

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus Phk di Wilayah Jawa Tengah)**

TESIS



Disusun Oleh:

Nama : DICKY HERMANSYAH
NIM : 20302300332

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus Phk di Wilayah Jawa Tengah)**

TESIS

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Ilmu Hukum

Disusun Oleh:

Nama : DICKY HERMANSYAH
NIM : 20302300332
Konsentrasi : Hukum Pidana



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024


**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah)**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **DICKY HERMANSYAH**
NIM : 20302300332
Konsentrasi : Hukum Pidana

Disetujui oleh:
Pembimbing
Tanggal,


Dr. H. D. Djunaedi, S.H., SpN.
NIDN : 88-9782-3420

UNISSULA
Mengetahui,
جامعته سلطان أبجوع الإسلامية


Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Dr. H. Erwade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah)**

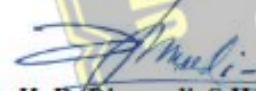
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 7 November 2024
Dan dinyatakan **LULUS**


Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,


Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H.
NIDN : 06-2005-8302

Anggota

Anggota,


Dr. H. D. Dlunaedi, S.H., SpN.
NIDN : 88-9782-3420


Dr. Achmad Sulchan, S.H.M.H.
NIDN : 06-3103-5702

Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA




Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DICKY HERMANSYAH

NIM : 20302300332

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah)**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang,.....November 2024

Yang menyatakan,



جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

(DICKY HERMANSYAH)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DICKY HERMANSYAH

NIM : 20302300332

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL
(Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah)**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,.....November 2024

Yang menyatakan,



(DICKY HERMANSYAH)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

Unilateral termination of employment (PHK) is still a serious problem in Indonesia, as seen from several cases in Grobogan, Brebes, and Jepara in 2023. These cases involve layoffs without clear reasons, not extending contracts, or dismissing workers due to lack of orders. Although there are settlement mechanisms regulated in the Manpower Law, ranging from bipartite negotiations to the Industrial Relations Court (PHI), their effectiveness is still questionable. Trade Unions play an important role in fighting for workers' rights, but workers' positions remain vulnerable. Further research is needed to assess the effectiveness of legal mechanisms in protecting employee rights, especially contract employees, and preventing similar problems from recurring in the future.

The approach method used in writing this law is the normative legal approach. The data collection technique in writing this law is carried out by means of literature study (Library Research). This study uses qualitative data analysis techniques, qualitative data analysis, namely the data obtained will be analyzed qualitatively from a legal perspective.

The results of the study concluded that the analysis of legal protection for contract employees in the case of unilateral termination of employment in Central Java based on the principle of social justice is highly dependent on the fulfillment of strict legal procedures and the existence of an effective dispute resolution mechanism. Legal efforts that can be taken by contract employees are to submit negotiations or bipartite deliberations with employers, submit joint agreements, resolve cases in industrial relations courts and sanctions that can be imposed on companies that unilaterally terminate employment in Central Java are administrative sanctions.

Keywords: Legal Protection, Contract Employees, Termination of Employment, Social Justice

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak masih menjadi masalah serius di Indonesia, seperti terlihat dari beberapa kasus di Grobogan, Brebes, dan Jepara pada tahun 2023. Kasus-kasus ini melibatkan PHK tanpa alasan jelas, tidak memperpanjang kontrak, atau memberhentikan pekerja akibat tidak adanya pesanan. Meskipun ada mekanisme penyelesaian yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, mulai dari perundingan bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), efektivitasnya masih dipertanyakan. Serikat Pekerja berperan penting dalam memperjuangkan hak-hak buruh, namun posisi pekerja tetap rentan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menilai efektivitas mekanisme hukum dalam melindungi hak-hak karyawan, terutama karyawan kontrak, dan mencegah terulangnya masalah serupa di masa depan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dalam penulisan hukum ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*Library Research*). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kualitatif, analisis data kualitatif yaitu data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dari sudut pandang ilmu hukum.

Hasil penelitian menyimpulkan analisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan social sangat bergantung pada pemenuhan prosedur hukum yang ketat dan adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak yaitumengajukan perundingan atau musyawarah secara bipartit dengan pengusaha, mengajukan perjanjian bersama, menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial dan sanksi yang dapat dikenakan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah adalah sanksi administrative.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Karyawan Kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja, Keadilan Sosial

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

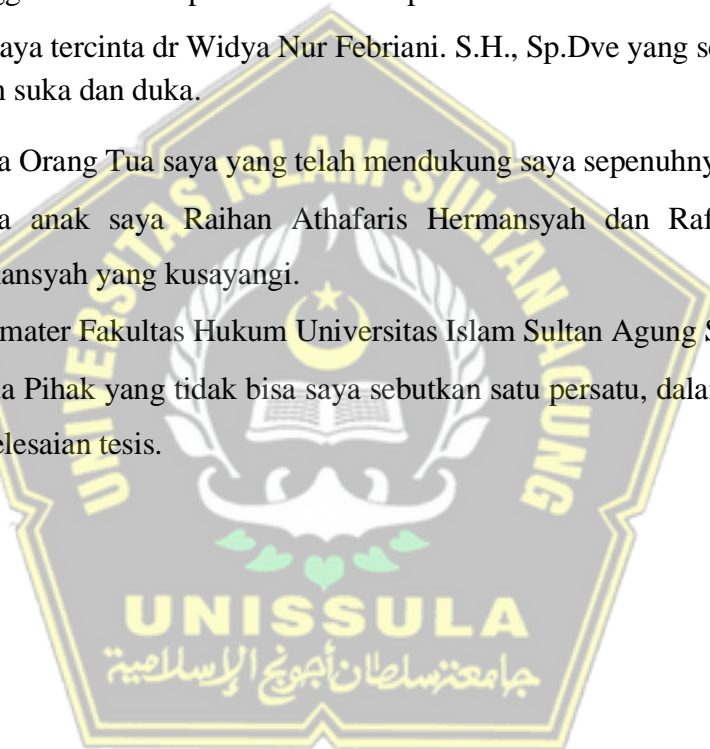
MOTTO:

" Ubah Cara Berpikirmu, tentukan Tujuanmu dan Raih Suksesmu dengan Bekerja Keras"

PERSEMBAHAN:

Dengan Bangga Tesis ini kupersembahkan kepada:

- Istri saya tercinta dr Widya Nur Febriani. S.H., Sp.Dve yang selalu ada dalam suka dan duka.
- Kedua Orang Tua saya yang telah mendukung saya sepenuhnya.
- Kedua anak saya Raihan Athafaris Hermansyah dan Rafardhan Satria Hermansyah yang kusayangi.
- Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Semua Pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dalam mendukung penyelesaian tesis.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul **“Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial (Studi Kasus Phk Di Wilayah Jawa Tengah)”** ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh derajat magister ilmu hukum.

Dukungan keluarga dan handai taulan juga sangat berarti dalam menumbuhkan semangat penulis sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu. Dalam mempersiapkan, melaksanakan penelitian dan menyelesaikan penulisan tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka sepantasnyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H. Dekan Fakultas Hukum
2. Bapak Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H. Ketua Program Magister Ilmu Hukum
3. Bapak Dr. H. D. Djunaedi, S.H., Sp.N selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dengan kesabaran untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran kepada penulis terkait dengan penulisan tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Orang tua, Istri serta ke-2 anak-anak penulis yang senantiasa telah memberikan doa dan dukungan baik secara moral, material maupun spiritual dengan penuh kasih sayang kepada penulis agar selalu semangat dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.

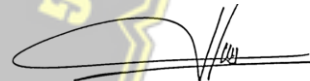
6. Teman, sahabat dan rekan terdekat yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, do'a maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
8. Berbagai pihak yang penulis tidak mungkin menyebutkan satu persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan tesis ini di masa yang akan datang. Semoga penulisan tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulisan maupun para pembaca pada umumnya.

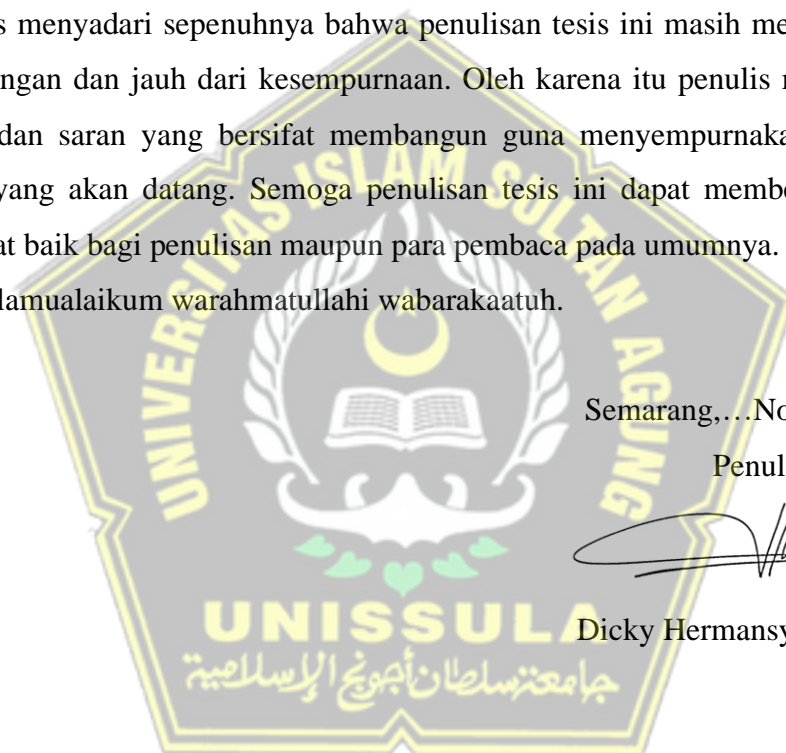
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Semarang,....November 2024

Penulis



Dicky Hermansyah, SH., SIK



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	Error! Bookmark not
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kerangka Konseptual.....	11
1. Analisis.....	11
2. Perlindungan Hukum.....	12
3. Keadilan Sosial.....	13
4. Karyawan Kontrak.....	14
5. Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
6. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Hukum Islam.....	14
F. Kerangka Teoretis.....	16
1. Teori Perlindungan Hukum.....	16
2. Teori Keadilan Sosial.....	17
3. Teori Keadilan Pancasila.....	20
4. Teori Hukum Islam.....	22
5. Teori Sistem Hukum.....	24
G. Metode Penelitian.....	26
1. Metode Pendekatan.....	26

2. Spesifikasi Penelitian	26
3. Sumber Data dan Jenis Data.....	27
4. Metode Pengumpulan Data	27
5. Metode Analisis Data	28
H. Sistematika Penulisan	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	31
A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum.....	31
1. Pengertian Perlindungan Hukum	31
2. Bentuk Perlindungan Hukum	33
3. Sarana Perlindungan Hukum.....	34
B. Tinjauan Tentang Karyawan Kontak.....	35
C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.....	37
D. Tinjauan Tentang Keadilan Sosial.....	42
BAB III PEMBAHASAN	44
A. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Wilayah Jawa Tengah Berdasarkan Prinsip Keadilan Sosial	44
B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Karyawan Kontrak Dan Sanksi Yang Dapat Dikenakan Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Wilayah Jawa Tengah ..	59
BAB IV PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia hidup mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kelangsungan hidup mereka kedepannya, mereka dituntut untuk bekerja baik yang diusahakan sendiri ataupun bekerja di bawah tekanan orang lain. Pekerjaan yang dilakukan sendiri berarti bekerja dengan menggunakan usaha, modal, dan tanggung jawab milik sendiri. Sedangkan bekerja di bawah tekanan orang lain atau biasa disebut sebagai pegawai perusahaan yang mana diberikan perintah dan diatur oleh atasan, karena itu mereka harus tunduk dan patuh atas perintah yang diberikan oleh atasan.

Selain itu berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.” Pembangunan sektor dalam ketenagakerjaan merupakan bagian dari suatu upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia merupakan salah satu modal dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam

upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.¹

Setiap individu yang hidup pada umumnya membutuhkan biaya untuk melangsungkan kehidupannya, untuk mendapatkan biaya tersebut setiap orang perlu pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam suatu tugas terdapat hubungan antara buruh dengan pengusaha, yang mana hubungan bisnis tersebut dikomunikasikan dalam satu bentuk perjanjian atau kontrak kerja, dalam kontrak kerja memuat apa saja kebebasan dan komitmen buruh dan atasannya seperti gaji dan stabilitas atasan.

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Permasalahan ketenagakerjaan baru-baru ini masih sering dijumpai di Indonesia dan menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada pekerja/buruh, seperti kasus konflik penipuan, kekerasan, diskriminasi, upah yang tidak sesuai standar, pemecatan sepihak, semakin hari semakin kompleks.²

¹Lidia Febrianti, 2017, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Volume 01 Nomor 01, hlm. 84.

² Aldiyansyah, 2020, *Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*, Artikel Jawa Pos 12 Februari 2020.

Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dimana telah tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh hingga Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pada dasarnya peraturan-peraturan tersebut mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Dalam setiap hubungan industrial yang memuat unsur pengusaha, pemerintah, dan pekerja, sering terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Salah satu perselisihan hubungan industrial dalam dunia kerja ialah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³

Pemutusan hubungan kerja menjadi suatu permasalahan bagi rakyat Indonesia, karena dengan diputusnya hubungan kerja satu orang menyebabkan puluhan orang menderita karena di sekitar mereka adanya keluarga, orang tua, maupun saudara-saudara yang bergantung kepadanya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

³ Ismi Pratiwi Podunge, dkk, 2021, *Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 2 No. 5, hlm. 386.

Hingga saat ini buruh atau pekerja selalu menjadi pihak yang lemah jika dihadapkan dan dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kekuasaan. Sehingga pada setiap kepentingan perusahaan tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan.⁴ Pemutusan hubungan kerja seakan selalu menjadi permasalahan yang selalu relevan dikaji hingga saat ini.

Posisi pekerja yang rentan ini membutuhkan wadah untuk menjadi kuat. Wadah tersebut merupakan implementasi dari hak berserikat dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan Serikat Pekerja/Berikat adalah untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha. Melalui keterwakilan pekerja di Serikat Pekerja/Buruh, diharapkan aspirasi pekerja dapat tersampaikan kepada pengusaha. Selain itu, partisipasi pekerja dalam proses produksi diharapkan dapat dicapai melalui forum-forum serikat pekerja. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.⁵

Dalam dunia ketenagakerjaan, karyawan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa klasifikasi berdasarkan status hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Pertama, karyawan tetap adalah pekerja yang diangkat setelah melalui proses kontrak tertentu dan memiliki hubungan kerja yang berlangsung secara permanen dengan perusahaan. Kedua, karyawan honorer adalah pekerja yang dipekerjakan oleh instansi pemerintah atau lembaga tertentu tanpa melalui prosedur pengangkatan resmi sebagai Pegawai Negeri

⁴ Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 136.

⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, hlm. 329-330.

Sipil (PNS), sering kali dengan hak dan perlindungan yang lebih terbatas. Ketiga, karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah karyawan yang diikat oleh kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, di mana hubungan kerja akan berakhir setelah masa kontrak habis, kecuali diperpanjang atau dialihkan ke status lain. Perbedaan ini penting karena setiap jenis karyawan memiliki hak, kewajiban, dan perlindungan hukum yang berbeda, terutama terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁶

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak merujuk pada tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tanpa kesepakatan atau pemberitahuan yang memadai kepada pekerja. PHK sepihak biasanya dilakukan tanpa alasan yang jelas, tanpa melalui proses perundingan, atau tanpa adanya upaya mediasi terlebih dahulu. Dalam banyak kasus, PHK sepihak mengabaikan hak-hak pekerja yang dijamin oleh hukum, seperti hak atas kompensasi atau pesangon. Ketidakadilan ini sering kali menempatkan karyawan dalam posisi yang lemah, sehingga pekerja merasa tidak memiliki perlindungan yang memadai dan hal ini menjadi salah satu bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial yang diatur dalam berbagai peraturan ketenagakerjaan.⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan,

⁶Mokh. Thoif. 2022. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, Vol 22, Issue 2, hlm. 287.

⁷Feby Egatri Gulo. 2024. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 No. 4, hlm. 608.

yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Kasus PHK sepihak terjadi di Kabupaten Grobogan pada tahun 2023, Serikat Pekerja SPRING kembali mengadukan PT. SAI Apparel Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah ke Satuan Pengawas Kerja (Satwasker) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah lantaran melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Sejumlah pengurus yang tergabung dalam serikat pekerja SPRING di-PHK sepihak lantaran membela para buruh di pabrik garment tersebut. PHK dilakukan dengan cara tidak memperpanjang kontrak kerja yang mestinya ditandatangani para buruh setiap tiga bulan sekali.⁸ Selain kasus di atas, kejadian PHK secara sepihak juga terjadi di PT. Berill Jaya Sejahtera. Sebanyak 80 persen karyawan bagian produksi PT Berill Jaya Sejahtera di PHK secara sepihak oleh pihak perusahaan, setelah melakukan mogok kerja. Bahkan pihak perusahaan telah memasukkan karyawan baru untuk mengisi kekosongan tersebut.⁹

Kasus lainnya terjadi di Kabupaten Brebes. Puluhan pekerja pada salah satu perusahaan di Kabupaten Brebes terkena PHK. Pasalnya, perusahaan tersebut tidak mendapatkan order. Kepala Dinas Perindustrian dan

⁸Anindya Putri, 2023, *Kasus PHK Sepihak, Serikat Pekerja Kembali Laporkan PT SAI Apparel Grobogan*, <https://kbr.id/berita/nasional/kasus-phk-sepihak-serikat-pekerja-kembali-laporkan-pt-sai-apparel-grobogan>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.

⁹KarimunToday.com, 2023, *Gegara Mogok Kerja, 80 Persen karyawan PT. Berill jaya Sejahtera di PHK Sepihak*, <https://karimuntoday.com/gegara-mogok-kerja-80-persen-karyawan-pt-berill-jaya-sejahtera-di-phk-sepihak/>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.

Tenaga Kerja (Dinperinaker) Brebes, Warsito Eko Putro saat dikonfirmasi membenarkan hal tersebut. Menanggapi hal itu, pihaknya mencatat ada 98 karyawan di perusahaan tersebut yang diberhentikan dampak dari tidak adanya order.¹⁰

Belasan pekerja di Jepara juga diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan mendekati hari raya Idul Fitri. Aksi ini, terjadi di PT Indah Desain Indonesia, Desa Beringin, Kecamatan Batealit, Kamis, 28 Desember 2023. Ratusan pekerja mogok kerja menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan kepada sejawatnya. Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Indonesia Perjuangan (FSPIP), Karmanto memaparkan, mogok kerja didasari gagalnya perundingan. Selama lima tahun terakhir, kondisi pekerja PT Indah Desain Indonesia diambang ketidakpastian. Menurut pengakuan Karmanto, pekerja yang baru masuk langsung bekerja, tidak magang atau menjalani masa *training*. Ia pikir, setelah memasuki akhir periode akan menjadi karyawan tetap. Ternyata tidak. Karena, para buruh pabrik tidak memperoleh SK sedari awal. Sehingga pemecatan suatu waktu oleh perusahaan kepada pekerja dapat terjadi.¹¹

Seperti yang telah dijelaskan pada contoh kasus di atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sering kali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, yang memerlukan penyelesaian hukum melalui

¹⁰Fajar Eko Nugroho, 2024, *Tak Terima Order, Pabrik di Brebes Terpaksa PHK 98 Pekerja*, <https://www.panturapost.com/daerah/2073689669/tak-terima-order-pabrik-di-brebes-terpaksa-phk-98-pekerja>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.

¹¹Joglo Jateng, 2023, *Ratusan Buruh Di Jepara Mogok Kerja, Buntut 14 Pekerja di PHK Sepihak*, <https://joglojateng.com/2023/12/29/ratusan-buruh-di-jepara-mogok-kerja-buntut-14-pekerja-di-phk-sepihak/>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.

mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya. Penyelesaian PHK biasanya diawali dengan perundingan bipartit antara pihak pengusaha dan pekerja, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama tanpa perlu melibatkan pihak ketiga. Namun, apabila perundingan tersebut gagal, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap mediasi yang melibatkan pihak ketiga, seperti Dinas Tenaga Kerja setempat. Pada tahap ini, mediasi bertujuan untuk menemukan solusi yang adil bagi kedua belah pihak, dan jika mediasi juga tidak menghasilkan kesepakatan, perselisihan PHK dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PHI berfungsi untuk mengadili kasus-kasus perselisihan yang tidak dapat diselesaikan melalui perundingan maupun mediasi. Putusan PHI bersifat mengikat dan harus ditaati oleh kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Dalam putusan-putusan yang berkaitan dengan PHK, PHI kerap menegaskan perlindungan hak-hak pekerja, seperti hak atas pesangon, kompensasi, dan hak-hak lain yang diatur dalam kontrak kerja. Selain itu, proses di PHI bertujuan untuk memastikan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak melanggar prinsip keadilan sosial dan hukum yang berlaku. Namun, efektivitas penyelesaian PHK di PHI sering kali dipertanyakan, terutama jika pengusaha tidak mematuhi putusan atau jika implementasi hak-hak pekerja tertunda, sehingga permasalahan dapat berlanjut bahkan setelah adanya putusan. Oleh karena itu, penelitian mengenai efektivitas penyelesaian PHK ini sangat penting untuk menilai sejauh mana mekanisme hukum yang

ada dapat melindungi hak-hak karyawan kontrak secara menyeluruh dan memastikan tidak ada masalah yang berulang di kemudian hari.

Berdasarkan beberapa contoh kasus di atas, tenaga kerja sangat membutuhkan perlindungan hukum dan keadilan sosial yang bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan untuk menjaga tenaga kerja agar lebih dimanusiakan sesama manusia. Tujuan adanya perlindungan hukum tenaga kerja ini juga untuk menjamin hak tenaga kerja serta dasar-dasar tenaga kerja. Sehingga penelitian tesis ini mengambil judul **“Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial(Studi Kasus PHK di Wilayah Jawa Tengah)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana analisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan sosial?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak dan sanksi yang dapat dikenakan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan sosial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak dan sanksi yang dapat dikenakan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi profesi hukum dan memperluas pengetahuan tentang analisis aspek perlindungan hukum dan aspek keadilan sosial terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi karya ilmiah serta bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti adalah untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, menambah wawasan serta sebagai bahan ajar untuk menulis karya ilmiah melalui penelitian dan penulisan tesis.

- b. Penulis berharap, dalam penulisan tesis ini dapat bermanfaat untuk kepentingan bangsa dan negara khususnya bagi para pihak yang merasa dirugikan atas Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis memberi batasan mengenai hal-hal penting yang berhubungan dengan penulisan ini supaya pembaca mengerti tentang uraian-uraian yang telah ditulis oleh peneliti dan menghindari perbedaan penafsiran antara penulis dan pembaca. Hal-hal yang berkaitan dengan istilah-istilah atau kata-kata yang terdapat pada penelitian ini antara lain:

1. Analisis

Analisis adalah suatu kegiatan dalam mempelajari serta mengevaluasi suatu bentuk permasalahan atau kasus yang terjadi.¹² Analisis berarti kemampuan seseorang untuk merinci atau menguraikan suatu bahan atau keadaan menurut bagian-bagian yang lebih kecil dan memahami hubungan di antara bagian atau faktor yang satu dengan faktor yang lainnya.¹³ Analisis merupakan sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan unit-unit,

¹² Indyah Hartami Santi, 2020, *Analisa Perancangan Sistem PT Nasya Expanding Management*, Pekalongan, hlm. 12.

¹³ Andi Prastowo, 2017, *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Terpadu Implementasi Kurikulum 2013 Untuk SD/MI*, Kencana, Jakarta, hlm. 135.

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri, maupun orang lain.¹⁴

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya). Analisis memiliki tujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebabnya, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti yang keseluruhan.¹⁵

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah kegiatan mencari, menemukan, memahami, menelaah, data yang telah diperoleh kemudian diinterpretasi sehingga didapatkan simpulan yang mudah dipahami diri sendiri maupun orang lain.

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶ Perlindungan hukum

¹⁴ Hardani, dkk, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta, hlm. 162.

¹⁵ Ina Nurjanatin, dkk. 2017, *Analisis Kesalahan Peserta Didik Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Luas Permukaan Balok di Kelas VIII-F Semester II SMP Negeri 2 Jayapura*. Jurnal Ilmiah Matematika dan Pembelajarannya, Vol. 2 No. 1, hlm. 24.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya. Bandung, hlm.74.

merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁷

3. Keadilan Sosial

Keadilan sosial adalah keadilan yang pelaksanaannya tergantung dari struktur-struktur kekuasaan dalam masyarakat, struktur-struktur yang mana terdapat dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan ideologi. Maka membangun keadilan sosial berarti menciptakan struktur-struktur yang memungkinkan pelaksanaan keadilan. Dan masalah keadilan sosial ialah bagaimana mengubah struktur-struktur kekuasaan yang seakan-akan sudah memastikan ketidakadilan, artinya yang memastikan bahwa pada saat yang sama dimana masih ada golongan-golongan dalam masyarakat, terdapat juga kelompok-kelompok yang dapat hidup dengan seandainya karena mereka menguasai sebagian besar dari hasil kerja dan hak-hak golongan yang miskin itu.¹⁸

¹⁷ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25.

¹⁸ Franz Magnis Suseno, 1986, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta, hlm. 51.

4. **Karyawan Kontrak**

Pengertian karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

5. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.

6. **Pemutusan Hubungan Kerja menurut Hukum Islam**

Dalam hukum Islam, pemutusan hubungan kerja atau PHK (Fasakh 'Aqd al-'Amal) diperbolehkan namun harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kepentingan bersama, dan keridhaan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang dan harus mengikuti kaidah syariat yang

menjunjung tinggi perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu prinsip penting dalam Islam adalah menjamin keadilan bagi semua pihak yang terlibat, sebagaimana yang diatur dalam Surah An-Nuur ayat 33, Allah berfirman:

وَلَيْسَتَعْفِيفِ الدِّينِ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّى يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَالَّذِينَ
يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا
وَأْتُوهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ وَلَا تُكْرِهُوا فَتِيَّتَكُمْ عَلَى الْبِعَاءِ إِنْ أَرَدْنَ
تَخَصُّبًا لَتَبْتَغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ
إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣١﴾

Artinya:

Orang-orang yang tidak mampu menikah, hendaklah menjaga kesucian (diri)-nya sampai Allah memberi kemampuan kepada mereka dengan karunia-Nya. (Apabila) hamba sahaya yang kamu miliki menginginkan perjanjian (kebebasan), hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka. Berikanlah kepada mereka sebagian harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. Janganlah kamu paksa hamba sahaya perempuanmu untuk melakukan pelacuran, jika mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan kehidupan duniawi. Siapa yang memaksa mereka, maka sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) setelah mereka dipaksa.

Ayat ini menekankan pentingnya memenuhi perjanjian dan tanggung jawab yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja, termasuk dalam hal kontrak kerja. Selain itu, Islam juga mendorong agar pekerja diperlakukan dengan adil dan tidak ditindas. Dalam konteks PHK, pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja yang telah diatur sebelumnya, seperti upah yang belum dibayar atau kompensasi.

F. Kerangka Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁹

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh

¹⁹Satjipto Raharjo, *Op. Cit*, hlm. 53.

masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁰

2. Teori Keadilan Sosial

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperti *A Theory of justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan.²¹ John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebijakan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebijakan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.²²

Secara spesifik, John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaannya yang dikenal dengan “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).²³ Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap

²⁰*Ibid.*, hlm. 54.

²¹ Pan Mohamad Faiz, 2009. *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, hlm. 139.

²²*Ibid.*, hlm. 140.

²³*Ibid.*

individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu “posisi asli” yang bertumpu pada pengertian ekulibrium reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Sementara konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “*Justice as fairness*”.²⁴

Dalam pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asli” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu. Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), seperti kebebasan beragama (*freedom of religion*), kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*), kebebasan berpendapat dan

²⁴ Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta. hlm. 90.

mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menghipotesakan pada prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.²⁵

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

²⁵ Hans Kelsen, 2011. *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Nusa Media. Bandung, hlm. 7.

3. Teori Keadilan Pancasila

Hukum dan keadilan selalu diarahkan pada upaya untuk menemukan keduanya pada sebuah subsistem dalam Negara. Dalam sila kelima Pancasila, yaitu “Keadilan Sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia”. Adapun hukum yang adil bagi bangsa Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ada beberapa karakteristik yang berkaitan dengan keadilan yang berdasarkan Pancasila. Pancasila sendiri mempunyai karakteristik atau ciri khas sebagai berikut:²⁶

- a. Pancasila sebagai Falsafah bangsa yang hanya dimiliki oleh bangsa Indonesia, negara yang lain tidak. Pancasila merupakan hasil olah pikir asli bangsa Indonesia, yang mencerminkan kebenaran. Sebagai pedoman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Falsafah Pancasila mencerminkan dasar negara dalam menemukan hakekat kebenaran yang menjadi pedoman dalam hidup. Bangsa Indonesia mendapatkan limpahan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa dengan Pancasila agar terjalannya kehidupan berbangsa dan bernegara yang mencerminkan keadilan, kemanfaatan dan perlindungan. Rahmat tersebut diturunkan oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada bangsa Indonesia merupakan anugerah yang tidak diberikan kepada bangsa lain. Jadi, Pancasila murni lahir dari olah pikir founding fathers/mothers kita dalam menentukan arah tujuan bangsa.
- b. Fleksibel dalam arti mampu ditempatkan pada kondisi perubahan jaman. Sifat fleksibel Pancasila terbukti bahwa Pancasila mampu mengikuti perubahan jaman dari periode orde lama, periode orde baru, dan periode reformasi sampai sekarang ini. Dalam mengikuti perkembangan jaman, Pancasila mampu menempatkan nilai-nilai yang terkandung

²⁶Ferry Irawan Febriansyah, Keadilan Berdasarkan Pancasila sebagai Dasar Filosofis dan Ideologis Bangsa. *Dih: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 13, No. 25, 2017, hlm. 83.

di dalamnya sebagai pedoman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Perubahan periode pemerintahan tidak merubah substansi dan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, akan tetapi substansi dan nilai-nilai tersebut mampu memberikan kontribusi yang positif dalam era pemerintahan dalam berbagai periode. Di sinilah Pancasila dapat disebut fleksibel karena mampu menempatkan dirinya dalam perubahan dan perkembangan jaman sesuai dengan tujuan kehidupan berbangsa dan bernegara.

- c. Kelima sila merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Dalam pemaknaan substansi dari Pancasila, merupakan suatu kewajiban bahwa substansi Pancasila tidak dapat dipisah-pisahkan. Hal ini mencegah agar tidak terjadi multi tafsir tentang Pancasila. Pemaknaan sila-sila Pancasila secara utuh dan tidak terpisahkan, maka dapat memunculkan penafsiran yang sama, tujuan yang sama serta persepsi yang sama dalam memaknai Pancasila sebagai pedoman kehidupan berbangsa dan bernegara. Dapat disimpulkan bahwa Pancasila merupakan satu kesatuan yang utuh, sila-sila dalam Pancasila tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya karena sila-sila tersebut saling berkaitan dan saling memberi cerminan nilai positif, satu sila dengan sila-sila yang lainnya.
- d. Pancasila merupakan NKRI dan NKRI merupakan Pancasila karena Pancasila dan NKRI merupakan suatu kesepakatan yang tidak akan dirubah. Pancasila ada karena NKRI dan NKRI ada berdasarkan Pancasila. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara Pancasila dan NKRI. Pancasila dan NKRI merupakan kesatuan yang tidak dapat dirubah dan saling membutuhkan satu dengan yang lainnya karena Pancasila merupakan dasar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
- e. Mampu memberikan dasar keadilan sesuai dengan corak dan budaya bangsa Indonesia. Karena Pancasila diakui kebenarannya secara koheren, korespondensi, dan pragmatik, tentunya Pancasila sudah diakui sejak Pancasila dilahirkan. Pancasila diakui kebenarannya oleh banyak orang dan berfungsi sebagai pedoman bangsa Indonesia yang diakui sejak dulu sampai sekarang. Kebenaran tersebut merupakan keadilan yang bersumber dari Pancasila dapat diakui kebenarannya. Keadilan berdasarkan Pancasila merupakan keadilan yang benar-benar memberikan yang dibutuhkan dalam kehidupan Keadilan Berdasarkan Pancasila Sebagai dasar berbangsa dan bernegara, mampu memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban warga negara serta memberikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keadilan berdasarkan Pancasila merupakan keadilan yang benar-benar memberikan sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan dalam kehidupan warga negara serta memberikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan berdasarkan Pancasila sebagai dasar berbangsa dan bernegara, mampu memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban warga negara.

Keadilan berdasarkan Pancasila menganut beberapa asas-asas yang meliputi keadilan berdasarkan sila (1) Ketuhanan Yang Maha Esa, bangsa Indonesia diberi rasa adil dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan ajaran yang dianutnya, tanpa ada kekerasan tanpa ada diskriminasi (2) memanusiakan manusia dengan mengutamakan Hak Asasi Manusia yaitu hak dalam memperoleh keadilan, seluruh warga negara tidak ada yang merasa ditindas, saling hormat menghormati, sesuai dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia, (3) persatuan dalam mewujudkan keadilan, perlunya ada persatuan dan kesatuan untuk mendapatkan keadilan (4) Demokrasi, keadilan dapat diakui kebenarannya bagi seluruh rakyat Indonesia, dengan cara dimusyawarahkan, (5) keadilan akan didapat oleh semua warga dengan memegang teguh ajaran agama, memanusiakan manusia, menjaga persatuan dan berdemokrasi.²⁷

4. Teori Hukum Islam

²⁷Maemunah. 2019. Rekonstruksi Hukum Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial Berbasis Nilai Keadilan Pancasila. *Disertasi*, Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, hlm. 8.

Teori hukum Islam, yang dikenal sebagai fiqh, adalah sistem hukum yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an, hadits, ijma' (kesepakatan para ulama), dan qiyas (analogi hukum). Hukum Islam mencakup berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk hubungan pribadi, ekonomi, sosial, hingga pemerintahan. Dalam penerapannya, hukum Islam tidak hanya mengatur perilaku individu secara ritual dan moral, tetapi juga menyediakan aturan-aturan yang bersifat mengikat untuk masyarakat. Prinsip utama dalam hukum Islam adalah menjaga maqasid al-shariah, yaitu lima tujuan pokok hukum syariah: melindungi agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Dengan demikian, setiap aturan dalam hukum Islam selalu bertujuan untuk mewujudkan keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan bagi semua anggota masyarakat.²⁸

Teori hukum Islam juga memiliki dua cabang utama: hukum ibadah (hubungan manusia dengan Tuhan) dan hukum muamalah (hubungan antar-manusia). Hukum muamalah, hukum Islam mengatur berbagai transaksi sosial, seperti jual-beli, perjanjian, dan kontrak kerja. Salah satu prinsip penting dalam teori hukum Islam adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban. Hukum Islam menekankan pentingnya kesetaraan dan keadilan dalam setiap aspek kehidupan, sehingga hukum tidak hanya dilihat sebagai aturan normatif tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai kesejahteraan bersama. Pada intinya, teori hukum Islam dirancang untuk menjaga harmoni sosial dan kesejahteraan individu

²⁸Rohidin. 2016. Pengantar Hukum Islam dari Semenanjung Arabia hingga Indonesia, Lintang Rasi Aksara Books, Bantul, hlm. 2.

melalui kepatuhan pada prinsip-prinsip syariah yang bertujuan menjaga tatanan kehidupan yang adil dan seimbang.²⁹

5. Teori Sistem Hukum

Sistem hukum merupakan istilah serapan dari bahasa Inggris, yaitu legal system. Penggunaan istilah legal system sebagai padanan sistem hukum tampaknya sudah diterima oleh para pakar hukum. Para pakar hukum asing tidak menggunakan istilah “*law system* atau *the system of law*” namun menggunakan istilah “*legal system*”, sehingga penggunaan istilah “*legal system*” menjadi biasa dan dapat dipersamakan dengan istilah “sistem hukum”.

Istilah sistem hukum atau legal system memiliki banyak definisi darj para pakar hukum. Menurut Friedmann, suatu sistem hukum dalam operasi aktualnya merupakan sebuah organisme kompleks dimana struktur (*structure*), substansi (*substance*), dan kultur (*culture*) berinteraksi untuk menjelaskan latar belakang dan efek dari setiap bagiannya diperlukan peranan dari banyak elemen sistem tersebut.³⁰ Suatu sistem hukum menurut Friedmann diandaikan untuk menjamin distribusi tujuan dari hukum secara benar dan tepat di antara orang-orang dan kelompok.

²⁹Khisni. 2016. Perkembangan Pemikiran Hukum Islam(Ikhtiyar Pendidikan Doktor Membekali Calon Mujtahid menggali Maqashid al-Syari’ah untuk Mewujudkan Hukum Islam yang Kontekstual). UNISSULA PRESS, Semarang, hlm. 4.

³⁰Lawrence M. Friedmann, 2011, *The Legal System. A Social Science Perspecve* , terjemahan M. Khozim, Nusamedia, Bandung, hlm. 18.

Sudikno Mertokusumo menjelaskan bahwa hukum merupakan sistem yang berarti bahwa hukum merupakan tatanan dan suatu kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling terkait erat satu sama lain. Sistem hukum adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai interaksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut.³¹

Teori sistem hukum Friedmann dan Sudikno Mertokusumo relevan digunakan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak berbasis keadilan sosial karena teori ini memandang hukum sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai elemen yang saling terkait—struktur, substansi, dan kultur. Dalam konteks PHK sepihak, unsur struktur mencakup peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait keadilan sosial yang menjamin hak-hak tenaga kerja. Substansi berkaitan dengan isi hukum, yaitu hak-hak karyawan kontrak yang harus dilindungi, sementara kultur mencerminkan budaya hukum dalam penerapan aturan tersebut, termasuk kesadaran masyarakat dan pelaku industri akan pentingnya keadilan bagi pekerja. Dengan memadukan elemen-elemen ini, teori sistem hukum membantu memahami bagaimana berbagai komponen hukum bekerja sama untuk menciptakan perlindungan yang efektif bagi karyawan kontrak dan mencegah ketidakadilan dalam pemutusan hubungan kerja.

³¹Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 115.

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum.³² Metode yuridis normatif merupakan pendekatan yang berusaha mensinkronisasikan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dalam perlindungan hukum terhadap norma-norma atau peraturan-peraturan hukum lainnya dengan kaitannya dalam penerapan peraturan-peraturan hukum itu pada prakteknya di lapangan.³³ Metode pendekatan ini dipilih penulis karena untuk mengetahui analisis aspek perlindungan hukum dan aspek keadilan sosial terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.³⁴ Spesifikasi ini digunakan karena peneliti telah mendapatkan data terkait analisis aspek

³²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Utama, Jakarta, hlm. 14.

³³Burhan Asofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 15.

³⁴Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta, Bandung, hlm. 29.

perlindungan hukum dan aspek keadilan sosial terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

3. Sumber Data dan Jenis Data

Dalam mencari dan mengumpulkan bahan yang diperlukan, difokuskan pada pokok-pokok permasalahan yang ada, sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan dan kekaburan dalam pembahasan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui data sekunder. Data sekunder yaitu bahan yang diperoleh dari berbagai pustaka yang meliputi:

- a. Bahan Hukum Primer berupa norma atau kaidah dasar, yaitu peraturan perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Bahan Hukum Sekunder berupa buku referensi, majalah, surat kabar, hasil penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier ialah bahan hukum pendukung berupa kamus, ensiklopedia dan tabel.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan hukum ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*Library Research*). Studi Kepustakaan

dilakukan dengan cara membaca, mencatat, mengutip data dari buku-buku, peraturan perundang-undangan maupun literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan dalam penulisan ini³⁵

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kualitatif, analisis data kualitatif yaitu data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dari sudut pandang ilmu hukum. Proses analisa data akan diawali dengan pemaparan fakta-fakta secara umum yang kemudian dibandingkan dengan hasil data yang telah diperoleh dan didukung dengan peraturan-peraturan terkait maupun penelitian kepustakaan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas. Data kemudian dianalisa secara interpretative menggunakan teori maupun hukum positif yang telah di tuangkan kemudian secara induktif ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada³⁶

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini memuat susunan bab-bab serta sub bab yang ada dalam tesis ini, dimana tersusun atas 4 (empat) Bab, yaitu:

³⁵Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 252.

³⁶*Ibid*, hlm. 112.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoritis, metode penelitian yang meliputi: metode pendekatan, spesifikasi penelitian, sumber dan jenis data; metode pengumpulan data, dan metode analisis data, serta sistematika penulisan tesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan mengulas mengenai tinjauan pustaka yang merupakan landasan untuk pembahasan masalah dan teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas dari rumusan masalah, yang meliputi analisis aspek perlindungan hukum dan aspek keadilan sosial terhadap karyawan kontrak dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upaya hukum yang dapat ditempuh karyawan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan sanksi yang didapatkan oleh perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil dari pembahasan yang telah diuraikan dan disertai dengan saran-saran

sebagai rekomendasi berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁷ Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³⁸

Philipus M. Hadjon berpendapat 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.³⁹ Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-

³⁷Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.*, hlm. 74.

³⁸*Ibid.*, hlm. 75.

³⁹Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bima Ilmu, Surabaya, hlm. 2.

hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Sedangkan menurut Setiono, 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 menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴⁰ Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁴¹

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak

⁴⁰Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3.

⁴¹Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm 14.

pelanggan atau konsumen dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁴²

3. Sarana Perlindungan Hukum

Sarana perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, terdiri dari dua macam, yaitu:

- a. Sarana perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Adanya keberatan ini bertujuan sebagai sarana pencegahan terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif penting dalam tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
- b. Sarana perlindungan hukum represif, perlindungan hukum represif tujuannya untuk penyelesaian sengketa yang ditangani oleh Pengadilan Umum dan Administrasi di Indonesia. Prinsip

⁴²*Ibid*, hlm. 20.

perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁴³

B. Tinjauan Tentang Karyawan Kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Seorang karyawan yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1

⁴³Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm. 4.

ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁴

Karyawan kontrak adalah yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan pekerja tersebut. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pekerja tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda.⁴⁵ Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan

⁴⁴Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 13.

⁴⁵*Ibid.*

tambahan. PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.⁴⁶

C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa melalui proses hukum atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial dan merupakan awal penderitaan bagi pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja akan membuat hak-hak pekerja/buruh hilang. Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 angka 37 ayat (3), ayat (4), dan Pasal 81 angka 42 tidak diatur adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Dalam ketentuan Pasal 81 ayat 37 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan diwajibkan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, bilaperundingan tidak mendapatkan kesepakatan, maka dapat dilanjutkan pada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan alasan yang di jelaskan pada Pasal 81 angka 40 ayat (1) jika alasan yang digunakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan Pasal 81 angka 40 ayat (2). Namun pengusaha dapat melakukan pengecualian

⁴⁶*Ibid.*

berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah serta hak-hak yang bisa diterima pekerja/buruh.

Dimana jika perusahaan tetap tidak mau menerima pekerja/buruh dan tetap tidak mau membayarkan gajinya, maka menurut Pasal 96 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila dalam persidangan pertama secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, maka hakim ketua sidang harus segera memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika putusan sela tersebut tidak dilakukan oleh pengusaha, Hakim ketua sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.⁴⁷

Bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja maka alasan PHK dapat menentukan pekerja/buruh berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang dimana diatur dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

⁴⁷Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, hlm. 36.

- (a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
 - (b) Masa kerja 1(satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
 - (c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - (d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - (e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - (f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - (g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - (h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - (i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- (a) Masa kerja 3 (tiga) tahun lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
 - (b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - (c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - (d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - (e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - (f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - (g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - (h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- (a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - (b) Biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh atau keluarganya ke tempat pekerja/buruh di terima bekerja
 - (c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja harus memuat hak-hak dan kewajiban yang disepakati oleh para pihak yang bersangkutan. Dalam perjanjian kerja terdapat 2 (dua) pelaksanaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).⁴⁸

Dimana dalam perjanjian kerja terdapat perjanjian kerja bersama yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan peraturan perusahaan adalah ketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib yang dibuat oleh perusahaan.⁴⁹ Dari penjelasan tentang konsep pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan peraturan perundang-undangan diatas dapat disimpulkan bahwa masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai faktor dan makna. Dimana berakhirnya hubungan kerja yang dialami pekerja/buruh akan membuat pekerja/buruh menderita karena kehilangan mata pencaharian untuk membiayai keperluan sehari-hari baginya dan keluarga.

⁴⁸F.X. Jumialdi, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 56.

⁴⁹*Ibid.*

Dalam ketentuan perundang-undangan dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁵⁰ Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan tidak menimbulkan masalah antara kedua belah pihak. Namun bila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh secara sepihak akan menimbulkan permasalahan.

Pengusaha dan pekerja/buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, namun bila upaya yang dilakukan gagal dan dari pihak pekerja menolak dengan alasan yang diberitahukan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja maka wajib dilakukan melalui perundingan bipartit, jika tidak ditemui kesepakatan dalam perundingan tersebut maka dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Dalam hal pemutusan hubungan kerja pengusaha dapat melakukan pemutusan jika pekerja/buruh melakukan tindakan-tindakan seperti yang di atur di dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang di PHK adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan memberikan hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh sehubungan dengan pemutusan

⁵⁰Soepomo dan Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 60.

hubungan kerja yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

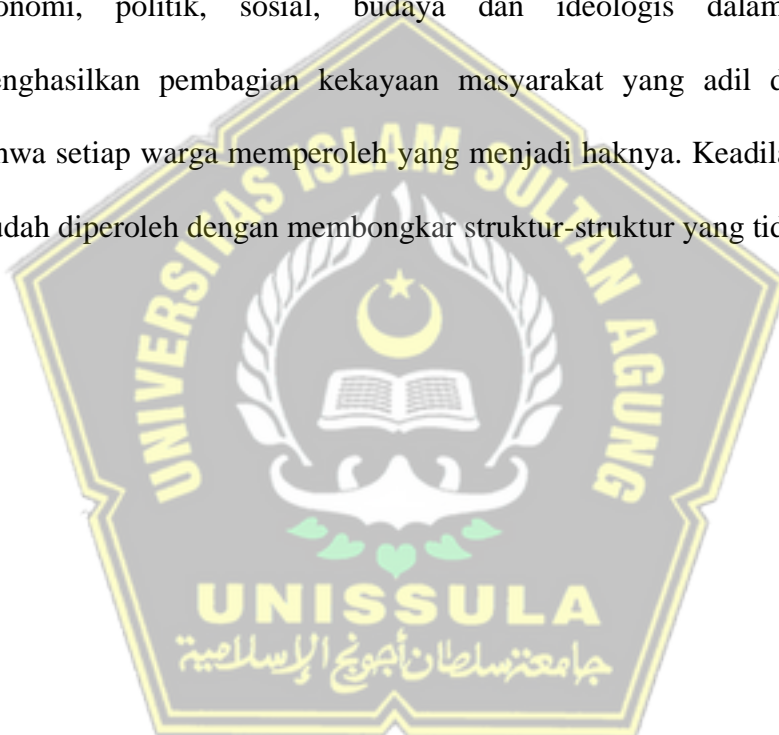
Dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh untuk melakukan perundingan bipartit, jika penyelesaian tidak ditemui kesepakatan, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Tinjauan Tentang Keadilan Sosial

Sebagaimana diketahui, keadilan sosial adalah bagian dari rumusan sila kelima Pancasila. Keadilan sosial ini dengan sendirinyamengandaikan adanya keadilan individual.Artinya, sikap atau perilaku individu Pancasila adalah sikap dan perilaku yang memiliki keutamaan atau kebajikanberupa keadilan itu. Disamping itu individu juga menjadi tujuan dari keadilan itu. Maksudnya adalah keadilan tidak hanya ditujukan kepada masyarakat seumumnya, melainkan juga kepada individu. Namun individu ini bukan sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari konteks sosial budayanya, melainkan individu dalam keterhubungannya dengan individu

lain dan dengan masyarakatnya. Disini keadilan sosial tidak sama dengan sosialisme yang tidak terlalu peduli dengan kepentingan individu.⁵¹

Meskipun dalam keadilan sosial perhatian terhadap individu tetap ada, namun keadilan sosial tidak tergantung dari kehendak individu, melainkan dari struktur-struktur. Dengan demikian, keadilan sosial adalah keadilan struktural. Keadilan ini tercapai apabila struktur seperti proses-proses ekonomi, politik, sosial, budaya dan ideologis dalam masyarakat menghasilkan pembagian kekayaan masyarakat yang adil dan menjamin bahwa setiap warga memperoleh yang menjadi haknya. Keadilan sosial lebih mudah diperoleh dengan membongkar struktur-struktur yang tidak adil.⁵²



⁵¹Hyronimus Rhiti, 2015, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 251.

⁵²*Ibid.*, hlm. 252.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Wilayah Jawa Tengah Berdasarkan Prinsip Keadilan Sosial

Harapan untuk menegakkan keadilan di Indonesia begitu besar sehingga masih diperjuangkan. Di Indonesia, konsep mengenai keadilan diabadikan dalam sila Pancasila kelima, yaitu "keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia." Terwujudnya keadilan sosial merupakan harapan seluruh masyarakat Indonesia yang tertuang dalam sila kelima Pancasila. Berkaitan dengan keadilan, John Rawls seorang tokoh terkemuka pada abad ke-20 melalui mahakaryanya tentang teori keadilan "*Justice of fairness*", yang bertujuan untuk memperjuangkan teori keadilan yang dapat digunakan sebagai alternatif untuk menegakkan keadilan.⁵³

Justice as fairness yang diusulkan John Rawls lebih mengacu pada teori kontrak sosial, di mana prinsip-prinsip keadilan dibawa oleh kesepakatan tentang struktur dasar masyarakat. Dalam keadilan adalah fairness melekat prinsip-prinsip kesepakatan dan keadilan yang menetapkan hak dan kewajiban serta menjadikan pembagian keuntungan sosial sebagai posisi asali. Hipotesis yang mengarah pada konsep keadilan disebut sebagai posisi asali. Rawls mengembangkan teori keadilan sebagai kesetaraan

⁵³ Hyronimus Rhiti, 2015, Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme), Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 246-247

berdasarkan teori kontrak social yang sebelumnya dikemukakan oleh Locke, Rousseau, dan Immanuel Kant, yang membawa prinsip-prinsip keadilan ke dalam jalinan masyarakat melalui konsensus atau kesepakatan.⁵⁴

Johann Nasution menyatakan bahwa keadilan adalah fiktif, baik dalam teori maupun dalam praktik. Supremasi hukum harus berfungsi sesuai dengan apa yang diinginkan setiap individu, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang menginginkan keadilan.⁵⁵ Keadilan sebagai fairness dalam suatu struktur masyarakat mengacu pada adanya kebebasan dan kesetaraan, di mana hak dan kewajiban harus dipenuhi secara adil. Karya John Rawls telah berdampak signifikan pada berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, hukum, masalah sosial, dan bahkan teologi.⁵⁶

Dalam konstitusi kita, setidaknya mencakup satu ketentuan yang membahas hak untuk bekerja. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hak untuk bekerja adalah hak asasi manusia yang mendasar dan harus dilindungi, ditegakkan, dan dipenuhi sebagai tanggung jawab pemerintah. Kemudian dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 "Negara Indonesia adalah negara hukum". Tujuan negara hukum adalah agar negara atau pemerintah tidak menyalahgunakan kekuasaannya dengan berbagai cara karena tidak tunduk pada sistem hukum

⁵⁴ John Rawls, 2019, Teori Keadilan, terjemahan, Uzair Fauzan & Heru Prastyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 25.

⁵⁵ Bahder Johan Nasution, 2015, "Kajian Filosofis Tentang Konsep keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern", Jurnal Yustisia, hlm. 120

⁵⁶ Sulaiman, Abdullah, 2020, "Systematic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia" Jurnal Cita Hukum, hlm. 305

yang dapat dipercaya. Maka, kesimpulannya adalah Indonesia bermula dari Pancasila yang mana Pancasila merupakan dasar negara, pada sistem hukum pancasila negara pancasila harus dapat memadukan unsur rechtsaat (kepastian hukum) dan rule of law (keadilan hukum). Dasar filosofis-ideologis memiliki cita-cita ideal bernegara dalam kelima pancasila, yaitu:

1. Melindungi seluruh bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
2. Meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Ikut melaksanakan kemerdekaan, perdamaian yang abadi dan juga keadilan sosial.

Semua sumber hukum dapat ditelusuri kembali ke Pancasila, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Negara hukum pancasila menjadikan asas persamaan sebagai unsur yang penting pada penyelenggaran pemerintahan. Undang-Undang Dasar 1945 meletakkan dasar untuk hidup dan belajar lebih banyak tentang cita-cita negara hukum Pancasila tentang kesetaraan, yaitu:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, perlindungan, kepastian hukum, dan jaminan yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja, serta hak atas upah yang adil dan tuntutan terkait pekerjaan lainnya.
3. Setiap orang berhak mendapatkan akses yang adil terhadap peluang pemerintah.

Indonesia adalah negara demokrasi konstitusional karena menurut UUD 1945, negara rakyat yang berdaulat didirikan berdasarkan konstitusi.⁵⁷ Fakta bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di depan hukum, pemerintah dikelola sesuai dengan hukum, hak asasi manusia diakui dan dilindungi, adanya peradilan, dan elemen lainnya semua berkontribusi pada Indonesia yang memiliki sistem negara hukum yang kuat.

Hukum merupakan sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang memuat aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu berperilaku dalam masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu, dengan adanya aturan dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁵⁸ Hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu:

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtugheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.

⁵⁷Rosyid Al Atok, 2015, Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Setara Pers, Malang, hlm. 30

⁵⁸Prof. Dr. Thamrin SH., M.Hum, 2019, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, Alaf Riau, Pekanbaru, hlm. 36.

3. Asas kemanfaatan hukum (zwechmatigheid atau doelmatigheid atau utility)

Kepastian hukum adalah pengertian dari kepastian hukum itu mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.⁵⁹

Tiga tujuan utama hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, harus dicapai sejalan dengan konsep supremasi, sesuai dengan supremasi hukum. Gustav Radbruch mengatakan bahwa ada tujuan tertentu yang harus dipenuhi: keadilan, kemudian kemanfaatan, dan akhirnya kejelasan hukum. Tujuan negara tersebut juga menjadi tujuan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yang dikemukakan oleh Jamin Ginting, yaitu: “Pembangunan diselenggarakan perekonomian berdasarkan nasional demokrasi ekonomi dengan prinsip efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional, bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.”⁶⁰ Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 adalah cita hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut

⁵⁹H.R. Abdussalam & Adri Desasfuryanto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK, Cet V, Jakarta, hlm. 20

⁶⁰Noval, S. M. R., 2017, Hukum Ketenagakerjaan, Refika Aditama, Jakarta, hlm. 86

konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yakni mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan ketentuan pasal dalam hubungan industrial, Pemerintah Indonesia bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh, yaitu dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah dan juga keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan secara sepihak, pemerintah juga bertindak sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam menemukan titik temu antara kedua belah pihak dalam memperoleh hak, sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo terbagi menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Pada Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”⁶¹ Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan agar tenaga kerja yang bekerja ini dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga memiliki hidup yang layak bersama dengan keluarganya. Hal ini penting karena adanya perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif pada tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja.

Undang-Undang sudah memfasilitasi perlindungan bagi para pihak yang terkait, namun kepastian hukum sangatlah penting karena dari kepastian

⁶¹ Trijono, R., 2020, Omnibus Law: Cipta Lapangan Kerja, Pustaka Sinar Sinanti, Jakarta, hlm. 89

yang menjamin perlindungan yang diterima juga akan lebih terang dan tidak ambigu, serta menjamin bahwa perlindungan yang diterima juga sudah sesuai dengan yang seharusnya diterima Perlindungan dan penegakan hukum di Indonesia telah datur dalam UUD Pasal 30 Ayat (4) yaitu: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum” .

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah yang sering kali menjadi perhatian utama dalam hubungan ketenagakerjaan. Di Indonesia, PHK merupakan salah satu peristiwa yang paling menegangkan bagi pekerja, terutama ketika terjadi secara sepihak oleh perusahaan. Kejadian ini tidak hanya berdampak pada kestabilan ekonomi pekerja, tetapi juga mempengaruhi aspek psikologis dan sosial mereka. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap hak pekerja dalam menghadapi PHK sepihak adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Seiring dengan perkembangan ekonomi dan industrialisasi, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha semakin kompleks. Perusahaan seringkali dihadapkan pada tekanan untuk tetap kompetitif, yang kadang-kadang berujung pada keputusan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja melalui PHK. Namun, tidak jarang keputusan ini dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang.⁶² Hal ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi para pekerja yang menjadi korban PHK sepihak. Oleh karena itu,

⁶² Smith, J. 2021, Perusahaan Multinasional dan Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, hlm. 57

perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶³

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan yang mengatur PHK terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua undang-undang ini memberikan kerangka kerja bagi perlindungan hak pekerja, termasuk prosedur PHK yang harus diikuti oleh perusahaan. Namun, penerapan hukum ini seringkali menghadapi berbagai tantangan. Kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja dan prosedur PHK yang benar seringkali menyebabkan terjadinya pelanggaran.

PHK sepihak oleh perusahaan seringkali dilakukan dengan alasan efisiensi, restrukturisasi, atau penurunan kinerja perusahaan. Namun, tidak jarang alasan tersebut digunakan sebagai dalih untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja. Misalnya, perusahaan yang ingin mengurangi biaya operasional dapat melakukan PHK tanpa memberikan kompensasi yang layak atau tanpa melalui prosedur yang benar. Dalam hal ini, pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah dan sulit untuk memperjuangkan hak-haknya.⁶⁴ Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana sistem

⁶³Jones, T. 2022, Memastikan Hak-Hak Pekerja dalam Perekonomian Global, Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, hlm. 80

⁶⁴ Rahmad, L., 2021, Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja, Penerbitan Hukum, Jakarta, hlm. 49

hukum di Indonesia melindungi pekerja dari tindakan PHK sepihak yang tidak adil.⁶⁵

Salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum terhadap PHK sepihak adalah adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Di Indonesia, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, proses penyelesaian sengketa ini seringkali memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga menjadi beban tambahan bagi pekerja yang sudah kehilangan pekerjaan.

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam PHK sepihak juga mencakup hak atas kompensasi. Undang-undang mengatur bahwa pekerja yang di-PHK berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai karena berbagai alasan, seperti kebangkrutan perusahaan atau ketidakpatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum.⁶⁶ Selain hak atas kompensasi, pekerja yang di-PHK juga memiliki hak untuk mendapatkan dukungan dalam mencari pekerjaan baru. Pemerintah memiliki peran penting dalam menyediakan program pelatihan

⁶⁵ Salih, D., 2021, Meningkatkan Partisipasi Pekerja dalam Pembuatan Kebijakan, Kajian Hubungan Industrial, Jakarta, hlm. 72

⁶⁶ Miller, J., 2021, Mengadaptasi UU Ketenagakerjaan ke Ekonomi Digital, Penerbitan Hukum, Jakarta, hlm. 137

dan peningkatan keterampilan bagi pekerja yang terkena PHK. Namun, program-program ini seringkali belum berjalan dengan optimal.⁶⁷

PHK sepihak tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada keluarganya. Ketika seorang pekerja kehilangan pekerjaan, keluarga mereka seringkali mengalami kesulitan ekonomi dan sosial. Anak-anak mungkin harus putus sekolah, dan kebutuhan dasar seperti makanan dan perumahan menjadi sulit terpenuhi.⁶⁸ Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak pekerja yang di-PHK juga harus mencakup dukungan bagi keluarga mereka.

Salah satu tantangan utama dalam perlindungan hak pekerja adalah ketidakpastian hukum. Meskipun undang-undang telah mengatur hak-hak pekerja dalam PHK, implementasinya seringkali tidak konsisten. Pekerja dan pengusaha seringkali memiliki pemahaman yang berbeda mengenai ketentuan hukum, yang dapat menyebabkan konflik dan sengketa. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Perlindungan hak pekerja juga harus mempertimbangkan aspek gender. Wanita seringkali menghadapi diskriminasi dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal PHK. Wanita lebih rentan terhadap PHK sepihak dibandingkan pria, terutama dalam situasi krisis ekonomi. Selain itu, wanita yang di-PHK seringkali menghadapi kesulitan lebih besar dalam mencari

⁶⁷ Robinson, K., 2020, Pemberantasan Korupsi dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Penerbitan Hukum, Jakarta, hlm. 88

⁶⁸ Ahmadi, A., 2020, Dampak Ekonomi PHK terhadap Keluarga, Kajian Sosial Ekonomi, Jakarta, hlm. 59

pekerjaan baru. Dalam konteks globalisasi, banyak perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia. Perusahaan-perusahaan ini seringkali memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang berbeda dengan perusahaan lokal. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam perlindungan hak pekerja. Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi juga mempengaruhi hubungan kerja. Banyak pekerjaan yang saat ini dilakukan secara jarak jauh atau melalui platform digital. Hal ini menimbulkan tantangan baru dalam perlindungan hak pekerja, terutama dalam hal PHK.

Hak pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan mencakup berbagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Salah satu hak yang penting adalah hak atas kompensasi. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, pekerja yang di-PHK berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang pekerja menghadapi kendala dalam memperoleh kompensasi yang seharusnya mereka terima. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti ketidakmampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas kompensasi pekerja dalam PHK sepihak harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerjamendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka.⁶⁹

⁶⁹ Mansur, M. Arief, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Secara Tidak Benar*, Jurnal Hukum Bisnis, hlm. 301-320

Selain hak atas kompensasi, pekerja juga memiliki hak atas pemberitahuan yang benar dan tepat waktu sebelum dilakukan PHK. Pemberitahuan ini memberi kesempatan kepada pekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi PHK, seperti mencari pekerjaan baru atau mengatur keuangan mereka. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan tidak memberikan pemberitahuan yang memadai atau malah melakukan PHK tanpa memberikan pemberitahuan sama sekali. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan bagi pekerja yang di-PHK. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas pemberitahuan harus diperkuat untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajibannya untuk memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pekerja sebelum melakukan PHK.⁷⁰

Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk menuntut perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam proses PHK. Diskriminasi dalam PHK dapat terjadi jika perusahaan melakukan PHK berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan kinerja atau kemampuan kerja pekerja, seperti agama, jenis kelamin, atau suku bangsa. Hak atas perlakuan yang adil juga mencakup prosedur yang transparan dan obyektif dalam melakukan PHK. Dalam hal ini, perlindungan hukum terhadap hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan dan memastikan bahwa PHK dilakukan berdasarkan pertimbangan yang objektif dan adil.⁷¹

⁷⁰Supriyadi, A., 2015, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Hukum & Pembangunan, hlm.489-502.

⁷¹Prakoso, B. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan di Indonesia, Jurnal Keadilan, hlm.161-175.

Selain hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan dukungan dan bantuan dalam mencari pekerjaan baru setelah di-PHK. Dukungan ini dapat berupa program pelatihan atau peningkatan keterampilan yang membantu pekerja meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan baru. Selain itu, pekerja juga berhak mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dan peluang kerja lainnya yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap hak atas dukungan dan bantuan dalam mencari pekerjaan baru harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja yang di-PHK dapat kembali bekerja dengan cepat dan tanpa kesulitan yang berarti.

Selanjutnya, pekerja juga memiliki hak atas jaminan sosial dan kesejahteraan dalam PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia menetapkan bahwa perusahaan harus memberikan jaminan sosial kepada pekerja yang di-PHK, seperti jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja. Jaminan-jaminan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kehilangan pendapatan akibat PHK dan memastikan bahwa mereka tetap memiliki akses ke layanan kesehatan yang diperlukan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas jaminan sosial dan kesejahteraan dalam PHK harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai dalam situasi PHK.

Selain hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki hak untuk tidak mengalami tekanan atau ancaman dalam proses PHK. Perusahaan tidak boleh menggunakan intimidasi atau kekerasan untuk memaksa pekerja untuk

menerima PHK atau untuk memengaruhi keputusan mereka. Hak atas perlindungan dari tekanan atau ancaman ini penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan hak-hak mereka tanpa takut akan konsekuensi yang merugikan.⁷²

Selanjutnya, pekerja juga memiliki hak untuk menuntut kompensasi tambahan atau ganti rugi atas kerugian yang mereka alami akibat PHK yang tidak sah. Jika perusahaan melakukan PHK secara tidak sah atau melanggar ketentuan hukum yang mengatur PHK, pekerja berhak untuk menuntut kompensasi tambahan atau ganti rugi atas kerugian yang mereka alami, seperti kehilangan pendapatan atau reputasi. Hak atas kompensasi tambahan atau ganti rugi ini penting untuk memberikan insentif kepada perusahaan untuk mematuhi ketentuan hukum yang mengatur PHK dan untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan dalam melakukan PHK.

Selanjutnya, pekerja juga memiliki hak untuk melanjutkan hubungan kerja jika PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah atau tidak berdasarkan alasan yang sah. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika mereka merasa bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah atau tidak adil. Melalui proses ini, pekerja dapat memperjuangkan hak-hak mereka dan meminta pengadilan untuk membatalkan PHK atau memberikan kompensasi yang layak kepada mereka.

⁷²Suharto, B., 2017, Implikasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Karena Alasan Penutupan Usaha, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, hlm.211-226.

Hak untuk melanjutkan hubungan kerja adalah salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PHK sepihak oleh perusahaan.

Pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja atau organisasi buruh dalam proses PHK. Serikat pekerja atau organisasi buruh memiliki peran penting dalam mewakili kepentingan pekerja dan memperjuangkan hak-hak mereka dalam situasi PHK. Dengan bergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh, pekerja dapat mendapatkan dukungan dan bantuan dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan menghadapi perusahaan yang mungkin lebih kuat secara ekonomi dan politik. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak untuk bergabung dalam serikat pekerja atau organisasi buruh harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja dapat memperjuangkan hak-hak mereka dengan efektif dalam situasi PHK.

Hak pekerja dalam konteks PHK sepihak oleh perusahaan mencakup berbagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam situasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif serta untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan. Dengan memperkuat perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam PHK sepihak, diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Karyawan Kontrak Dan Sanksi Yang Dapat Dikenakan Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Wilayah Jawa Tengah

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak yang dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah: mengajukan perundingan atau musyawarah secara bipartit dengan pengusaha, mengajukan perjanjian bersama, menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial. Hukum Ketenagakerjaan merupakan kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan situasi di mana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah. Segala sesuatu yang berada dalam lingkup ketenagakerjaan, jika dilanggar, dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana, termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait dengan tenaga kerja. Tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan, yakni:⁷³

1. Untuk mewujudkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan; dan
2. Untuk melindungi pekerja dari kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan menetapkan atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat mengikat sehingga pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah."

Pada prinsipnya, Perjanjian kerja dapat disusun dengan bebas, artinya bisa berbentuk tertulis maupun tidak tertulis/lisan. Namun, pada masa kini,

⁷³Kelana, D. S., 2022, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan, hlm. 9

perjanjian kerja umumnya disusun secara tertulis, khususnya antara perusahaan dengan pekerja atau buruhnya, karena perjanjian tertulis memberikan jaminan kepastian hukum yang lebih kuat. Hal ini selaras dengan esensi hukum yang harus memberikan kepastian hukum. Kepastian hukum adalah aspek fundamental dari masyarakat yang mengharuskan adanya aturan umum. Dalam masyarakat manapun, setiap kepentingan harus diperhitungkan, dan aturan hukum, yang mencakup hukum dan peraturan tertulis, bertindak sebagai kerangka kerja yang memandu interaksi sosial.

Dalam perkembangannya, pada tanggal 22 Februari 2021, Presiden Republik Indonesia menambah perlindungan hukum represif dengan mengeluarkan aturan resmi terkait penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Aturan ini merupakan bagian dari program terbaru BPJS Ketenagakerjaan yang dikenal dengan nama Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini telah diresmikan dan dimasukkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan ini sendiri merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perlindungan hukum tersebut berupa diantaranya:

1. Uang tunai diberikan maksimal selama enam bulan, dengan pembagian 45 persen dari upah untuk tiga bulan pertama dan 25 persen untuk tiga bulan berikutnya. Batas upah awal ditetapkan sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah);

2. Manfaat kedua adalah akses informasi pasar kerja, yang mencakup informasi dan/atau bimbingan jabatan yang diberikan oleh petugas antar kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan;
3. Manfaat ketiga adalah pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Setelah berbicara mengenai bentuk perlindungan secara preventif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan memuat mengenai hak-hak yang seharusnya didapat oleh Pekerja, maka selanjutnya adalah upaya represif yang dapat diajukan oleh pekerja yang merasa dirugikan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut dengan mengajukan upaya hukum agar hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat dipenuhi. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berhak untuk menolak pemutusan tersebut. Pemerintah menyediakan perlindungan hukum bagi pekerja yang menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karyawan terkait harus menyampaikan surat penolakan beserta alasannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan;
2. Jika terdapat perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan karyawan dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
3. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah berikutnya adalah menyelesaikannya melalui mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Pasal 1 ayat (4) UUPPHI mendeskripsikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai perbedaan pendapat yang muncul terkait penghentian hubungan kerja oleh salah satu pihak. Perselisihan ini terjadi karena adanya ketidaksepakatan tentang alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketidaksepakatan ini penting karena alasan penghentian hubungan kerja akan menentukan hak-hak yang berhak diterima oleh pekerja atau buruh.⁷⁴ Cara-cara menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial terutama terkait dengan pemutusan hubungan kerja, diatur agar berlangsung secara progresif dan terstruktur. Proses penyelesaian dimulai dari negosiasi antara pihak yang berselisih hingga mencapai tahap pengajuan tuntutan di pengadilan. Menurut Rachmact Trijono, terdapat sejumlah langkah-langkah yang bisa diambil oleh pekerja dengan status kontrak ketika menolak pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, antara lain:⁷⁵

1. Perundingan Birpartit, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka (10) Undang-Undang Perlindungan Hubungan Industrial (UUPHI), merujuk pada suatu proses perundingan antara pihak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha dengan tujuan menyelesaikan perselisihan yang timbul dalam konteks hubungan industrial. Proses ini mengedepankan prinsip musyawarah untuk mencapai

⁷⁴Gunadi, F., 2021, Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, CV Gema Insani Press.

⁷⁵Trijono, R., 2020, Omnibus Law: Cipta Lapangan Kerja, Papas Sinar Sinanti.

kesepakatan yang bersifat mufakat sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

2. Selanjutnya, mediasi dalam konteks hubungan industrial, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 Angka (11) UUPHI, merujuk pada upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan melalui proses musyawarah yang dipandu oleh mediator atau mediator yang netral.
3. Konsiliasi, yang juga merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, memiliki ciri khas yang berbeda dengan mediasi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka (13) UUPHI, konsiliasi merujuk pada proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih konsiliator yang netral. Apabila salah satu dari metode mediasi atau konsiliasi telah berhasil digunakan untuk menyelesaikan perselisihan, maka proses penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial tanpa perlu melalui kedua metode tersebut lagi.
4. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan sebuah badan peradilan yang secara khusus didirikan di dalam lingkungan peradilan umum. PHI memiliki wewenang untuk melakukan pemeriksaan, pengadilan, dan pemberian putusan terhadap berbagai perselisihan yang terjadi dalam

hubungan industrial. Prosedur hukum yang digunakan oleh PHI adalah hukum acara perdata yang umumnya berlaku di peradilan umum, dengan pengecualian yang diatur secara spesifik dalam Undang-Undang tentang Pengadilan Hubungan Industrial (UUPPHI).

5. Selanjutnya, perlu dicatat bahwa berbeda dengan proses banding dalam hukum acara perdata biasa, putusan yang dikeluarkan oleh PHI tidak dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Sebagai gantinya, upaya hukum terhadap putusan PHI harus langsung dilakukan melalui proses kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA). Meskipun demikian, hanya putusan PHI yang terkait dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang memenuhi syarat untuk diajukan upaya kasasi. UUPPHI memberikan pengaturan yang jelas terkait dengan penyelesaian perselisihan ini oleh Hakim Kasasi.⁷⁶

Kemudian bagi pihak perusahaan yang melakukan PHK dengan cara sepihak tentunya hal tersebut menyalahi peraturan yang sedang ditetapkan berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, perlu adanya sanksi untuk perusahaan yang memberikan pelanggaran sebagai bentuk eksistensi dari adanya penegakan hukum secara berkeadilan. Dengan adanya sanksi pada setiap aturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan dengan tujuan agar dapat memberikan keadilan untuk setiap buruh di dalam suatu perusahaan.

⁷⁶Anderson, M., 2019, Kesadaran Hukum dalam Hubungan Industrial, Penerbitan Hukum, Jakarta

Di dalam kasus PK dengan cara sepihak, pemerintah juga sudah sewajibnya memberikan sanksi administratif untuk perusahaan. Sanksi administratif sebagai bentuk sanksi dalam bentuk administratif untuk perusahaan. Sanksi administratif sebagai sanksi yang diimplementasikan untuk pelanggaran ketentuan atau administrasi pada undang-undang dengan sifat administratif. Sanksi administratif memiliki sifat Reparator dengan arti yaitu memperbaiki kondisi seperti sedia kala. Melalui Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Alih Daya, Sanksi Administratif bisa berupa:⁷⁷ Teguran secara tertulis, Membatalkan aktivitas usaha, Pemberhentian sementara, seluruh, atau sebagian alat produksi, Pembekuan aktivitas usaha Namun, pada PP tersebut, sanksi administratif cukup berlaku hanya pada beberapa pasal saja, begitu halnya di dalam UU Cipta Kerja yang tidak memberikan aturan dengan cara eksplisit tentang sanksi bagi perusahaan yang melaksanakan PHK dengan cara yang sepihak. Hal tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan yang akan sewenang-wenang melaksanakan PHK dengan cara yang sepihak bagi pihak buruh yang mengalami penderitaan akan hal tersebut.

⁷⁷Guntur Putra Ramadhan, DKK., 2023, Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia), Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2, No.3 September 2023 e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 51-63

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Analisis perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah berdasarkan prinsip keadilan social sangat bergantung pada pemenuhan prosedur hukum yang ketat dan adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang kuat untuk melindungi pekerja dari PHK yang tidak sah dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil serta hak-hak lain yang diatur oleh hukum.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak yaitumengajukan perundingan atau musyawarah secara bipartit dengan pengusaha, mengajukan perjanjian bersama, menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial dan sanksi yang dapat dikenakan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di wilayah Jawa Tengah adalah sanksi administrative.

B. Saran

Penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan menggunakan mekanisme yang tersedia untuk menuntut hak-hak tersebut, sementara perusahaan harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk memastikan hubungan industrial yang harmonis dan adil.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Ahmadi, A., 2020, *Dampak Ekonomi PHK terhadap Keluarga*, Kajian Sosial Ekonomi, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anderson, M., 2019, *Kesadaran Hukum dalam Hubungan Industrial*, Penerbitan Hukum, Jakarta
- Andi Prastowo, 2017, *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Terpadu Implementasi Kurikulum 2013 Untuk SD/MI*, Kencana, Jakarta.
- Burhan Asofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- F.X. Jumialdi, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Franz Magnis Suseno, 1986, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta.
- Gunadi, F., 2021, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, CV Gema Insani Press.
- H.R. Abdussalam & Adri Desasfuryanto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Cet V, Jakarta.
- Hans Kelsen, 2011. *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Nusa Media. Bandung.
- Hardani, dkk, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Hyronimus Rhiti, 2015, *Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Hyronimus Rhiti, 2015, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Indyah Hartami Santi, 2020, *Analisa Perancangan Sistem PT Nasya Expanding Management*, Pekalongan.
- John Rawls, 2019, *Teori Keadilan*, terjemahan, Uzair Fauzan & Heru Prastyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Khisni. 2016. *Perkembangan Pemikiran Hukum Islam (Ikhtiyar Pendidikan Doktor Membekali Calon Mujtahid menggali Maqashid al-Syari'ah untuk Mewujudkan Hukum Islam yang Kontekstual)*. UNISSULA PRESS, Semarang.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram.

- Lawrence M. Friedmann, 2011, *The Legal System. A Social Science Perspective*, terjemahan M. Khozim, Nusamedia, Bandung.
- Maemunah. 2019. Rekonstruksi Hukum Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial Berbasis Nilai Keadilan Pancasila. *Disertasi*, Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Miller, J., 2021, *Mengadaptasi UU Ketenagakerjaan ke Ekonomi Digital*, Penerbitan Hukum, Jakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Noval, S. M. R., 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Jakarta.
- Philippus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Prof. Dr. Thamrin SH., M.Hum, 2019, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru.
- Rahmad, L., 2021, *Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja*, Penerbitan Hukum, Jakarta.
- Robinson, K., 2020, *Pemberantasan Korupsi dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbitan Hukum, Jakarta.
- Rohidin. 2016. *Pengantar Hukum Islam dari Semenanjung Arabia hingga Indonesia*, Lintang Rasi Aksara Books, Bantul.
- Rosyid Al Atok, 2015, *Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Setara Pers, Malang.
- Salih, D., 2021, *Meningkatkan Partisipasi Pekerja dalam Pembuatan Kebijakan*, Kajian Hubungan Industrial, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya. Bandung.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Soepomo dan Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Utama, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

- Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta, Bandung.
- Trijono, R., 2020, *Omnibus Law: Cipta Lapangan Kerja* Papas Sinar Sinanti, , Jakarta.
- Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Jurnal :

- Bahder Johan Nasution, 2015, “Kajian Filosofis Tentang Konsep keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern”, *Jurnal Yustisia*.
- Feby Egatri Gulo. 2024. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 No. 4.
- Ferry Irawan Febriansyah, Keadilan Berdasarkan Pancasila sebagai Dasar Filosofis dan Ideologis Bangsa. *Dih: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 13, No. 25, 2017.
- Guntur Putra Ramadhan, DKK., 2023, Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia), *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.2, No.3 September 2023 e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298.
- Ina Nurjanatin, dkk. 2017, *Analisis Kesalahan Peserta Didik Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Luas Permukaan Balok di Kelas VIII-F Semester II SMP Negeri 2 Jayapura*. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pembelajarannya*, Vol. 2 No. 1.
- Ismi Pratiwi Podungge, dkk, 2021, *Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh*, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 2 No. 5.
- Jones, T. 2022, Memastikan Hak-Hak Pekerja dalam Perekonomian Global, *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta.
- Kelana, D. S., 2022, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*.
- Lidia Febrianti, 2017, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *UIR Law Review*, Volume 01 Nomor 01.

- Mansur, M. Arief, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Secara Tidak Benar*, Jurnal Hukum Bisnis.
- Mokh. Thoif. 2022. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19*. *Perspektif Hukum*, Vol 22, Issue 2.
- Pan Mohamad Faiz, 2009. *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1.
- Prakoso, B. 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan di Indonesia*, Jurnal Keadilan.
- Smith, J. 2021, *Perusahaan Multinasional dan Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Suharto, B., 2017, *Implikasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Karena Alasan Penutupan Usaha*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure.
- Sulaiman, Abdullah, 2020, “*Systematic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia*” Jurnal Cita Hukum.
- Supriyadi, A., 2015, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum & Pembangunan.

Artikel :

- Aldiyansyah, 2020, *Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*, Artikel Jawa Pos 12 Februari 2020.
- Anindya Putri, 2023, *Kasus PHK Sepihak, Serikat Pekerja Kembali Laporkan PT SAI Apparel Grobogan*, <https://kbr.id/berita/nasional/kasus-phk-sepihak-serikat-pekerja-kembali-laporkan-pt-sai-apparel-grobogan>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.
- Fajar Eko Nugroho, 2024, *Tak Terima Order, Pabrik di Brebes Terpaksa PHK 98 Pekerja*, <https://www.panturapost.com/daerah/2073689669/tak-terima-order-pabrik-di-brebes-terpaksa-phk-98-pekerja>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.
- Joglo Jateng, 2023, *Ratusan Buruh Di Jepara Mogok Kerja, Buntut 14 Pekerja di PHK Sepihak*, <https://joglojateng.com/2023/12/29/ratusan-buruh-di-jepara-mogok-kerja-buntut-14-pekerja-di-phk-sepihak/>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.
- KarimunToday.com, 2023, *Gegara Mogok Kerja, 80 Persen karyawan PT. Berill Jaya Sejahtera di PHK Sepihak*, <https://karimuntoday.com/gegara-mogok-kerja-80-persen-karyawan-pt-berill-jaya-sejahtera-di-phk-sepihak/>, diakses pada tanggal 3 Mei 2024.