

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual<sup>1</sup>Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “ *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupunkeluarganya<sup>2</sup>.

Sumber hukum Ketenagakerjaan di Indonesia antara lain bersumber dari Undang-Undang, peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang (peraturan pemerintah, keputusan Menteri, keputusan presiden, atau pun keputusan instansi lainnya), kebiasaan, putusan, perjanjian dan traktat<sup>3</sup>.Aturan utama mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia sendiri diatur dalam tiga undang – undang pokok, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan HubunganIndustrial.

Pengertian hukum Ketenagakerjaan sendiri menurut Imam Soepomo, diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja

---

<sup>1</sup> Republik Indonesi, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan* Pasal (2).

<sup>2</sup>Sendjung Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. 1988, hlm. 19

<sup>3</sup>R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013, hlm,79.

pada orang lain dengan menerima upah<sup>4</sup>. Sedangkan kaidah hukum ketenagakerjaan/perburuhan sendiri terdiri dari Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom. Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum dibidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu Pekerja/buruh dengan Pihak Pengusaha<sup>5</sup>. Contohnya adalah kebiasaan yang telah menjadi hukum (*Customary Law*), Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara kaidah Heteronom adalah ketentuan – ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh pihak ketiga yang berada di luar para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja<sup>6</sup>.

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>7</sup>. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka (1) yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>8</sup>

Tahapan penyelesaian sebelum masuk pada tingkat pengadilan harus ada upaya penyelesaian pada tingkat *bipartite*, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, namun apabila dalam jangka waktu tersebut diatas salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan *bipartite* dianggap gagal<sup>9</sup>. Apabila

---

<sup>4</sup>Surya Tjandra, Makin Terang Bagi Kami: *Belajar Hukum Perburuhan*, Jakarta: TURC, 2016, hlm. 3.

<sup>5</sup>Aloysius Uwiyonodkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua*, Depok: PT Rajawali Pers, 2018, hlm. 8-9

<sup>6</sup>*Ibid*

<sup>7</sup>R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan.Op. Cit* hlm. 289.

<sup>8</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>9</sup>Muhamad Isnu, Etal, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014, hlm. 31.

kedua belah pihak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit tersebut maka dibuatlah perjanjian bersama atas kesepakatan tersebut.

Khusus perselisihan pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal bagaimana prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang khususnya dalam Pasal 158, Pasal 158 tersebut sudah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sejak diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dan dikukuhkan lagi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Isi pokok Surat Edaran Menteri tersebut diatas penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan 3 (tiga) hal salah satunya adalah bahwa pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang menyatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap<sup>10</sup> Pengusaha, pekerja/buruh termasuk serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)<sup>11</sup>. Awal diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang telah mengatur bahwa dapat dilakukan oleh pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahwa yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>12</sup>

Menyikapi masalah perbedaan pendapat atau konflik antara pengusaha, pekerja/buruh pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

---

<sup>10</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005. Tgl 07 Januari 2005.

<sup>11</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *OP. Cit*

<sup>12</sup>F.X Djumaldji, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta Bina Aksara, 1945, hlm. 88

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha maka Undang-Undang akan mengatur cara penyelesaiannya, sehingga kepastian dan perlindungan hukum dapat terwujud perselisihan yang banyak terjadi dalam perburuhan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak di harapkan bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja memberikan dampak psikologis, ekonomis-finansial bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menyatakan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah ditindaklanjuti oleh pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Nomor 13/MEN/SJ-HK/I2005 yang intinya, jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan alasan kesalahan berat harus melalui putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan pekerja tersebut benar telah melakukan kesalahan berat atau terbukti melakukan tindak pidana.

Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sebelum dikeluarkan ada putusan peradilan tingkat pertama dengan Nomor: 123/Pdi.Sus-PHI/2016/PN/Mdn, tertanggal 17 Oktober 2016, pihak yang berperkara dalam kasus ini adalah (1) Legimin, (2) Anto Sihombing, (3) Rustam E. Siregar, sebagai penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, melawan PT Nauli Sawit selanjutnya disebut tergugat. Sebelum tergugat melaporkan penggugat ke yang berwajib tanggal 11 April 2015 para penggugat telah mengakui perbuatan melakukan penggelapan minyak solar milik tergugat dan tanggal 13 April 2015 tergugat melaporkan penggugat ke pihak yang berwajib atau kepolisian atas dugaan penggelapan Bahan Bakar Minyak (BBM) Solar yang diduga dilakukan para penggugat. Pada tanggal 13 April 2015 tergugat merumahkan para penggugat dan diberitahukan secara lisan, tanggal 17 April 2015 tergugat memutus hubungan kerja kepada para penggugat.

Pada tanggal 21 April 2015 para penggugat dipanggil oleh pihak yang bewajib untuk diminta keterangan sebagai saksi, dan setelah pemanggilan tersebut para penggugat tidak pernah di panggil lagi oleh kepolisian samapai saat ini. Pada tanggal 30 April 2015 para penggugat mengajak tergugat untuk bipartit namun tergugat tidak mau melakukan perundingan birpartit. Para penggugat membuat laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Tengah untuk mendapatkan penyelesaian perkara tersebut, kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Tengah melimpahkan perkara tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara untuk diselesaikan. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara memanggil para pihak untuk mediasi, namun proses mediasi tersebut tidak dapat menyelesaikan, mediator mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor: 1569-6/DTK-TR/XII/2015 tanggal 21 Desember 2015, dan tergugat dalam hal ini PT Nauli Sawit tidak menjalankan anjuran tersebut sehingga para penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan Nomor perkara 123/Pdt.Sus-PHI/2016.

Seharusnya Pasal tersebut sudah tidak dapat lagi sebagai acuan untuk memutus hubungan kerja, kecuali dalam kasus tersebut sudah mempunyai putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap oleh karena itu penulis tertarik untuk menganalisa masalah tersebut dalam satu bentuk karya ilmiah skripsi dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003**(Putusan Nomor: 492K/Pdt-Sus-PHI/2017)

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dimana dalam putusan Mahkamah Agung Nomor: 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1372 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Agung Nomor: 910 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1065 K/Pdt.Sus-PHI/2017, pekerja/buruh di vonis telah melakukan pelanggaran

kesalahan berat, Sementara Mahkamah Konstitusi telah memutus dengan NomorPutusan: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, telah menyatakan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Dua Tahun kemudian setelah dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas lagi oleh Menakertras dengan mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005. Dimana Surat Edaran tersebut menegaskan, pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena hubungan kerja (PHK) setelah ada putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila melalui peradilan pidana sudah ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dapat dijadikan bukti PHK karena kesalahan berat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sementara putusan Mahkamah Agung melalui putusan Nomor: 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017, putusan Mahkamah Agung Nomor: 1372 K/Pdt.Sus-PHI/2017, putusan Mahkamah Agung Nomor: 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017, putusan Mahkamah Agung Nomor: 910 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan putusan Mahkamah Agung Nomor: 1065 K/Pdt.Sus-PHI/2017, menyetujui putusan PHI yang putusannya menyatakan penggugat bersalah karena melakukan kesalahan berat padahal belum ada putusan peradilan pidana yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana yang di atur dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan dipertegas lagi oleh surat edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN-SJ/I/2005

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan penulis diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana akibat hukum PHK karena kesalahan berat yang menyimpangi pasca putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004?

2. Apakah PHK terhadap pekerja karena kesalahan berat tanpa putusan peradilan pidana dalam putusan MA Nomor: 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan asas keadilan dan kepastian hukum ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukum PHK karena kesalahan berat yang melanggar putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
2. Untuk mengetahui apakah PHK terhadap pekerja karena kesalahan berat tanpa putusan Peradilan Pidana dalam putusan MA Nomor: 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan asas keadilan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap karya tulis ini akan bermamfaat khusus bagi penulis sendiri dan masyarakat pada umumnya, adapun mamfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha dan pekerja/buruh dapat memahami mekanisme penegakan hukum atas kesalahan berat yang belum ada putusan dari Pengadilan Pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
2. Memberikan masukan kepada pemerintah khususnya pada isntansi yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan baik pusat maupundaerah.

### **1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konsep, Kerangka Pemikiran**

#### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

##### **1. Teori Keadilan**

Pembicaraan mengenai keadilan sering kita jumpai dalam diskusi-diskusi para ahli, pembicaraan keadilan dimulai sejak Aristoteles sampai dengan sekarang. Para ahli mengenai keadilan mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda, Teori yang membahas atau mengkaji keadilan dari zamannya

Aristoteles sampai sekarang disebut teori keadilan, teori keadilan dalam bahasa Inggris adalah *TheoryOfJustice* yang terdiri dari dua kata yaitu:

1. Teori
2. Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, dalam bahasa Inggris disebut *Justice*, Bahasa Belanda "*Rechtvaardig*" arti adil dapat dapat dipahami secara objektif.<sup>13</sup> Keadilan dimaknai kata sifat (perlakuan, perbuatan) yang adil.<sup>14</sup> Pengertian adil dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Tidak berat sebelah atau tidak memihak;
2. Berpihak kepada kebenaran;
3. Sepatutnya atau tidak sewenang-wenang;

Jhon Strut Mill memberikan pengertian keadilan sebagai berikut: keadilan adalah nama bagi kelas-kelas aturan moral tertentu yang menyoroti kesejahteraan manusia lebih dekat dari pada dan karenanya menjadi kewajiban yang lebih *absolute*-aturan penuntun hidup apapun yang lain. Keadilan juga merupakan konsepsi dimana kita menemukan salah satu esensinya, yaitu hak yang diberikan kepada individu-mengimplikasikan dan memberikan kesaksian mengenai kewajiban yang lebih mengikat.<sup>15</sup>

Keadilan yang dikemukakan oleh Jhon StruatMill terdapat dua hal yang menjadi pembahasan yaitu:

1. Eksistensi keadilan dan;
2. Esensi keadilan;

Jhon Struat Mill mengatakan bahwa eksistensi keadilan adalah aturan moral, berbicara tentang moral berbicara tentang baik dan buruk. Aturan moral harus fokus untuk kesejahteraan manusia. Sehingga yang menjadi esensi keadilan adalah hak yang diberikan kepada individu untuk dilaksanakan. Notonegoro

---

<sup>13</sup>Algra, dkk, *Mula Hukum*, Jakarta: Binacipta, 1983, hlm. 7.

<sup>14</sup>Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hlm. 6-7.

<sup>15</sup>Karen Lebacqz, *SixTheoriesOfJustice,(Teori-Teori Keadilan)*, penerjemah Yudi Santoso, Bandung: Nusa Medan, 2011, hlm. 23.



memberikan pendapat tentang keadilan, keadilan adalah kemampuan untuk memberikan untuk diri sendiri dan orang lain apa yang semestinya dan apa yang telah menjadi haknya. Hubungan antara manusia yang terlibat didalam penyelenggaraan keadilan terbentuk dalam pola yang disebut hubungan keadilan segitiga, yang meliputi keadilan distributif (*Distributive Justice*), keadilan bertaat atau legal (*Legal Justice*) dan keadilan komutatif (*komutative justice*).<sup>16</sup>

Pengertian diatas hanya memberikan arti keadilan belum memberikan konsep teori keadilan (*a theory of justice*), sehingga perlu diuraikan pengertian tentang teori keadilan. Teori keadilan adalah teori yang mengkaji dan menganalisa tentang ketidakberpihakan kebenaran atau tidak kesewenang-wenangan dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau individu lainnya.

Fokus teori keadilan di atas adalah keadilan yang terjadi di dalam masyarakat, bangsa dan negara. Pada hakekatnya keadilan adalah keadilan yang terdapat dalam masyarakat. Dalam kenyataannya ketidakadilan selalu dialami oleh kelompok masyarakat sendiri. Sering kali institusi pemerintah selalu melindungi kelompok masyarakat yang ekonominya kuat.

#### Jenis-Jenis Keadilan

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua macam sebagai berikut:

1. Keadilan dalam arti umum dan;
2. Keadilan dalam arti khusus;<sup>17</sup>

Pengertian keadilan dalam arti umum adalah keadilan yang berlaku bagi semua orang tanpa membedakan antara orang yang satu dengan orang yang lainnya. Pengertian keadilan dalam arti khusus adalah keadilan yang berlaku hanya ditujukan pada orang tertentu saja (khusus). Aristoteles juga mengemukakan dua konsep keadilan menurut:

1. Hukum dan;
2. Kesetaraan;

Tidak adil digunakan bagi orang yang melanggar hukum maupun bagi orang yang menerima melebihi haknya seperti orang yang tidak jujur, dan orang yang

---

<sup>16</sup>Notonegoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, Jakarta: Pancoran Tujuh Bina, Aksara, 1971, hlm. 98.

<sup>17</sup>Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Bandung: Nusa Media, 2008, hlm. 146.

patuh hukum dan jujur pasti adil. Yang adil berarti benar menurut hukum dan mereka yang selalu jujur. Tidak adil berarti mereka yang melanggar hukum dan mereka yang tidak jujur. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua macam sebagai berikut:

1. Keadilan distributif;
2. Keadilan korektif;<sup>18</sup>

Keadilan distributif adalah kesejahteraan yang proporsional (seimbang), dan keadilan korektif adalah keadilan yang menyiapkan prinsip korektif dalam transaksi privat. Yang menjalankan keadilan korektif adalah hakim dalam menyelesaikan perselisihan dan memberikan hukuman terhadap pelaku kejahatan. Josef Pieper membagi keadilan menjadi empat (4) macam meliputi:

1. *Iustitia Kommutative*;
2. *Iustitia Distributive*;
3. *Iustitia Legalis* atau *generalis*;
4. *Iustitia protective (ciong)*;<sup>19</sup>

*Iustitia commutatif* mengatur hubungan seseorang dengan seseorang, *Iustitia distributive* mengatur hubungan masyarakat dengan seorang manusia, *Iustitia legalis* atau *generalis* mengatur hubungan seseorang dengan masyarakat, dan *Iustitia protective (ciong)* adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing pengayoman kepada manusia pribadi. Keadilan yang disampaikan Josep Pieper adalah pengembangan dari pandangan yang disampaikan Aristoteles, penambahan jenis keadilan yang disampaikan oleh Josef Pieper adalah *Iustitia protectif (ciong)*.

Khusus keadilan ekonomi St. Thomas Aquinas membagi menjadi tiga jenis keadilan meliputi :

1. *Commutative Justice*;
2. *Distributive Justice*; dan
3. *Sosial Justice*;<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 146-148.

<sup>19</sup>Notohamidjojo, *Demi Keadilan Dan Kemanusiaan*, Salatiga: BPK Gunung Mulia, 1975, hlm. 29.

<sup>20</sup>Erman Rajagukguk, *Filsafat Hukum Ekonomi*, Jakarta: Nahan Kuliah, hlm. 10.

*Commutative Justice* berkaitan dengan beroperasinya ekonomi pasar dan penghormatan terhadap kontrak dan hak milik pribadi. *Distributif Justice* adalah penting berfungsinya ekonomi, hal ini berkenaan dengan bagaimana membagi keuntungan ekonomi. Dan *Sosial Justice* berkenaan dengan kebutuhan ekonomi untuk mempunyai *Structuures* dan *institutions*, jika hubungan ekonomi tidak baik berakibat kurangnya produktivitas.

Keadilan menurut beberapa ahli adalah Keadilan menurut Aristoteles adalah merupakan bentuk kondisi kebenaran ideal secara moral akan sesuatu hal, baik itu menyangkut benda ataupun orang. Aristoteles membedakan keadilan menjadi 2 (dua) yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif<sup>21</sup> Keadilan menurut Notonegoro, keadilan adalah suatu keadaan yang dikatakan adil apabila sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## **2. Kepastian Hukum**

Asas kepastian hukum adalah asas yang bertujuan untuk menghormati hak-hak yang telah dimiliki seseorang berdasarkan keputusan atau pejabat Administrasi Negara<sup>22</sup>

Kepastian merupakan perihal atau keadaan yang pasti ketetapan atau ketentuan. Secara hakiki hukum harus pasti dan adil, pasti merupakan pedoman kelakuan dan adil, pedoman kelakuan harus menunjang tatanan yang dinilai secara wajar. Adil dilaksanakan dengan pasti hukum dapat berjalan sesuai fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan dijawab secara sosiologis.<sup>23</sup>

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis, jelas dalam arti tidak menimbulkan keraguan dan logis. Arti jelas menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak terjadi benturan atau terjadi konflik norma. Kepastian hukum menunjukkan kepada pemberlakuan hukum yang jelas,

---

<sup>21</sup>Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004, hlm. 24.

<sup>22</sup>Hotma P. Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-Asas Umum Dan Pemerintahan Yang Baik*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm, 159.

<sup>23</sup>Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: LaksbangPressindo, 2010, hlm. 29.

konsisten, tetap dan konsekuen dalam pelaksanaannya sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan yang sifatnya subjektif, kepastian dan keadilan bukanlah hanya sekedar tuntutan moral melainkan secara faktual mencerminkan hukum, suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.<sup>24</sup>

Menurut Utrecht kepastian hukum mengandung dua pengertian ialah, pertama adanya peraturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, 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.<sup>25</sup>

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang berdasarkan pada aliran positivistic dalam dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, karena bagi penganut pemikiran ini hukum tidak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran positivistic ini tujuan hukum hanya menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum diwujudkan oleh hukum dengan sifat yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan hukum bukti bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemamfaatan melainkan hanya untuk kepastian.<sup>26</sup> Soejono Soekanto mengatakan bahwa kepastian hukum dan keadilan adalah dua faktor yang satu sama lain saling menunjang dalam menjaga keselarasan serta kesebandingdiantara kepentingan dalam kehidupan bermsayarakat, terwujudnya keadilan dan kepastian harus melalui kepastian hukum serta keadilan ditegakkan.

#### **1.4.2 Kerangka Konseptual**

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan karya ilmiah ini, sebagai berikut :

---

<sup>24</sup>Cst. Kansil, Christine, Cst. Kansil Engelier R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, hlm. 385.

<sup>25</sup>Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23.

<sup>26</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002, hlm. 82-83.

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masakerja<sup>27</sup>
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>28</sup>
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>29</sup>
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>30</sup>
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban parapihak<sup>31</sup>
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>32</sup>
7. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>33</sup>
8. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan anatar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>34</sup>

---

<sup>27</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>28</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>29</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>30</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>31</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>32</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>33</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

<sup>34</sup>Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

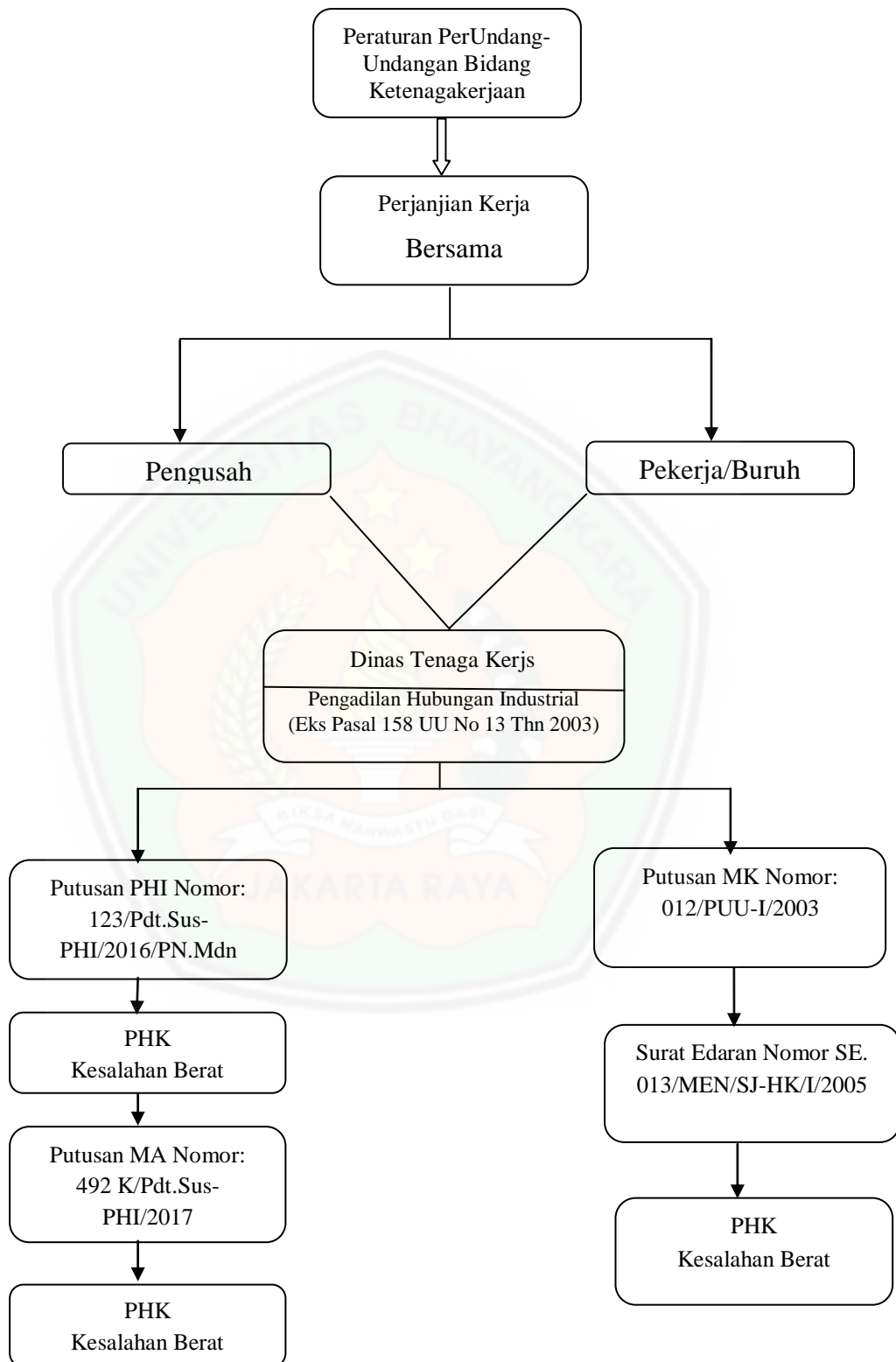
9. Kesalahan berat pada pokoknya tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana(KUHP).
10. Putusan pengadilan pidana adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas, atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang dalam Undang-Undang, (pasal 1 butir 11 KUHP).<sup>35</sup>



---

<sup>35</sup>Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm.286

## 1.5 Kerangka Pemikiran



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah memahami dan tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian, kerangka teori, keranga konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan, pengertian hukum Ketenagakerjaan, hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) baik tentang pengertiannya maupun sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), kesalahan berat.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas tentang analisa hasil penelitian, sesuai dengan permasalahan yang disampaikan.

1. Akibat hukum PHK karena kesalahan berat yang menyimpangi pasca putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
2. PHK terhadap pekerja karena kesalahan berat tanpa putusan peradilan pidana telah sesuai ditinjau dari perspektif asas keadilan dan kepastian hukum.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran-saran sebagai akhir dari penelitian.