaran berat. Latar belakang penelitian ini didasari pada pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dan perlunya kejelasan dalam Pertimbangan Hukum Hakim dalam kasus PHK.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan pendekatan studi kepustakaan terhadap peraturan perundangan-undangan,putusan pengadilan, dan doktrin hukum yang relevan. Data diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif untuk mengkaji Pertimbangan Hukum Hakim serta Akibat Hukum dari Putusan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan baik aspek yuridis maupun non-yuridis dalam memutus perkara. Meskipun PHK dinyatakan sah karena hubungan kerja telah berakhir, Hakim menilai bahwa Pelanggaran Berat yang dituduhkan tidak dapat dibuktikan secara hukum. Oleh karena itu, perusahaan tetap diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja, berupa uang pesangon satu kali, penghargaan masa kerja satu kali, dan penggantian hak lainnya dengan total Rp51.936.300. Putusan ini mencerminkan penerapan asas keadilan,kepastian hukum,dan kemanfaatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta menegaskan bahwa pelanggaran berat harus dibuktikan terlebih dahulu melalui proses hukum pidana untuk menjadikan dasar PHK tanpa kompensasi.

Kata Kunci : PHK, Pertimbangan Hukum Hakim, Kompenasasi Pekerja, Putusan PHI, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Unilateral Termination of Employment (PHK) without following legal procedures is a crucial issue in industrial relations and often triggers disputes between workers and employers. One case that is the focus of this study is Decision Number 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK, which concerns the termination of a supervisor without formal legalproof of alleged serious misconduct. The background of this research is based on the importance of legal protection for workers' normative rights and the need for clarity in judges' legal considerations in termination cases.

This study uses normative legal research methods, employing a literature review approach to laws and regulations, court decisions, and relevant legal doctrines. Data were obtained from primary, secondary, and tertiary legal materials and analyzed qualitatively to examine judges' legal reasoning and the legal consequences of the decision.

The results show that the panel of judges considered both juridical and non-juridical aspects in deciding the case. Although the termination was declared valid due to the end of the employment relationship, the judge found that the alleged serious misconduct could not be legally proven. Therefore, the company was still required to pay compensation to the worker in the form of one-time severance pay, a long-service award, and other entitlements totaling Rp51,936,300. This decision reflects the application of the principles of justice, legal certainty, and utility in resolving industrial disputes and emphasizes that serious misconduct must be legally proven through criminal court proceedings before being used as grounds for termination without compensation.

Keywords: Termination of Employment, Judicial Consideration, Worker Compensation, PHI Decision, Labor Law.

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iv

ABSTRACT v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR LAMPIRAN viii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 5

E. Keaslian Penulisan 5

F. Kerangka Teori 7

G. Kerangka Konsep 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 16

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja 16

1. Pengertian Tenaga Kerja 16

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja 17

3. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja 18

B. Tinjauan Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial 21

C. Teori Pertimbangan Hakim 24

BAB III METODE PENELITIAN 28
A. Jenis Penelitian 28
B. Jenis Data 28
C. Cara Pengumpulan Data 29
D. Analisis Data 30
E. Jadwal Penelitian 31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 32
A. Analisis Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Memutus Perkara pada putusan (Nomor Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK) 32
B. Analisis Akibat Hukum dari Putusan (Nomor Nomor 34/Pdt.Sus PHI/2020/PN.PTK) 43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 47
A. Kesimpulan 47
B. Saran 49
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 34/Pdt.Sus-/PHI/2020/PN.Ptk.

BAB I

PENDAHUL UAN

A. Latar Belakang

Masalah pemutusan hubungan kerja merupakan topik yang menarik karena pada umumnya dapat menjadi mimpi buruk bagi setiap karyawan. Setiap karyawan melakukan segala upaya untuk menghindari kehilangan pekerjaannya. Karena pekerjaan dipandang sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan serta cara untuk meningkatkan status sosial dan harga diri, kehilangan kesempatan kerja dapat menandakan awal dari penderitaan.[1]

Oleh karena itu Pemerintah telah mengatur Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbaharui oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja untuk menjamin hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan terjalin dengan baik, termasuk dalam prosedur PHK. “Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara Bersama kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih spesifik didalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003.”[2]

Kronologi Kasus :

Salah satu contoh konkret dari permasalahan tersebut tercermin dalam perkara antara Didit Sudarmono sebagai Penggugat melawan PT,Fajar

[1] G Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan,cet.1, (Bandung: Armico Bandung, 1982), Hlm. 73

[2] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cetajan ke III, Sinar Grafika, Jakarta,2013, hal 8.

Saudara Lestari sebagai Tergugat, yang kemudian diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK. Dalam perkara ini, Penggugat merupakan seoarang pekerja dengan jabatan Mandor Panen di Divisi V MBE yang telah bekerja sejak 1 Februari 2011 hingga 30 Juni 2020. Pada tanggal tersebut, Penggugat menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Perusahaan dengan alasan telah melakukan Pelanggaran Berat berupa tindakan asusila dengan sesama rekan kerja.

Namun dalam pelaksanaannya, PHK tersebut dilakukan tanpa adanya proses pemeriksaan internal dan tanpa klarifikasi kepada Penggugat. Selain itu, dugaan pelanggaran berat tidak pernah diproses melalui mekanisme hukum pidana sebagaimana diatur didalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaa dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menyatakan bahwa pelanggaran berat harus dibuktikan dulu melalui Putusan Pengadilan Pidana yang telah berkekuatan Hukum tetap.

Tidak terima dengan tindakan tersebut, Penggugat mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya untuk dilakukan Mediasi. Namun proses mediasi tidak membuahkan hasil dan anjuran yang diberikan oleh mediator dianggap berpihak pada Tergugat. Oleh karena itu, Penggugat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak dengan tuntutan pembayaran pesangon dua kali ketentuan Pasal

156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja,penggantian hak,dan upah proses dengan total nilai sebesar RP110.440.200

Isi Putusan :

Majelis Hakim menyatakan bahwa PHK sah karena hubungan kerja telah berakhir, namun alasan pelanggaran berat tidak terbukti secara hukum. Oleh karena itu, Tergugat tetap diwajibkan membayar Kompensasi kepada Penggugat berupa :

- Pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
- Penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
- Penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

Total kompenasi yang ditetapkan adalah sebesar Rp51.936.300

Pertimbangan Hukum Hakim:

Dalam memutus perkara ini, Majelis Hakim mempertimbangkan aspek yuridis dan non-yuridis sebagai berikut:

- Tidak terdapat bukti hukum yang sah bahwa Penggugat melakukan pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan.
- Tindakan yang dituduhkan dilakukan di luar lingkungan kerja dan atas dasar suka sama suka, serta telah diselesaikan secara kekeluargaan melalui surat perjanjian damai.

- Prosedur PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 151 sampai 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

  Dengan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Maka dari itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membahas lebih lanjut tentang Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan PHK, dengan judul: **ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK.**

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari penulisan ini berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan di bahas sebagai berikut : Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim dalam Pemberian Pesangon sesuai dengan Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk menganalisis pertimbangan hukum Hakim dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK
2. Menganalisis akibat hukum terhadap Putusan Hakim Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PTK.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu hukum khususnya tentang hak-hak pekerja saat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

b. Manfaat Praktis

Kajian ini bermanfaat bagi sejumlah pihak yang terkait, seperti masyarakat umum, pengusaha pemberi kerja, penyedia jasa tenaga kerja, dan para pekerja, agar mengetahui kewajiban dan hak hukum yang berlaku.

E. Keaslian Penulisan

Banyak penelitian skripsi yang sudah di tulis dan membahas isu-isu terkait pemutusan hubungan kerja, namun pada topik skripsi ini sangat berbeda dengan apa yang akan penulis bahas dalam skripsi ini.

Nama
Skripsi Mayang Sari Lubis, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, Tahun 2018
Judul
Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Putusan No 62./PDT.SUS-PHI/2016/PN.PLG Tentang Perjanjian kerjaan Waktu Tertentu di PT Sawit Mas Sejahtera

Rumusan Masalah
1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan hukum hakim dalam mengambil keputusan pada Putusan pengadilan Hubungan Industrial Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg ? 2. Apa yang menjadi kendala sehinga Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak dapat di selesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial ?
Perbedaan
Penelitian ini menitik beratkan pada sifat, jenis pekerjaan dan pelaksanaan serta ketentuan-ketentuan yang mengikat para pihak yang terkait pada Perjanjian Waktu Tertentu

Nama
Skripsi, Rudiantoro Universitas Jember, Fakultas Hukum, 2016
Judul
Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan .
Rumusan Masalah
1. Apakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja? 2. Apakah tanggung jawab perusahaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak? 3. Apakah upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak?
Perbedaan
Dalam skripsi ini penelitian ini hanya membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja sepihak berdasarkan UU No.13 Tahun 2003

F. Kerangka Teori

Berikut teori yang digunakan dalam penulisan skripsi ini :

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menginginkan hakim harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada penyimpangan ada tertulis istilah *flat justitia at pereat mundus* yang diterjemahkan secara bebas menjadi meskipun dunia runtuh hukum harus ditegakkan yang menjadi dasar dari asas kepastian hukum dianut oleh aliran potivisme.[3]

Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang mendapatkan suatu prilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu juga sebaliknya. Tanpa adanya kepastian Hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut bahwa, Gustav Radbruch pun menjelaskan kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri. Gustav Radbruch menjelaskan[4], bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut :

1. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah Perundang-undangan.

[3] Ahmad Rifai, Penemuan Hukum oleh hakim dalam prespektif Hukum Progresif, Sinar Grafika Jakarta: 2011, hlm. 131

[4] Satjipto Rahardjo, 2012, Ilmu Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 19

2. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasrkan pada kenyataan.
3. Fakta yang termasuk atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akn menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakn.
4. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atu lebih khususnya lagi merupakan produk dari Perundang-undangan[5].

2. Teori Kemanfaatan

Hukum dalam bentuk positifnya (peraturan perundang-undangan) harus memberikan suatu manfaat bagi seseorang. Dalam hal kemanfaatan hukum ini teori utilitas (utility) menganjurkan *the greates happines principle* (prinsip kebahagiaan yang semaksimal mungkin). Tegasnya, menurut teori ini, masyarakat yang ideal adalah masyarakat yang mencoba memberi kebahgiaan yang sebesar mungkin kepada masyarakat pada umumnya agar ketidakbahagiaan diusahakan sedikit mungkin dirasakan oleh rakyat pada umumnya.[6] Kebahagiaan berarti kesenangan dan ketiadaan kesenangan. Setiap orang dianggap sama derajatnya oleh teori utilitas. Aliran utilitas yang dipelopori oleh Jeremy Bentham, menganggap

[5] bid, hlm 20
[6] Abdul Chair Ramadhan, Perkembangan Filsafat Hukum, (Jakarta: BP Iblam, 2006),h.53

bahwa tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat.[7]

3. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adlh suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skal keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.[8]

Di indonesia keadilan digambarkan dalm pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalm hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan

[7] Ibid.
[8] M. Agus Santoso, Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.[9]

Teori tentang keadilan yang paling dikenal adalah teori keadilan menurut John Rawls. Rawls menjelaskan dalam teorinya ialah bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang.[10]

Untuk lebih memperkuat teorinya, Rawls mengajukan dua ketentuan utama (*priority rule*) yang terdiri dari: yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efesiensi ekonomi yang berkaitan dengan kesejahteraan. Rawls mengemukakan, ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar kebebasan hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri.[11]

Setelah memperhatian teori dari John Rawls, sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat dipahami bahwa : keadilan adalah kebijakan utama dalam instituti sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran, suatu teori betapa elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus dihapuskan apabila tidak adil.[12]

---

[9] Ibid, hlm. 86.

[10] Rawls., " A Theory of Justice" , (Cambridge Massahusetsss: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hlm 302

[11] Ibid. hlm 302

[12] Zulkarnain Ibrahim, hukum pengupahan yang berkeadilan substansif ; Jurnal Dinamika Hukum Jurnal Dinamika Hukum Vol 13 No.3 2013

G. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini disusun untuk memberikan pemeahaman mengenai hubungan antara teori-teori ketenagakerjaan yang relevan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), kompenasasi pekerja berupa, pesangon, dan asas kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks ini, kerangka konsep berfungsi untuk menjelaskan konstruksi logis antara praktik PHK dan perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia.

1. Teori Ketenagakerjaan Terkait PHK dan Perlindungan Hak Pekerja
    a. Teori PHK

        PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja, antara pekerja dan pengusaha berdasarkan alasan tertentu, baik karena efisiensi, kesalahan berat, perubahan status perusahaan, maupun alasan lainnya. PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah dan disertai dengan proses yang sesuai dengan peraturan hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

    b. Teori Uang Pesangon dan Kompensasi

        Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja yang di PHK berhak atas Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian Hak (cuti, pengobatan,

perumahan,dll) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menjamin perlindungan ekonomi bagi pekerja yang kehilangan sumber penghasilannya.

c. Teori kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan asas fundamental dalam hukum positif. Dalam konteks PHK, kepastian hukum menuntut 1. Adanya prosedur yang jelas dan transparan dalam melakukan PHK. 2. Adanya dasar hukum yang sah atas Tindakan PHK 3. Pekerja mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan. Kepastian hukum menjamin bahwa baik pengusaha maupun pekerja memiliki perlindungan dan tidak dirugikan secara sepihak.

2. Alur Penyelesaian PHK dan Perselisihan Hubungan Industrial

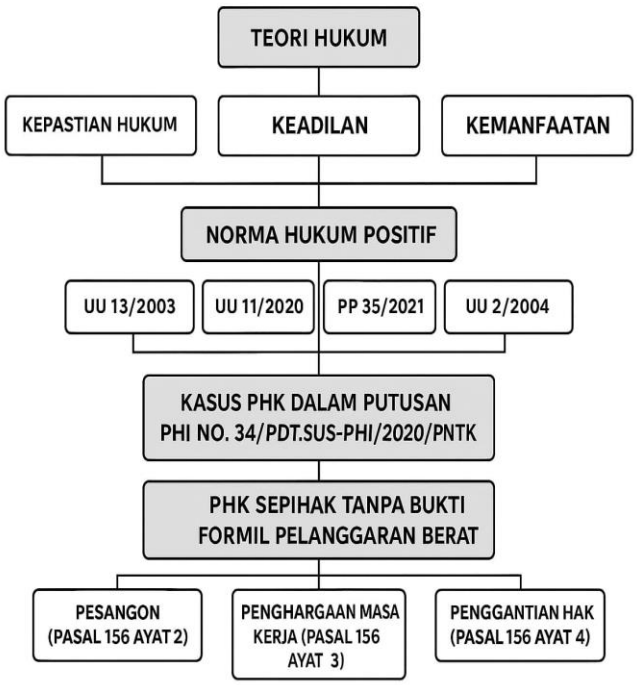
Dalam hal terjadi perselisihan akibat PHK, terdapat tahapan penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

a. Perundingan Bipartit
b. Dilakukan antara pengusaha dan pekerja atau serkat pekerja secara langsung.
c. Jika dalam 30 hari tidak tercapai kesepakatan, maka dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.
d. Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja
e. Dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh Disnaker

f. Dihasilkan berupa anjuran tertulis. Jika salah satu pihak menolak maka dapat melanjutkan ke Pengadilan.
g. Pengadilan Hubungan Industrial
h. Penyelesaian formal melalui pengadilan. Putusan bersifat mengikat dan dapat dilakukan Upaya hukum seperti kasasi ke Mahkamah Agung.

Dalam hubungan kerja tersebut, hukum memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan mengatur batasan yang ketat terhadap pelaksanaan PHK. PHK hanya dapat dilakukan jika terdapat alasan hukum yang sah dan terbukti. Konsep PHK tidak dapat dipisahkan dari konteks pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, baik pelanggaran ringan maupun berat, serta akibat hukumnya terhadap hak-hak pekerja yang di-PHK.

Bagan Kasus PHK Dalam Putusan PHI NO.34/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PTK



1. **Hubungan Hukum Ketenagakerjaan**

   Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang lahir dari perjanjian kerja, di mana pekerja menyanggupi untuk bekerja di bawah perintah pengusaha dan pengusaha menyanggupi untuk membayar upah. Hubungan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan - Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja - Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

2. **Alasan-Alasan Hukum PHK**

   PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan hukum yang sah. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, alasan PHK antara lain: - Perusahaan tutup karena efisiensi atau kerugian - Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri - Pekerja sakit berkepanjangan dan tidak dapat bekerja - Pekerja melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan – Pekerja melakukan tindakan asusila atau tindak pidana berat - Pekerja tidak masuk kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah Dalam konteks pelanggaran, pekerja dapat di-PHK jika melakukan pelanggaran berat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 (yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi) dan dikuatkan dengan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menyatakan bahwa pelanggaran berat harus dibuktikan melalui putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

3. Konteks PHK dalam Penelitian

Penelitian ini menganalisis PHK yang dilakukan terhadap seorang pekerja dengan alasan dugaan perbuatan asusila. Namun, PHK tersebut tidak disertai proses hukum pidana dan bukti formil, sehingga menjadi persoalan hukum. Oleh karena itu, kerangka konsep dibangun atas dasar: - Jika PHK dilakukan tanpa pembuktian hukum formil, maka alasan pelanggaran berat tidak sah dan pekerja tetap berhak atas kompensasi penuh. Jika PHK dilakukan dengan alasan sah dan terbukti, maka hak-hak pekerja dapat dikurangi sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Akibat Hukum PHK terhadap Hak Pekerja Dalam setiap PHK, pengusaha wajib memberikan:

Uang pesangon (Pasal 156 ayat 2) - Uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat 3) – Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat 4) kecuali PHK dilakukan karena alasan yang terbukti sebagai pelanggaran berat (dengan proses pidana), maka pengusaha dapat dibebaskan dari kewajiban pesangon penuh.