



Analisis Hukum Bagi Hak Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Teori Keadilan (Studi Kasus Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr)

Grisela Mawa Aqilah Sugiharto^{1*}, Nur Arifudin², Erna Susanti³

¹Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

²Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

³Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

*Corresponding Author: mawaaqilah06@gmail.com

Abstrak: Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan HI merombak sistem penyelesaian perselisihan perburuhan yang ada, membagi perselisihan menjadi empat jenis. Salah satu masalah yang muncul adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang mempengaruhi kehidupan pekerja dan keluarganya. Karyawan berhak atas uang pesangon dan prosedur PHK harus sesuai undang-undang. Pekerja melakukan upaya hukum setelah di PHK dan mengajukan aduan ke Dinas Ketenagakerjaan. Proses berakhir dengan putusan pengadilan, tetapi pengusaha tidak mematuhi putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja. Tujuan yaitu untuk menganalisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr berdasarkan Teori Keadilan dan menganalisis upaya hukum untuk memenuhi Keadilan studi Putusan Pengadilan Nomor 37/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Smr. Hasil dan pembahasan Keputusan PHK dapat merugikan pekerja secara ekonomi dan mental. Hubungan kerja dijalankan berdasarkan perjanjian. Masalah hukum sering muncul, terutama terkait PHK. Penyelesaian dapat dilakukan melalui perundingan dan mediasi. Serikat pekerja dapat mengajukan kasus ke pengadilan. Analisis keputusan dari sisi keadilan penting untuk melindungi hak pekerja. Kesimpulan berisikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Kesimpulan harus menjawab tujuan khusus. Bagian ini dituliskan dalam bentuk esai dan tidak mengandung angka.

Kata Kunci: PHK, Teori Keadilan, Etika dan Tanggungjawab Profesi

Abstracts: *The HI Dispute Resolution Law overhauls the existing labor dispute resolution system, dividing disputes into four types. One of the issues that arise is Termination of Employment (PHK), which affects the lives of workers and their families. Employees are entitled to severance pay and layoff procedures must comply with the law. Workers take legal action after being laid off and file a complaint with the Manpower Office. The process ends with a court decision, but the employer does not comply with the decision to reinstate the worker. The purpose is to analyze the Industrial Relations Court Decision Number 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr based on the Theory of Justice and analyze legal remedies to fulfill Justice in the study of Court Decision Number 37/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Smr. Results and discussion Termination decisions can harm workers economically and mentally. The employment relationship is based on an agreement. Legal problems often arise, especially related to layoffs. Settlement can be done through negotiation and mediation. Labor unions can file cases in court. Analysis of decisions from a fairness perspective is important to protect workers' rights. The conclusion contains answers to the research questions. The*

conclusion should address the specific objectives. This section is written in essay form and does not contain numbers.

Keywords: *Layoff, Justice Theory, Ethics and Professional Responsibility*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan HI hadir dengan merombak total sistem penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah ada sebelumnya. Undang-undang ini membagi perselisihan industrial menjadi empat macam yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Undang-undang ini juga mengakomodir sistem penyelesaian sengketa tiga tingkat (bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial).

Salah satu perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha dalam satu perusahaan adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya si pekerja mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan mencukupi keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹ Dari data yang didapat di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya menunjukkan bahwa lebih dari 90 % perkara yang ditangani adalah tentang perselisihan PHK sedangkan sisanya 10 % adalah perselisihan hak. Perkara yang masuk di PHI Samarinda sejak pertama beroperasi pada awal bulan April 2006 sampai pertengahan September 2006 berjumlah 139 perkara.

Dalam fakta hukum dilapangan masih Dalam hal ini jika terjadi Pengakhiran Hubungan Kerja, karyawan mempunyai hak seperti uang pesangon, dan jika perusahaan ingin melakukan PHK tentunya harus ada prosedur sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku dan perusahaan tidak juga langsung mengusir saja karyawannya tanpa pemberitahuan dan surat PHK, apalagi sampai diusir dari perumahan karyawan yang notabene mereka tidak mengetahui kejelasan di berhentikan apa tidak karna tidak ada keputusan dari perusahaan, hal ini terjadi pada tanggal 27 Juni 2023 di PT KARYA BINTANG TIMUR selaku Tergugat yang mana Pekerja/Buruh (ED) selaku Penggugat langsung diusir dari lokasi kerja pada saat diatas kapal, yang bersangkutan diputuskan atau dirumahkan oleh pihak perusahaan dengan alasan permasalahan penjualan air isi ulang. Dan sejak bulan Juni-Juli 2023 upah.

Putusan Nomor 37/ Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr yang mengatakan Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan dapat terjadi salah satunya karena Pekerja/Buruh (ED) melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua. Sedangkan Pemberian surat peringatan karyawan/ buruh diatur dalam pasal 154A ayat (1) huruf K berbunyi: melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penggugat (ED) sudah di berhentikan oleh pihak Tergugat PT Pelayaran Karya Bintang Timur, Pekerja/Buruh (ED) melakukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah di PHK dengan melakukan mekanisme perundingan bipartit terlebih dahulu. kemudian pekerja/buruh tersebut mengadakan permasalahannya kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Samarinda maka keluar Risalah dan anjuran Dinas Ketenagakerjaan Samarinda Nomor 257/066/100.04. Pekerja/buruh tersebut menilai karena sudah diPHK sepihak oleh

¹Asri Wijayanti, 2016, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet. VI, Sinar Grafika, Jakarta, h. 158

Manajemen maka dia berhak atas uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja dari Manajemen.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diakhiri dengan putusan pengadilan hubungan industrial. Yang dilatar belakangi dengan adanya suatu putusan hakim yang memutuskan agar pengusaha mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Namun kenyataannya pengusaha tersebut tidak melaksanakan putusan mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smr., tanggal 25 Januari 2024., yang mana terhadap perkara tersebut sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian doktrinal (normatif), Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.²

Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dalam arti bahwa data ini diperoleh berdasarkan studi kepustakaan dan studi dokumentasi yang berhubungan dengan objek dan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum dibagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.³ Bahan-bahan hukum tersebut dibagi menjadi :

- a. Primer, yaitu bahan hukum yang menjadi sumber utama. Bahan hukum primer bersifat mengikat yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, yaitu :
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- b. Sekunder, berupa hasil-hasil penelitian, buku, kamus hukum, jurnal hukum, pendapat para sarjana, dan masalah.
- c. Tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁴ Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh selama penelitian akan dianalisis secara kualitatif untuk mendeskripsikan jawaban atas pertanyaan penelitian:

- a. Rumusan masalah (R1)

Bahan hukum yang di peroleh selama penelitian di arahkan untuk menganalisis analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr berdasarkan Teori Keadilan.
- b. Rumusan masalah (R2)

² Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 14

³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.2012, hlm. 50

⁴ Peter Mahmud Marzuki. "Penelitian Hukum". (Jakarta : Kencana, 2005). Halaman 141

Bahan hukum yang di peroleh selama penelitian di arahkan untuk menganalisis upaya hukum untuk memenuhi Keadilan studi Putusan Pengadilan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr.

Alokasi Waktu

Penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari penyusunan Desain riset, Seminar Desain riset, Studi Pustaka, Pengambilan Bahan Hukum, Penyusunan Laporan, dan Publikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penulisan hasil hanya dituliskan hasil penelitian yang berisikan data yang didapat pada penelitian atau hasil observasi lapangan.

Berdasarkan data dan observasi di lapangan bahwa Keputusan PHK dapat berdampak negatif terhadap kehidupan dan masa depan pekerja yang mengalaminya, baik dari segi ekonomi maupun kondisi mental mereka. Pelaku dalam dunia industri terdiri dari pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Masalah hukum terkait ketenagakerjaan di Indonesia masih sering terjadi. Masalah yang terus berlanjut hingga saat ini adalah tidak pemberian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dari perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu isu hukum dalam bidang ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Dan pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan untuk mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan karena alasan tertentu.

Hubungan kerja terjalin akibat adanya ikatan antara buruh dan majikan setelah mereka membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja atau buruh dengan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah disusun oleh majikan dan serikat buruh di perusahaan tersebut.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak selalu berlangsung dengan baik. Jika terjadi ketidakharmonisan antara pengusaha dan pekerja, penyelesaian hokum yang menjadi dasar adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara normatif, untuk menghadapi perkembangan industrialisasi yang menyebabkan meningkatnya jumlah dan kompleksitas perselisihan hubungan industrial. Dalam UU PPHI tersebut, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara rinci. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, dan perundingan tripartit. Menurut penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sedang berselisih. Sedangkan perundingan tripartit adalah perundingan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga sebagai fasilitator atau penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Langkah pertama yang harus diambil adalah perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, ketika terjadi perselisihan. Upaya ini harus dilakukan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika perundingan bipartit gagal, maka sesuai dengan Pasal 4 ayat (1), salah satu atau kedua belah pihak harus melaporkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima laporan dari salah satu atau kedua belah pihak, proses dilanjutkan dengan mediasi. Pasal 4 ayat (3) mengatur bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat wajib

menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Selanjutnya, dalam Pasal 4, jika para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan akan menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Beberapa tindakan yang diambil oleh para serikat pekerja adalah, mereka menunjuk kuasa hukum untuk melanjutkan kasus tersebut ke ranah pengadilan yaitu dengan mengajukannya ke pengadilan hubungan industrial, seperti yang dilakukan oleh Pekerja/ buruh Perusahaan.

Analisis hukum untuk hak pekerja pasca putusan pengadilan perlu dilihat dari perspektif keadilan untuk memastikan bahwa keputusan itu benar-bener adil. Dan dalam menjalankan semua ini, etika profesi berperan penting supaya prosesnya tetap profesional dan sesuai moral. Dengan kata lain, semua harus saling mengisi supaya hak-hak pekerja itu terlindungi dengan baik.

Pembahasan

Konsistensi Menjalankan Peraturan Perundang-undangan Menjadi Tantangan bagi Hakim Seringkali hakim membuat putusan yang tidak sejalan dengan Undang-undang.

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu perburuhan. Diantaranya yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan tersebut dijadikan referensi atau dasar bagi hakim dalam memberikan pertimbangan terkait fakta di persidangan. Paket peraturan di bidang perburuhan tersebut turut mendukung proses penegakan perselisihan hubungan industrial untuk menilai apakah tindakan para pihak sesuai atau tidak dengan pengaturan didalamnya. Selain ketiga paket peraturan perundang-undangan tersebut, putusan Mahkamah Konsistitisi juga menjadi sumber hukum untuk menilai.

Pertimbangan hakim yang terlihat tidak konsisten pun ditemukan di berbagai putusan. Seperti, hakim dalam menilai suatu fakta tidak menyertakan peraturan terkait dalam memberikan pertimbangan. Sehingga hakim cenderung mengabaikan kepentingan pekerja/buruh. Dalam kasus PHK sepihak, Majelis hakim seharusnya memberikan putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya, bahwa hakim menyatakan hubungan kerja telah terputus. Tentu ini saling berkontradiksi dengan terobosan hakim yang pernah dilakukan.

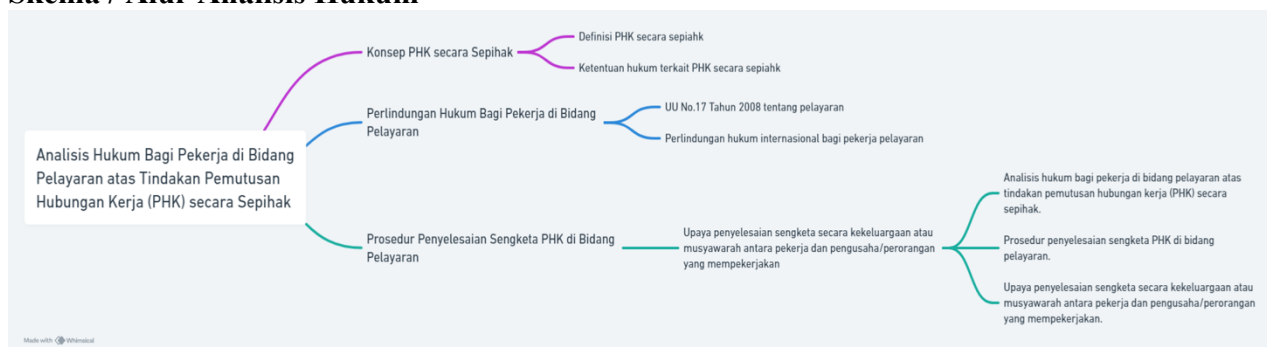
Selain itu, Peneliti juga menemukan putusan yang janggal. Kejanggalan yang dimaksud yakni di dalam fakta yang tercantum di putusan, telah secara jelas pihak pengusaha menjatuhkan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah mendirikan serikat pekerja. Jika faktanya demikian, maka berdasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan buruh mendirikan serikat pekerja, seharusnya hakim memutuskan untuk mempekerjakan Kembali pekerja/buruh. Akan tetapi yang terjadi justru hakim menyatakan PHK yang dilakukan pengusaha sah menurut hukum. Pertimbangan demikian merupakan langkah mundur dari upaya penegakan perselisihan hubungan industrial dan berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya mereka terima.

Khusus untuk kasus pelanggaran hak normatif terhadap pekerja/ buruh, terdapat putusan yang menolak keinginan pengusaha yang ingin menjatuhkan PHK pekerja / buruh. Padahal alasan melakukan PHK dikarenakan pekerja/ buruh untuk mencari uang tambahan dengan cara berjualan di atas tongkang, maka pengusaha berkesimpulan berhak untuk mem-PHK dengan atas dasar yang tertulis dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, pasal 154 ayat 1 huruf K. Dan serta Pengusaha sebelumnya telah di berikan SP (Surat peringatan) satu, dua bulan. Seharusnya Pengusaha lebih membaca lebih lanjut tentang

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Pasal 154 ayat 1 huruf K sebelum mem-PHK pekerja/ buruh.

Alasan tersebut bertentangan dengan ketentuan PHK yang telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 pasal 154 ayat 1 huruf K, Alasan tersebut bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Cipta kerja mengenai PHK. Namun hakim dalam perkara tersebut tidak menyertakan secara eksplisit ketentuan diskriminasi dan pelanggaran undang-undang yang dimaksud dalam memberikan pertimbangan.

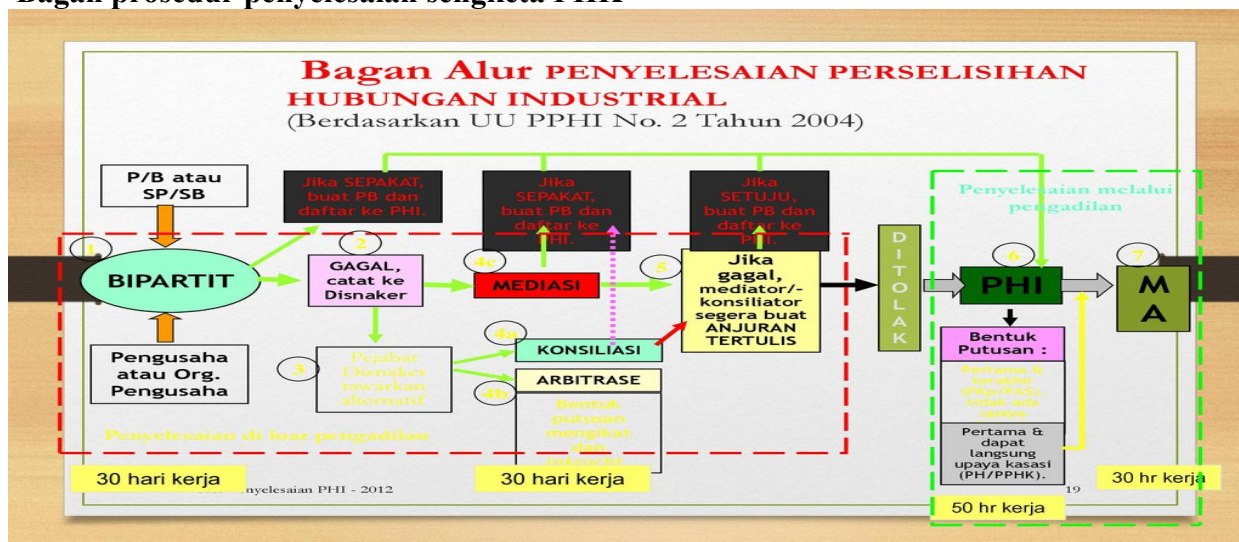
Skema / Alur Analisis Hukum



Konsep PHK

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Pasal tersebut mencakup Pasal 154 A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan tertentu, seperti pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengatur bahwa jika perundingan bipartit tidak berhasil mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, ketentuan mengenai PHK dapat ditemukan dalam Pasal 154 ayat (1) huruf K Undang-Undang 2023.

Bagan prosedur penyelesaian sengketa PHK



Berikut adalah bagan alur prosedur perkara Hubungan Industrial (PHI) Pendaftaran Gugatan, sebagai berikut:

1) Persiapan Berkas Gugatan:

- Penggugat menyiapkan berkas gugatan yang lengkap, meliputi

- a. Surat Gugatan (asli dan fotokopi).
 - b. Risalah Bipartit atau Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan.
 - c. Surat Kuasa (jika diwakilkan).
 - d. Fotokopi KTP Penggugat dan Tergugat.
 - e. Akta Pendirian Perusahaan (Legalisir Cap Pos).
 - f. Tanda Kartu Beracara / Advokat / Serikat KTP Pemberi Kuasa & Penerima Kuasa.
 - g. Berita Acara Sumpah Advokat (PERADI) / (KAI).
 - h. Tanda Bukti Pencatatan Disnaker dan Susunan Kepengurusan Serikat.
 - i. Slip Setoran Bank BTN Tingkat Pertama (SKUM).
 - j. Softcopy Gugatan Flashdisk.
- Kelengkapan berkas ini penting untuk memperlancar proses pendaftaran.
- 2) Pendaftaran Gugatan:
 - a. Penggugat atau kuasa hukumnya mengajukan gugatan ke Kepaniteraan PHI di Pengadilan Negeri yang berwenang.
 - b. Petugas pendaftaran akan memeriksa kelengkapan berkas gugatan.
 - c. Membayar panjar biaya perkara di kasir
 - d. Menerima nomor perkara.
 - 3) Pemeriksaan Berkas dan Penunjukan Majelis Hakim:
 - a. Panitera/Sekretaris memeriksa berkas perkara.
 - b. Ketua Pengadilan Negeri menunjuk Majelis Hakim yang akan menangani perkara.
 - c. Panitera menunjuk Panitera Pengganti dan Jurusita Pengganti.
 - 4) Penetapan Hari Sidang dan Pemanggilan Para Pihak:
 - a. Majelis Hakim menetapkan hari sidang pertama
 - b. Jurusita memanggil para pihak (Penggugat dan Tergugat) untuk menghadiri sidang.
 - 5) Sidang Pertama
 - a. Para pihak hadir di Pengadilan Negeri sesuai jadwal yang telah ditentukan.
 - b. Penyerahan berkas perkara kepada Ketua Majelis yang telah ditunjuk.
 - c. Pemeriksaan berkas dan mempelajari perkara.

Duduk Perkara Sengketa Hubungan Industrial

Duduk perkara dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr, bahwa gugatan yang dirumuskan oleh Penggugat (ED) berdasarkan bukti-bukti dan saksi-saksi, adalah sebagai berikut:

- Bahwa benar penggugat (ED) telah bekerja di perusahaan PT Pelayaran Karya Bintang Timur mulai bulan Agustus 2010
- Bahwa selama penggugat bekerja dengan pihak Tergugat PT Pelayaran Karya Bintang Timur sebagai ABK Tongkang tahun 2018/2023, mendapatkan upah dengan rincian upah pokok sebesar Rp.1.664.000,-/bulan, premi yang bersifat tidak tetap sebesar Rp.500.000,-/bulan dan potongan BPJS KETENAGAKERJAAN.
- Bahwa pada penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat pernah mendapatkan surat peringatan I tepatnya pada tanggal 27 juni 2023 disebabkan permasalahan penjualan air isi ulang, selanjutnya pada tanggal 10 juli 2023 mendapatkan SP ke 2 karena pihak Penggugat (ED) dilarang berjualan air isi ulang diatas kapal.
- Bahwa Pekerja/Buruh (ED) melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana yang telah diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 80 angka 45 Pasal 154A ayat 1 huruf b Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat 2.

- Bahwa Pekerja/buruh (ED) menyatakan dipanggil oleh pihak perusahaan sebanyak 2 (dua) kali tersebut melalui telepon dan oleh perusahaan disuruh mengundurkan diri dengan alasan yang bersangkutan dilarang berjualan air isi ulang diatas kapal.
- Bahwa pada 27 Juni 2023, upah yang bersangkutan sudah dihentikan oleh pihak perusahaan. Dan pihak tergugat PT Karya Bintang Timur untuk penyelesaian masalah hubungan industrial yang hasilnya pihak tergugat sudah tidak memberikan kesempatan kepada penggugat untuk bekerja Kembali dan secara sepihak tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat.
- Bahwa atas permasalahan yang dialami oleh penggugat, penggugat berusaha menyelesaikan melalui perundingan bipartite dengan tergugat namun karena perundingan bipartite tidak kesepakatan yang dicapai maka proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk menyelesaikan permasalahan ini.
- Bahwa kemudian pegawai mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda memanggil pihak penggugat dan tergugat untuk menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut, untuk ini serangkaian mediasi telah dilakukan dan tergugat tetap pada keputusannya untuk melakukan PHK kepada penggugat.
- Bahwa untuk mediasi tersebut telah dikeluarkan surat anjuran dari pemerintah kota semarang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, maka keluar Risalah dan anjuran Dinas Ketenagakerjaan Samarinda Nomor 257/066/100.04. Maka dapat dikatakan Penggugat telah di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh Tergugat sebagaimana Diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 80 angka 28 Pasal 88A ayat 1 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 3. Maka PHK terhadap penggugat adalah PHK tanpa kesalahan sebagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 80 angka 45 Pasal 154A ayat 1 huruf b Juncto Peraturan Perintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 43 Ayat 2, Penggugat menuntut Uang Pesangon, Uang Perhargaan masa kerja, cuti tahun 2022, THR sejak 2010 hingga tahun 2023.

Berdasarkan penjabaran duduk perkara diatas pekerja/ buruh pada intinya adalah ingin mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa selama masa kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dengan menempuh jalur litigasi sebagai upaya medapatkan keadilan, tetapi berdasarkan pelanggaran yang telah dilakukakn oleh penggugat sebagaimana yang telah dijabarkan dalam duduk perkara, penggugat tidak berhak mendapatkan pesangon karena telah melakukan pelanggaran berat yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas pasal 158 ayat (3) telah memberikan penjelasan yakni pekerja/buruh yang diputus hubungannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud didalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4). Bunyi dari pasal 156 ayat (4) adalah uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh di terima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁵

⁵ Pasal 156 ayat (4), Pasal 158 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak Atas Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian uang kompensasi sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 22 Tentang Cipta Kerja BAB IV didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Teori Keadilan

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.⁶ Keadilan Menurut Aristoteles Adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara kedua ujung ekstern yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstern itu menyangkut 2 orang atau benda. Bila 2 orang tersebut punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang harus memperoleh benda atau hasil yang sama. Kalau tidak sama, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut berarti ketidakadilan.⁷ Menurutnya, keadilan dimaknai sebagai keseimbangan. Adapun ukuran keseimbangan menurut Aristoteles adalah kesamaan numerik dan kesamaan proporsional.⁸

- a. Kesamaan numerik dimaknai bahwa setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya setiap orang sama di hadapan hukum.
- b. Kesamaan proporsional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.⁹

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua, yaitu:¹⁰

- a. Keadilan distributif adalah keadilan yang berlaku dalam ranah hukum publik, yaitu fokus pada distribusi kekayaan dan barang lain yang diperoleh masyarakat.
- b. Keadilan korektif berhubungan dengan membetulkan atau membenarkan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan atau memberikan hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan.

Keadilan dan hukum menurut Aristoteles bertujuan untuk mencapai kebahagiaan. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua yakni keadilan umum dan keadilan khusus. Keadilan umum berkenaan dengan kebaikan umum. Keadilan umum mengandung arti bahwa keadilan adalah menaati hukum dan yang tidak adil adalah yang tidak menaati hukum. Keadilan dapat berarti keabsahan atau kewajaran, karena ketidakadilan adalah pelanggaran hukum dan ketidakwajaran. Undang-undang mendorong masyarakat untuk berperilaku berbudi luhur, sehingga orang yang adil, yang menurut definisinya halal, tentu akan berbudi luhur. Kebajikan berbeda dengan keadilan karena kebajikan berkaitan dengan keadaan moral seseorang, sedangkan keadilan berkaitan dengan hubungan seseorang dengan orang lain. Keadilan umum adalah keadaan seseorang yang pada umumnya sah dan wajar.

Keadilan khusus berkaitan dengan harta kehormatan, uang, dan keamanan yang “dapat dibagi”, dimana keuntungan seseorang atas barang-barang tersebut mengakibatkan kerugian yang sama bagi orang lain. Keadilan khusus terbagi menjadi beberapa keadilan yaitu:

⁶ Riky Sembiring, Keadilan Pancasila Dalam Persepektif Teori Keadilan Aristoteles, *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Pancasarjana Universitas NGURAH RAI*, hlm 143.

⁷ *Ibid*, hlm 144

⁸ Karen Leback. Penerjemah Yudi Santoso. *Teori-Teori Keadilan*. Cetakan ke-6. Bandung: Nusa Media, 2018

⁹Hyronimus Rhiti. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011, hal. 241.

¹⁰ *Ibid*

⁶, hlm 241-242

- a. Keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang berdasarkan jasa-jasa atau kemampuan yang telah disumbangkannya (sebuah prestasi). Aristoteles menawarkan sebuah alat ukur yang dikatakannya sebagai *geometric equality*. Adil secara distribusi terbagi menjadi dua kriteria, yaitu *equal shares* dan *equal person*.
- b. Keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Ketika pembagian dalam keadilan distributif tidak tepat, maka hal tersebut diperbaiki oleh keadilan korektif. Keadilan korektif bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atas pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, sedangkan hukuman yang sesuai harus diberikan kepada pelaku kejahatan. Ketidakadilan mengarah pada hancurnya kesetaraan yang sudah ada. Keadilan korektif bertujuan untuk memulihkan kesetaraan. Contoh keadilan korektif yaitu ketika seseorang melakukan tindak pidana maka terjadi ketidakseimbangan, maka untuk menjadikannya seimbang pelaku tindak pidana tersebut harus mendapatkan sanksi.

Aristoteles mengasosiasikan keadilan dengan “timbang balik sesuai dengan proporsi” dan bukan dengan konsepsi Pythagoras tentang timbal balik sebagai pertukaran nilai-nilai yang setara secara aritmatika. Dengan kata lain, suatu pertukaran akan adil jika hal-hal yang dipertukarkan sebanding dengan manfaat, kemurahan hati, atau sumbangan pihak-pihak yang melakukan pertukaran. Jika pihak-pihak yang bersangkutan benar-benar sederajat dan mengadakan hubungan pertukaran satu sama lain, maka keadilan ditegakkan bila manfaat yang mereka tukarkan mempunyai nilai yang sama. Aristoteles mengakui keterbatasan keadilan hukum dan perlunya keadilan (*epieikeia*) dalam situasi tertentu. Keadilan mencakup penerapan kebijaksanaan praktis dan kebijaksanaan moral untuk menyesuaikan undang-undang umum dengan keadaan tertentu, memastikan bahwa keadilan dicapai dalam kasus-kasus tertentu di mana undang-undang tersebut mungkin gagal.

Upaya Hukum

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hanya terdapat dua jenis upaya hukum terhadap putusan hakim pengadilan hubungan industrial, yaitu kasasi dan peninjauan kembali. Sedangkan upaya hukum banding ke pengadilan tinggi, sebagaimana terdapat dalam perkara perdata pada umumnya, tidak berlaku bagi perselisihan hubungan industrial.¹¹

a. Kasasi

Kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan pada tingkat terakhir.⁴⁰ Kasasi merupakan upaya hukum biasa pada tingkat akhir yang diajukan ke Mahkamah Agung. Dalam kasasi tidak dilakukan persidangan ulang seperti halnya dalam persidangan tingkat pertama ataupun banding pada perkara perdata pada umumnya.

b. Peninjauan Kembali

Peninjauan kembali merupakan upaya hukum luar biasa, yang dilakukan terhadap putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*). PK diajukan kepada Mahkamah Agung yang memeriksa permohonan PK pada tingkat pertama dan terakhir (Pasal 34 UU No. 14 Tahun 1985 Tentang MA). Karena PK diajukan terhadap putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap, maka permohonan PK tidak menanggukuhkan pelaksanaan putusan

(Pasal 66 ayat 2 UU 14/85). Undang-undang mengatur bahwa PK hanya dapat diajukan satu kali (Pasal 66 ayat 1 UU 14/85), namun sejumlah putusan hakim dan yurisprudensi menerima pengajuan PK berkali-kali, khususnya PK yang diajukan berdasarkan adanya keadaan baru.¹²

¹¹ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Penjelasan Umum, paragraph 14 angka 10.

¹² Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2012 tentang Putusan Penting Mahkamah Agung RI Putusan

Hal ini penting karena dengan mekanisme yang benar maka hak-hak hukum yang diterima oleh buruh akan sesuai dengan koridor hukum. Pada sisi lain hal ini disebabkan oleh posisi tawar buruh yang lemah, dengan mekanisme prosedur hukum yang benar maka bisa diminimalisir tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Adanya keterlibatan pihak eksekutif maupun pengadilan dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan ini menunjukkan bahwa buruh sebagai masyarakat kebanyakan perlu mendapatkan suatu perlindungan hukum dari penguasa. Banyak kasus dilapangan dimana sering terjadi pelanggaran terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan ini. Kasus yang terjadi di PT. Karya Bintang Timur adalah contoh bentuk pelanggaran terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan, dimana prosedur yang ada tidak dipatuhi oleh pihak pengusaha.

Analisis Antara Undang-Undang Ciptakerja Dengan Teori Keadilan

Seperti yang kita ketahui Konsep keadilan dan ketidakadilan merupakan dua hal yang saling berkaitan namun memiliki makna yang berlawanan. Keduanya tidak dapat dipisahkan dan justru keberadaannya saling menentukan. Keadilan dapat dipahami sebagai kebalikan dari ketidakadilan, di mana masing-masing memiliki definisi yang bertentangan. Keberadaan konsep keadilan ditandai dengan terciptanya kondisi yang membawa kebahagiaan dan kesenangan, sementara ketidakadilan ditandai dengan situasi yang penuh dengan penderitaan, kesengsaraan, dan tindakan sewenang-wenang. Konsep keadilan merupakan gagasan untuk menentukan kearah mana sesuatu yang disebut dengan adil. Konsep ini menjadi rencana awal berpikir yang selanjutnya menjadi dasar untuk menentukan keadilan.¹³

Inti dari teori keadilan Aristoteles adalah gagasan bahwa keadilan berarti memberikan sesuatu kepada seseorang sesuai dengan apa yang pantas atau layak mereka terima. Bagi Aristoteles, keadilan bukanlah sekadar pembagian yang sama rata, melainkan pembagian yang proporsional yang mempertimbangkan kebajikan dan jasa masing-masing individu. Aristoteles memandang keadilan sebagai fondasi utama bagi masyarakat yang berfungsi dengan baik. Teorinya bersifat teleologis, yang berarti diarahkan pada pencapaian suatu tujuan tertentu. Menurut Aristoteles, tujuan akhir dari keadilan adalah memungkinkan setiap individu untuk menjalani apa yang disebutnya sebagai "kehidupan yang baik" yakni kehidupan yang bermoral, bermartabat, dan penuh kebajikan.

Dan pemikiran Aristoteles dalam karyanya "Etika Nikomakhea" mengembangkan pemahaman mendalam tentang keadilan dengan memperkenalkan dua konsep fundamental yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif:

a) Keadilan Distributif

Keadilan Distributif yaitu keadilan yang diberikan kepada setiap orang menurut jasa-jasanya atau haknya masing – masing.¹⁴

Keadilan distributif ini berfokus pada pembagian sumber daya, kehormatan, dan keuntungan sosial secara proporsional. Berbeda dengan distribusi yang sama rata, Aristoteles berpendapat bahwa pembagian ini harus didasarkan pada kontribusi, kemampuan, dan nilai sosial individu. Prinsip ini mengakui bahwa setiap orang memiliki peran dan kapasitas yang berbeda dalam masyarakat. Mereka yang memberikan kontribusi lebih besar atau memiliki peran yang lebih signifikan seharusnya menerima bagian yang sesuai dengan upaya dan pencapaian mereka. Dalam studi Putusan Nomor 37/ Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr, Keadilan ini berkaitan dengan pembagian

183/PK/Pid/2010.

¹³ Ferry Irawan dan Yoga Prasetyo, *Konsep Keadilan Pancasila* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2020) hal. 5

¹⁴ Muhammad Tahir (2021) "Keadilan dalam Beberapa Perspektif: Suatu Kajian Beberapa Paradigma Tentang Keadilan", *Meraja Journal*, Vol. 4, No. 2, hal. 270

hak dan kewajiban secara proporsional. Dalam konteks PHI, ini berarti pembagian yang adil dari kompensasi, pesangon, dan hak-hak lain antara pekerja dan pengusaha.

b) Keadilan korektif

Keadilan korektif, menghendaki adanya penggantian kerugian atau pemulihan pada keadaan seperti semula sebagai sebuah sarana untuk menyeimbangkan ketidakseimbangan karena ketidakadilan. Oleh sebab itu pada konsep keadilan korektif ini berlaku: penerapan hukuman akan menebus kejahatan; restitution akan menebus kerugian akibat wanprestasi; dan pemulihan kerugian atau kerusakan ekonomi melalui tindakan yang menguntungkan. Dalam konteks Studi Putusan Nomor 37/ Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr Terdapat sejumlah risiko Dalam prakteknya, pekerja sering kali menjadi korban dari keputusan manajemen perusahaan, termasuk tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa alasan yang jelas atau tanpa mengikuti prosedur yang tepat, sesuai dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024. Serta PHK sepihak ini bisa terjadi ketika:

- Tidak Ada Alasan yang Sah: Pengusaha memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan alasan yang sesuai dengan hukum.
- Prosedural yang Tidak Dipatuhi: PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti tidak ada proses mediasi atau negosiasi.

Jika ditemukan pelanggaran, PHI dapat memutuskan untuk memulihkan hak pekerja, berupa:

- Reinstatement: Mengembalikan pekerja ke posisi semula jika PHK dianggap tidak sah.
- Kompensasi: Memberikan ganti rugi kepada pekerja yang di-PHK secara tidak adil. Ini bisa berupa pembayaran upah yang hilang, tunjangan, atau kompensasi lainnya yang relevan.

KESIMPULAN

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat memberikan dampak negatif terhadap pekerja, baik secara ekonomi maupun mental. Dalam dunia industri, hubungan antara pengusaha dan pekerja diatur oleh perjanjian kerja. Namun, seringkali hak-hak pekerja tidak diberikan oleh perusahaan. Salah satu isu hukum yang muncul adalah PHK, yang mengakhiri hubungan kerja karena alasan tertentu.

Jika ada ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjadi rujukan. Penyelesaian dapat dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, dan jika gagal, dapat dilanjutkan ke perundingan tripartit yang melibatkan pihak ketiga.

Langkah awal adalah perundingan bipartit, lalu jika gagal, laporan harus diajukan ke instansi ketenagakerjaan. Proses selanjutnya adalah mediasi, dan jika perlu, pilihan konsiliasi atau arbitrase dapat ditawarkan. Seiring itu, serikat pekerja dapat membawa kasus ke pengadilan hubungan industrial.

Penting untuk menerapkan analisis hukum yang adil dan menjaga etika profesi agar hak-hak pekerja terlindungi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, L. (2010). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ismatullah, D., & Bambang, R. J. (2013). Hukum Ketenagakerjaan. *Pustaka Setia, Bandung*.

- Setiawan, I. K. O, (2016), *Hukum Perikatan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Subekti. R, (1994), *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermedia.
- Soekanto, S, (2014), *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pers.
- Wijayanti, A (2016), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. VI, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*, *JURNAL HUKUM ACARA PERDATA*, Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020
- Riky Sembiring, *Keadilan Pancasila Dalam Persepektif Teori Keadilan Aristoteles*, *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Pancasarjana Universitas NGURAH RAI*