

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Subjek hukum sendiri terdiri dari dua, yaitu manusia dan badan hukum. Hubungan antara setiap subjek hukum dewasa ini semakin tidak bisa dihindari, manusia saling membutuhkan satu sama lain. Hubungan hukum antara manusia dan badan hukum dapat berupa pengikatan dalam suatu perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁾

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁾ Bentuk usaha badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara, memiliki pemberi kerja, tenaga kerja, dan juga pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁾ DR Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja,

¹⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, psl 1 angka 14

²⁾ *Ibid*, psl 1 angka 6 a-b

³⁾ *Ibid*, psl 1 angka 4

yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁴⁾ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁾

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selain pengertian normatif tersebut, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶⁾

Hal lain yang hubungannya sangat erat dengan ketenagakerjaan yaitu masalah mutasi, demosi, dan promosi. Ketiga hal tersebut merupakan hal-hal yang lumrah terjadi dalam suatu perusahaan. Khususnya perusahaan yang memiliki cabang. Mutasi akan dilakukan oleh perusahaan yang biasanya sedang mengalami *stopselling* disalah satu cabang perusahaan tersebut. Sehingga ada pekerja yang akan dipindahkan wilayah kerjanya

⁴⁾Sendjun H Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal 03

⁵⁾*Ibid*, psl 1 angka 2-3

⁶⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010) hlm.54

kecabang perusahaan yang lain.

Dalam kasus yang penulis angkat, pekerja menganggap dengan adanya *stopselling* cabang dan outlet berarti sama dengan peleburan perusahaan. Namun, kedua hal itu berbeda. *Stop selling* tidak dikategorikan sebagai peleburan perusahaan. *Stop selling* dengan Langkah penutupan kantor cabang lebih mengarah kepada efisiensi perusahaan di mana menurut kantor pusat memberikan penilaian kepada kantor cabang yang kurang atau tidak produktif dan cenderung merugi.

Hal ini merupakan suatu hal yang lumrah dilakukan oleh perusahaan jika usaha sedang meningkat maka membuka kantor cabang dan jika usaha sedang menurun maka menutup kantor cabang. Kantor cabang secara usaha dan hukumnya dikendalikan oleh kantor pusat. Kantor cabang bukanlah perusahaan yang berdiri sendiri namun badan hukumnya mengikuti kantor pusat.

Pada saat kantor membuka kantor cabang maka kantor pusat melakukan mutasi pekerja nya untuk ditempatkan di kantor cabang. Segala aturan pekerja dikendalikan oleh kantor pusat termasuk mengenai Perjanjian Kerja Bersamanya (PKB) atau peraturan perusahaan.

Pada saat kantor cabang ditutup maka kantor pusat akan menarik pekerja kantor cabang dan kemudian menempatkan ke kantor lain atau di kantor pusat. Hal demikian kantor pusat tidak menghendaki pemutusan hubungan kerja namun lebih menghendaki pemaksimalan pendapatan di kantor cabang lain yang lebih produktif.

Jika atas peristiwa penutupan kantor cabang, kemudian perusahaan melakukan mutasi pekerjanya dan pekerja tidak bersedia dimutasi maka rujukannya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan. Jika pekerja tidak bersedia bekerja di

kantor cabang lain atau ditarik ke kantor pusat dapat dikategorikan pengunduran diri karena penutupan kantor cabang bukan merupakan bagian dari peleburan perusahaan.

Pembuatan suatu perusahaan, tidaklah suatu perusahaan dapat dijalankan oleh satu orang saja. Seorang pengusaha pasti membutuhkan pekerja untuk menjalankan setiap bagian dari perusahaannya tersebut. Di interaksi antara pengusaha dan pekerja terdapat unsur-unsur yang tidak dapat terpisahkan. Unsur-unsur tersebut yaitu upah, perintah, dan hubungan kerja. Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja menurut waktu dapat dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁷⁾ Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁸⁾ PKWT didasarkan oleh jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pembatasan waktu ini juga diakibatkan karena jenis pekerjaan yang berupa pekerjaan musiman, pekerjaan sekali selesai, pekerjaan yang tidak terlalu lama penyelesaiannya, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

⁷⁾ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 1 Angka 1

⁸⁾ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 1 Angka 2

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada pokoknya adalah alternatif yang dibuat dalam bentuk aturan tenaga kerja dalam hal-hal yang sifatnya sementara, dapat disebut sementara karena mempunyai masa waktu. Hal ini dapat terjadi karena banyak permasalahan di dalam aspek tenaga kerja yang tidak kredibel maupun tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

Dalam Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja yang dimana isinya :

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.”⁹⁾

Praktik pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar terjadi. Hal tersebut wajar terjadi, karena suatu kewajiban apabila pengusaha menginginkan perusahaannya terkendali dalam arti berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kondisi tersebut, pengusaha dapat membuat suatu keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan pendayagunaan tenaga kerja di perusahaannya.

Undang-undang mengatur mengenai jumlah uang pesangon terhadap pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja, yang dalam pemberiannya wajib dikalikan dua adalah diperuntukkan dalam hal:

1. Pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran pengusaha;
2. Pemutusan hubungan kerja massal, karena perusahaan melakukan efisiensi ;

⁹⁾Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, psl. 32

3. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan peleburan, penggabungan dan/atau perubahan status, dan pengusaha tidak ingin melanjutkan hubungan kerja;
4. Pekerja meninggal dunia;
5. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan.

Penulis dapat memahami bahwa pemutusan hubungan kerja pada kasus yang penulis angkat adalah didasari pada keinginan para pekerja yang tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaannya. Hal ini yang menjadi suatu ketertarikan bagi penulis untuk menganalisis lebih lanjut mengenai tuntutan uang pesangon yang dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung.

Suatu perundang-undangan pada hakikatnya bertujuan memberi perlindungan kepada pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi panduan mengenai mutasi.

Masalah mutasi merupakan hal yang wajar terjadi di suatu perusahaan. Hal ini bukan berarti bahwa perusahaan tidak peduli pada pekerjanya, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi pemberlakuan kegiatan mutasi ini. Faktor itu berupa pemaksimalan pendapatan perusahaan atau pengefektifan kantor cabang yang lokasi atau letaknya berdekatan.

Secara filosofis yuridis kedudukan pekerja tidak setara dengan pengusaha, karena ada hubungan diperatas atau hubungan subordinasi, sehingga kedudukan pengusaha selalu berada diatas pekerja. Demikian juga pengusaha dalam memerintah tidak boleh semena-mena, tetapi harus seirama dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku bahkan

harus sesuai dengan keadaan sarana-sarana pendukungnya.¹⁰⁾

Berdasarkan dinamika persoalan yang terdapat di atas, penulis tertarik untuk membuat tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Yang Tidak Mendapatkan Uang Pesangon Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Nomor122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg Tentang Uang Pesangon)”.

B. Rumusan Masalah

Setelah penulis menentukan suatu tema, topik, dan juga judul, penulis juga merumuskan atau mengidentifikasi suatu rumusan masalah yang akan diangkat dalam penulisan hukum atau tesis ini. Penulis menggambarkan suatu rumusan masalah sebagai suatu pokok kegelisahan dan perenungan penulis yang dapat dijadikan suatu bahan kaji didalam suatu tulisan hukum atau tesis, guna untuk dicari kebenaran dan eksistensinya, serta hal-hal apa saja yang mempengaruhi rumusan masalah tersebut.

Rumusan masalah yang penulis angkat dalam penulisan tesis ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri yang tidak mendapatkan uang pesangon berdasarkan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg yang dikaitkan dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹⁰⁾ Y.W. Sunindhia, Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998), hlm.163

Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri yang tidak mendapatkan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg yang dikaitkan dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Secara akademis :

- a. Dapat diharapkan menjadi sumbangan pemikiran terhadap masalah-masalah hukum yang terjadi, khususnya di bidang ketenagakerjaan;
- b. Dapat menjadi bahan ajar di dalam suatu institusi pendidikan tinggi;
- c. Dapat digunakan sebagai referensi oleh penulis lain yang sedang menulis suatu karya dengan bahan kajian yang sama.

2. Secara praktis :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran mengenai mutasi dalam suatu perusahaan;
- b. Memberikan manfaat kepada praktisi hukum yang bekerja di bidang ketenagakerjaan;

- c. Memberikan wawasan bagi para pihak yang ingin mengikatkan diri kepada suatu perjanjian kerja
- d. Memberikan wawasan bagi para pembaca.

E. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.¹¹⁾

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹²⁾

¹¹⁾ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm 132

¹²⁾ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung : Armico 2003, hlm

Hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Perlindungan hukum dengan kata lain sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

- a. Satjito Rahardjo menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹³⁾
- b. Setiono menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk

¹³⁾ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121

menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁴⁾

- c. Muchsin menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah - kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹⁵⁾
- d. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum pada dasarnya tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk social dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan

¹⁴⁾ Setiono, *"Rule of Law"*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3

¹⁵⁾ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14

oleh O. Notohamidjojo, Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.

Mahadi mengatakan bahwa, pengertian hukum seperangkat norma yang mengatur. Soedjono Dirdjosisworo mengatakan bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum.

Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa, sarana perlindungan hukum ada dua, yaitu :

- a. Sarana perlindungan hukum preventif, yaitu pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.
- b. Sarana perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa oleh Pengadilan Umum dan

Pengadilan Administrasi di Indonesia.¹⁶⁾

Perlindungan hukum mempunyai makna perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum. Berdasarkan ilmu hukum, hak disebut juga hukum subjektif. Hukum subjektif merupakan segi aktif daripada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum objektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

2. Teori Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles adalah bahwa hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan sebuah keadilan, Aristoteles membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan komutatif, yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan komutatif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya. Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat, dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan

¹⁶⁾ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 30

distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.

Arisoteles menjelaskan bahwa keadilan komutatif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan komutatif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya “kesetaraan” yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan komutatif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Dari uraian ini nampak bahwa keadilan komutatif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.¹⁷⁾

Radbruch mengatakan bahwa gagasan keadilan merupakan hal yang bersifat mutlak, formal dan universal atau keseluruhan. Apa yang adil bagi seseorang maka adil keseluruhan. Karena itu keadilan sering menimbulkan tuntutan dan saling bertentangan dan di sisi lain keadilan ini menuntut untuk generalisasi atau menyamaratakan.

Ajaran terakhir Radbruch yakni kepastian hukum. Bagian penting dari kepastian hukum adalah keadilan yang diberikan, Tujuan utama dari kepastian hukum adalah untuk memastikan perdamaian dan ketertiban. Akan tetapi konflik antara kepastian hukum dan keadilan atau antara kepastian hukum dan kesengajaan pasti mudah terjadi. Sebagai contoh, kepastian hukum akan menuntut agar suatu hukum ditegakkan meskipun hasilnya adalah penerapan hukum yang tidak adil. Gustav Radburch memberi suatu konsep bahwa hukum sebagai paduan antara nilai-nilai yang harus diwujudkan dan dalam kenyataannya tidak boleh melanggar nilai, khususnya

¹⁷⁾ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hlm 24-27

nilai keadilan yang dijunjung tinggi dalam hukum. Sehingga upaya penegakan keadilan harus diwujudkan dalam peraturan yang nyata dan perkembangan nilai kepastian tersebut akan menjadi inti dari ajaran *rule of law*.¹⁸⁾

Gustav Radbruch menuturkan bahwa hukum adalah pengemban nilai keadilan, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Bersifat normative karena kepada keadilanlah, hukum positif berpangkal. Bersifat konstitutif karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum, tanpa keadilan, sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum.¹⁹⁾

Hal ini memperhatikan pula asas prioritas yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch bahwa untuk menerapkan hukum secara tepat dan adil untuk memenuhi tujuan hukum maka yang diutamakan adalah keadilan, kemudian kemanfaatan setelah itu kepastian hukum.²⁰⁾

Moorman membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Colquitt mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional. Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing. Teori keadilan Colquitt tersebut sekarang lebih sering digunakan ketimbang teori keadilan organisasional yang lain.²¹⁾

¹⁸⁾ Soejono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, Yogyakarta, UII Press, 1983, hlm. 35.

¹⁹⁾ Bernard L Tanya, Y. N. Simanjuntak & M.Y. Hage, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publising, Yogyakarta, 2010, hlm 117

²⁰⁾ Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*, Editor Awaludin Marwan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm 20

²¹⁾ Harris Kristanto, *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 1, Maret, 2015, hlm. 87-88

Keadilan organisasional akan berdampak pada komitmen pekerja terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dehkordi et al. (2013) menemukan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kurangnya keadilan dalam organisasi akan menciptakan komitmen organisasional yang rendah. Persepsi pekerja terhadap keadilan dalam organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja.²²⁾

3. Teori Perburuhan / Ketenagakerjaan.

Penggunaan istilah tenaga kerja sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan/perburuhan. Dahulu kita menggunakan istilah buruh yang terkesan kasar dalam dunia ketenagakerjaan, namun seiring berjalannya waktu kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh dan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Setiap tenaga kerja layak menerima upah sebagai imbalan dari kewajiban yang telah mereka lakukan terhadap perusahaannya. Mereka wajib mematuhi semua peraturan perusahaan agar perusahaan dapat juga mempertanggungjawabkan pekerja tersebut. Tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak dan juga berhak mendapat perlakuan yang layak pula dari perusahaan tempat ia bekerja.

Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan penguasa.

S. Mook, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan

²²⁾ I Made Dwi Indra Praditya, *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016, hlm. 3540

yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain dengan segala keaddan penghidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

MG. Levencach mengatakan, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu sendiri.²³⁾

N.E.H van Esveld, Hukum Perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggung jawab sendiri.

Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.²⁴⁾

Mr. Soetikno, hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁵⁾

Ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirumuskan istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang

²³⁾Senjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal.1.

²⁴⁾Drs. Iman Sjahputra Tunggal, SH.,C.N., LLM , *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2013, hal.

²⁵⁾Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 2

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²⁶⁾

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain melindungi juga bertujuan untuk membenahi aturan hukum ketenagakerjaan materiil guna menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Dan untuk operasionalnya maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah didukung dengan aturan-aturan pelaksana baik yang dikeluarkan oleh pemerintah.²⁷⁾

Fungsi hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah memberikan perlindungan kepada kaum pekerja/buruh yang berada pada posisi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, karena hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha bersifat subordinasi. Oleh karena itu peraturan ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya harus mengedepankan dan berfungsi melindungi kepada pekerja/buruh.

Mengingat fungsi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada pihak lemah, maka agar perlindungan itu dapat terealisasi dengan baik, maka peraturan-peraturan ketenagakerjaan dalam prakteknya harus bersifat memaksa (hukum publik) yang disertai ancaman sanksi administrasi atau pidana, bukan diserahkan kepada para pihak untuk mengatur sendiri (hukum perdata).

4. Teori *Ratio Decidendi*.

Landasan filosofis yang mendasar dari semua pertimbangan yang berkenaan

²⁶⁾ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 46

²⁷⁾ *Ibid*, hlm 51

dengan pokok permasalahan adalah teori *ratio decidendi*. Sebagai landasan hukum bagi pertimbangan dan putusan hakim, dapat tercipta kepastian hukum dalam rangka penegakan hukum dan terjaminnya keadilan bagi para pihak yang berperkara.²⁸⁾

Pertimbangan hakim atau dengan kata lain *ratio decidendi* merupakan keputusan Majelis Hakim yang berlandaskan kenyataan materiil. Fakta materiil tersebut digunakan untuk mengimplementasikan pencarian dasar hukum yang sesuai untuk digunakan pada kasus tersebut.²⁹⁾ *Ratio Decidendi* atau pertimbangan hakim terdapat dalam bagian tertentu di suatu putusan yang mana hakim diminta untuk menguraikan pertimbangan atau alasannya dalam memutus perkara yaitu *Ratio Decidendi*-nya. Poin *Ratio Decidendi* dapat dilihat pada bagian konsideran/menimbang pada pokok-pokok perkara yang sesuai dengan kaidah hukum Indonesia yang berpatokan pada *Civil Law System*.

Ratio Decidendi atau pertimbangan hakim bertujuan untuk menjadi wadah pemaparan pokok pikiran tentang uraian permasalahan antar satu individu dengan individu lainnya, atau antara pemerintahan dengan masyarakat terhadap kasus yang bersifat kontroversi terutama hal-hal yang berkaitan dengan dampak positif dan negatif suatu perwujudan dari penegakan hukum, sikap aparaturnya hukum dan lembaga peradilan.

Hal-hal yang dilakukan oleh hakim dalam memaparkan *Ratio Decidendi* atau pertimbangan hakim memerlukan suatu keahlian untuk menginterpretasikan suatu kebijakan. Pertimbangan tersebut dapat muncul dari berbagai peluang yang ada serta dapat mengandung fakta materiil dan putusan yang berlandaskan atas fakta tersebut.

²⁸⁾ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 102.

²⁹⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penemuan Hukum oleh Hakim*, (Jakarta: Graha Ekspres, 2014), hlm 119.

Putusan hakim yang didasarkan dengan *Ratio Decidendi* atau pertimbangan hakim diharapkan dapat menimbulkan rasa keadilan yang merupakan perwujudan dari falsafah penggunaan hati nurani hakim yang tidak hanya berpatokan pada hal-hal prosedural yakni keadilan formal namun juga memperhatikan keadilan secara substantif yang mempertimbangkan berbagai aspek yang berkenaan dengan permasalahan yang dipersengketakan.

F. Kerangka Konseptual

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian uang pesangon ini terdapat pada Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenaker 78/2001).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengunduran diri atau mengundurkan diri adalah berakhirnya hubungan kerja yang berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha dikarenakan inisiatif dari karyawan. Jumlah perputaran karyawan dalam setahun baik itu pengunduran diri, di pecat, ataupun pensiun jumlahnya tidak boleh melebihi 10% selama setahun. Wawancara pengunduran diri adalah metode wawancara yang dilaksanakan untuk mengetahui alasan seorang karyawan yang berencana meninggalkan perusahaan.

Wawancara ini merupakan metode yang hebat dan hemat untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan di dalam perusahaan, sehingga di masa yang akan datang akan mengurangi tingkat perputaran.³⁰⁾

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif (*legal research*) karena dalam penelitian ini berfokus pada peraturan perundang-undangan sebagai objek kajiannya. Penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Aturan-aturan hukum yang memiliki sifat formal seperti Undang-Undang, peraturan-peraturan, literature yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang diangkat.

Penelitian yuridis normatif merupakan studi dokumen sesuai dengan pengertian hukum normatif yang mengkaji dokumen yakni bahan sumber hukum yang terdiri dari perundang-undangan, putusan atau penetapan pengadilan, perjanjian, teori hukum dan doktrin atau pendapat ahli hukum.³¹⁾ Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberikan argumentasi yuridis ketika terjadi kekaburan, kekosongan dan konflik dalam suatu norma.³²⁾

Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan metode penelitian hukum yuridis empiris secara terbatas karena dalam menganalisis permasalahan dalam

³⁰⁾ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. oleh Humaidi dan Mirnawati, Pertama (Makassar: Aksara Timur, 2018).

³¹⁾ Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram : Mataram University Press, 2020. Hal. 45.

³²⁾ Djulaeka dan Devi Rahayu. *Buku Ajar : Metode Penelitian Hukum*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020. Hal. 20.

penelitian ini selain menggunakan bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier (yang merupakan data sekunder) juga digunakan data primer di lapangan guna memperoleh data dan juga gambaran kasus untuk menangani dan menyelesaikan perkara.

2. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan sebagai bahan penelitian dalam thesis ini adalah sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg dan di dukung oleh hasil wawancara dengan Dwi selaku salah satu pihak dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang di Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan semua bahan-bahan kepustakaan yang meliputi buku, karya tulis, dan jurnal hukum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.

3. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan penelitian yang merupakan keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan yang dapat diuraikan secara singkat. Dalam penelitian hukum normatif kasus-kasus tersebut dikaji guna memperoleh gambaran mengenai dampak dari dimensi penormaan dari suatu aturan hukum dalam praktik hukumnya, sehingga hasil analisis tersebut dapat digunakan sebagai bahan masukan (*input*) dalam eksplanasi atau penjelasan hukum.³³⁾

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi latar belakang dari penulisan tesis, yang berupa penjabaran kasus secara singkat dan bagaimana cara lahirnya suatu rumusan masalah yang merupakan pokok permasalahan yang diteliti penulis. Tujuan, serta kegunaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian secara praktis dan akademis, kerangka konseptual yang merupakan skema penjabaran objek yang akan diteliti oleh penulis, dan juga terdapat keterangan dari skema tersebut agar pembaca lebih dapat memahami skema tersebut, kerangka teoritis yang merupakan teori-teori apa saja yang penulis gunakan sebagai dasar pembuatan tesis ini, metode penelitian yang

³³⁾ Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif Empiris*. Depok : Prenadamedia Group, 2018. Hal. 146

merupakan metode penelitian hukum apa yang digunakan oleh penulis. Pada metode penelitian ini juga terdapat teknik analisis data beserta jenis data yang penulis gunakan dalam thesis ini dan sistematika penulisan yang berupa penjelasan atau susunan mengenai bab-bab yang ada didalam thesis ini. Penulis juga memasukkan pertanggungjawaban sistematika di dalam bab 1 ini.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA, PEKERJA, PEMBERI KERJA, PESANGON MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Pada bab ini penulis menguraikan pengertian tenaga kerja beserta hak dan kewajiban tenaga kerja, pengertian pekerja beserta hak dan kewajiban pekerja, pengertian pemberi kerja atau pengusaha beserta hak dan kewajiban pengusaha, pengertian perusahaan, uang pesangon, dan pemutusan hubungan kerja.

BAB III KASUS POSISI & SEJARAH PERKEMBANGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG UANG PESANGON BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI

Pada bab ini penulis menguraikan kasus posisi dari Putusan Pengadilan Negeri Bandung yang menjadi dasar permasalahan penulisan ini diangkat sebagai kajian dari tesis. Dalam bab ini penulis juga menguraikan sejarah dari perkembangan Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Periode 1945-1969 dan perkembangan Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Periode 1969-2003 dan perkembangan Omnibus Law. Dalam bab ini juga penulis mencantumkan beberapa contoh kasus Putusan Pengadilan yang mengabulkan dan menolak permintaan Uang Pesangon.

BAB IV ANALISIS PERMASALAHAN

Pada bab ini, penulis akan menjawab rumusan masalah yang ada. Penulis menganalisis mengenai penegakkan dan efektivitas pelaksanaan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg dan penegakan dan perlindungan hukum bagi pekerja yang dimutasi. Penulis juga mencoba untuk menguraikan putusan pengadilan yang penulis sajikan sebagai lampiran dari tesis ini. Selain itu, penulis juga akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan responden

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis memaparkan kesimpulan dan saran penulis dari hasil analisis pada tesis ini.