

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan instrumen yang krusial dalam menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Regulasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif, memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan kondisi kerja yang tidak manusiawi (Santoso et al. 2023). Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja dalam menjalankan bisnis mereka, sehingga mampu mendorong produktivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan adanya aturan yang jelas dan tegas, kedua belah pihak dapat beroperasi dalam kerangka hukum yang saling menguntungkan (Rosita and Waluyo 2023).

Pentingnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia tercermin dalam berbagai peraturan yang mengatur hubungan industrial, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunan lainnya (Syaiful 2025). Aturan-aturan ini mencakup berbagai aspek mulai dari perekrutan, hubungan kerja, upah, keselamatan kerja, hingga penyelesaian perselisihan. Implementasi hukum ketenagakerjaan yang efektif tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan dapat beroperasi dengan baik dalam iklim usaha yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan menjadi landasan penting bagi pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan di Indonesia (E. Sutrisno 2019).

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dan perkembangan signifikan sejak masa kolonial hingga era modern. Pada awalnya, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh sistem hukum kolonial Belanda yang cenderung

memihak kepada kepentingan perusahaan kolonial. Seiring dengan kemerdekaan Indonesia, pemerintah mulai mengembangkan regulasi ketenagakerjaan yang lebih berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja (Laurensius S 2017). Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan merupakan salah satu tonggak awal yang penting, meskipun masih memiliki banyak keterbatasan dalam implementasinya (Mahkamah Agung 1969). Perkembangan berikutnya ditandai dengan lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan kerangka hukum yang lebih komprehensif dan modern (Kusuma 2025).

Pengaruh globalisasi juga membawa perubahan besar dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kebijakan pemerintah untuk menarik investasi asing dan meningkatkan daya saing global mendorong revisi berbagai regulasi ketenagakerjaan untuk lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan ekonomi global (Heryandi 2007). Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, misalnya, merupakan respons terhadap tuntutan globalisasi yang menekankan pentingnya efisiensi dan produktivitas tenaga kerja (Topan 2018). Selain itu, tekanan dari organisasi internasional seperti ILO (International Labour Organization) turut mempengaruhi pembentukan dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan, memastikan bahwa standar-standar kerja di Indonesia sesuai dengan norma-norma internasional (Khairunnisa, Pramono, and Sonhaji 2016). Transformasi ini menunjukkan upaya pemerintah dalam menyeimbangkan antara perlindungan pekerja dan kebutuhan ekonomi yang dinamis (Wahyudi 2019).

Implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks dan beragam. Salah satu tantangan utama adalah ketidakjelasan regulasi yang sering kali menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda di kalangan pekerja, pemberi kerja, dan aparat penegak hukum (Kontributor 2023). Ketidakjelasan ini dapat

disebabkan oleh peraturan yang tumpang tindih atau kurang rinci, yang mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaannya di lapangan. Selain itu, kurangnya sosialisasi dan pemahaman tentang regulasi ketenagakerjaan di antara para pemangku kepentingan juga memperparah masalah ini (Mainatul 2023). Akibatnya, ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan menjadi hal yang umum, baik di sektor formal maupun informal (Sumarni and Widodo 2016).

Tantangan lainnya adalah rendahnya tingkat kepatuhan dari kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja seringkali kurang memahami hak-hak mereka atau merasa takut untuk memperjuangkannya karena khawatir kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, beberapa pemberi kerja mungkin sengaja mengabaikan atau melanggar aturan ketenagakerjaan untuk mengurangi biaya operasional. Konflik kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja juga sering muncul, terutama terkait dengan masalah upah, jam kerja, dan kondisi kerja (Putra and Wajdi 2022). Peran pengawas ketenagakerjaan yang terbatas serta mekanisme penegakan hukum yang tidak efektif semakin memperburuk situasi ini, sehingga banyak kasus pelanggaran ketenagakerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik (Gunarto 2019).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Di Indonesia, PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin oleh pekerja, atau kondisi tertentu yang memaksa perusahaan untuk mengurangi jumlah tenaga kerjanya. Definisi ini mencakup berbagai bentuk pemutusan, baik yang bersifat sukarela (seperti pengunduran diri) maupun non-sukarela (seperti pemecatan) (Keuangan Kementerian 2025). Tujuan utama dari peraturan mengenai PHK adalah untuk memastikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga hak-hak pekerja terlindungi dan

perusahaan tetap dapat menjalankan operasinya dengan baik (Sumarni and Widodo 2016).

Regulasi mengenai PHK di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Menurut undang-undang ini, PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang telah ditetapkan. Pemberi kerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan, dalam beberapa kasus, memperoleh persetujuan dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja (Kontributor 2020). Selain itu, pekerja yang terkena PHK berhak mendapatkan kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa PHK dilakukan dengan cara yang transparan dan adil, serta untuk meminimalkan potensi konflik antara pekerja dan pemberi kerja (E. Sutrisno 2019).

Alasan yang sah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan-alasan tersebut mencakup beberapa kondisi, seperti perusahaan yang melakukan efisiensi atau restrukturisasi, perubahan status perusahaan yang berdampak pada kebutuhan tenaga kerja, pekerja yang melakukan pelanggaran berat, pekerja yang tidak memenuhi kualifikasi kerja setelah diberi pelatihan atau mutasi, dan pekerja yang terkena penyakit berkepanjangan yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan pekerjaan (Wahyuni 2024). Selain itu, alasan-alasan lain yang sah meliputi kondisi *force majeure* yang menyebabkan perusahaan tidak dapat beroperasi, serta pekerja yang mencapai usia pensiun atau yang meninggal dunia. Alasan-alasan ini harus dapat dibuktikan dengan jelas dan memenuhi ketentuan yang telah diatur oleh hukum untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah (Sumarni and Widodo 2016).

Prosedur yang harus diikuti oleh pemberi kerja dalam melakukan PHK juga telah diatur secara rinci dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pertama, pemberi kerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja tentang rencana PHK, disertai dengan alasan yang jelas dan bukti pendukung (Thea 2021). Jika PHK dilakukan karena alasan efisiensi atau pengurangan tenaga kerja, pemberi kerja harus mengupayakan perundingan dengan serikat pekerja atau wakil pekerja untuk mencari alternatif lain yang dapat menghindari PHK. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, pemberi kerja harus mengajukan permohonan PHK kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mendapatkan persetujuan (Azis 2024). Pekerja yang terkena PHK berhak atas kompensasi yang sesuai dengan ketentuan hukum, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Prosedur ini bertujuan untuk menjamin bahwa PHK dilakukan secara adil dan transparan, serta melindungi hak-hak pekerja (E. Sutrisno 2019).

Di Indonesia, terdapat beberapa kasus penting terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah menjadi sorotan publik dan dihadapkan pada pengadilan. Salah satu kasus yang mencuat adalah kasus PHK massal di PT Freeport Indonesia pada tahun 2017, yang melibatkan ribuan pekerja akibat perubahan kebijakan perusahaan terkait dengan restrukturisasi bisnis (Rizky 2023). Pengadilan Tenaga Kerja kemudian memeriksa kasus ini dan mengeluarkan putusan yang memerintahkan PT Freeport Indonesia untuk membayar pesangon kepada pekerja yang terkena PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, terdapat juga kasus-kasus individu yang menyangkut pelanggaran hak pekerja dalam proses PHK, seperti kasus diskriminasi atau pemecatan tidak sah, yang sering kali berakhir dengan putusan pengadilan yang menghukum pemberi kerja dan memerintahkan kompensasi kepada pekerja yang dirugikan (Kencana. Subekti 2018; Rahmi 2017).

Sejumlah kasus penting terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia telah menjadi sorotan media dan publik karena implikasi sosial dan hukumnya. Salah satu kasus yang mencuat adalah kasus PHK di PT Freeport Indonesia pada tahun 2017, di mana banyak pekerja di-PHK akibat restrukturisasi perusahaan (Achmad 2017). Pengadilan Tenaga Kerja menangani kasus ini dan mengeluarkan putusan yang memerintahkan PT Freeport Indonesia untuk memberikan pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja yang terkena PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, kasus-kasus individu juga sering muncul, seperti kasus pemecatan tidak sah atau diskriminasi dalam proses PHK di berbagai sektor industri. Pengadilan cenderung menilai bukti dan argumen dari kedua belah pihak secara cermat untuk mencapai keputusan yang adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku (Hadjon 2018)

Kontroversi seputar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi isu yang kompleks dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu aspek yang sering menjadi sorotan adalah ketidakpuasan pekerja terhadap prosedur PHK yang dianggap tidak transparan dan tidak adil (Hutahayan 2024). Banyak pekerja merasa bahwa mereka tidak diberikan kesempatan yang cukup untuk membela diri atau merundingkan kondisi yang lebih baik sebelum diputuskan hubungan kerja mereka (Lie and Siarill 2024). Selain itu, seringkali terjadi perdebatan mengenai keabsahan alasan-alasan PHK yang diajukan oleh pemberi kerja, yang kadang-kadang dinilai sebagai upaya untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon atau hak-hak lainnya kepada pekerja yang di-PHK. Hal ini menyebabkan timbulnya sengketa ketenagakerjaan yang seringkali memakan waktu dan biaya, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja (Kartika and Darmadi 2020)

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 merupakan titik penting dalam pembentukan kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam putusan ini, Mahkamah Konstitusi menguji materi

terhadap sejumlah pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dianggap kontroversial oleh sejumlah pihak, termasuk serikat pekerja dan organisasi buruh (Indratanto, Nurainun, and Kleden 2020). Hasilnya, Mahkamah Konstitusi memberikan interpretasi baru terhadap pasal-pasal tersebut, memberikan klarifikasi yang lebih tegas mengenai hak-hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja dalam konteks hubungan kerja di Indonesia.

Putusan ini juga memiliki dampak yang signifikan dalam praktik ketenagakerjaan di lapangan, karena menentukan batasan yang lebih jelas dalam hal-hal seperti prosedur pemutusan hubungan kerja, hak-hak pekerja yang terkena PHK, dan kewajiban perusahaan dalam melindungi hak-hak tenaga kerja. Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 memberikan arah baru bagi implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, yang lebih sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi manusia.

Putusan ini digugat oleh PT. Manito Word diwakili oleh Kim Nam Hyun dan dikuasakan kepada Banua Sanjaya Hasibuan dkk. Bahwa pemohon sebagai Pimpinan dan karyawan PT.Manito Word menggugat Pasal 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi:

“Pekerja buruh mengalami sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang pengganti hak 1 kali ketentuan pasa 156 ayat 4”.

Pemohon beranggapan bahwa ketentuan yang diuji materi pemohon tersebut merugikan atau berpotensi merugikan hak konstitusional pemohon yaitu selaku Direktur Utama PT. Manito Word di wilaya RI dikarenakan pasal 172 tidak memiliki kepastian hukum tentang

bagaimana seseorang dianggap sakit yang berkepanjangan yang benar-benar dapat dinyatakan tanpa adanya keterangan resmi sakit dari rumah sakit maupun analisa ilmiah yang nantinya bisa menimbulkan masalah baru di kemudian hari.

Pemohon, PT. Manito Word, menggugat pemerintah melalui Mahkamah Konstitusi untuk menghapus Pasal 172 dan Pasal 156 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Gugatan ini didasarkan pada argumen bahwa kedua pasal tersebut mengharuskan perusahaan membayar uang pesangon kepada karyawan yang mengalami sakit, yang pada gilirannya menimbulkan beban finansial yang signifikan bagi perusahaan. PT. Manito Word berpendapat bahwa ketentuan ini tidak hanya memberatkan perusahaan secara ekonomi, tetapi juga dapat mengancam keberlangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam gugatan tersebut PT. Manito Word menyatakan bahwa kewajiban untuk membayar pesangon kepada karyawan yang sakit seperti yang diatur dalam Pasal 172 dan Pasal 156 tidak mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan yang bisa sangat bervariasi. Mereka mengusulkan agar Mahkamah Konstitusi mempertimbangkan kembali keadilan dan keseimbangan antara perlindungan hak karyawan dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya. Melalui penghapusan atau revisi pasal-pasal tersebut, diharapkan ada solusi yang lebih adil yang tidak membebani salah satu pihak secara berlebihan.

Persoalan yang dihadapi dalam analisis yuridis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 berkisar pada bagaimana keputusan ini mempengaruhi dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Putusan tersebut menimbulkan pertanyaan penting mengenai keseimbangan antara perlindungan hak-hak pekerja dan kelangsungan operasional perusahaan, terutama dalam konteks kewajiban pembayaran pesangon

kepada karyawan yang sakit. PT. Manito Word menggugat pemerintah karena merasa terbebani oleh kewajiban finansial ini, dan menilai bahwa ketentuan dalam Pasal 172 dan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak adil dan merugikan perusahaan. Analisis yuridis ini perlu mengevaluasi apakah putusan Mahkamah Konstitusi mampu memberikan kejelasan hukum yang memadai dan memastikan keadilan bagi kedua belah pihak, pekerja dan pemberi kerja, dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahasnya dalam bentuk sebuah penelitian dan dituangkan sbuah skripsi dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Putusan MK No.77/Puu-Xvi/2018: Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dinamika Hukum Ketenegakerjaan Di Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan penelitian ini adalah bagaimana Analisis Yuridis Terhadap Putusan MK No.77/Puu-Xvi/2018: Pemutusan Hubungan Kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Uraian Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 ?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Dampak Terhadap Hukum Ketenegakerjaan Di Indonesia?
3. Bagaimana Analisis Hukum Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dinamika Hukum Ketenegakerjaan Di Indonesia?

4. Bagaimana Peranan Putusan Mahkamah Konstitusi No.77/PUU-XVI/2018 Dalam Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana uraian Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 mempengaruhi interpretasi dan implementasi Pasal 172 dan Pasal 156 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja dan pembayaran pesangon bagi karyawan yang sakit.
2. Untuk mengetahui Apa Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.
3. Untuk mengetahui Bagaimana analisis hukum terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-XVI/2018 Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.

1.5 Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan hasil penelitian yang berguna, serta diharapkan menjadi dasar secara keseluruhan untuk dijadikan pedoman bagi pelaksanaan secara teoritis, praktis maupun akademis maka penelitian ini bermanfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi keilmuan dan membangun pengetahuan dan pemahaman terkait kebijakan pemimpin kampus dalam menangani kasus pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai aturan hukum yang dipelajari,

sehingga akan berguna dalam pengembangan pemahaman, dan pengalaman penulis.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sumbangan pemikiran bagi penelitian hukum tata negara pada program sarjana hukum Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang khususnya dalam kajian aturan hukum.

1.6 Studi Literatur

Dalam proposal ini dilakukan studi kepustakaan dengan cara meneliti dan menelaah karya ilmiah yang telah ditulis sebelumnya. Se jauh pengamatan peneliti, belum ada penulisan karya ilmiah yang membahas tentang upaya penegakan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Adapun studi yang membahas masalah yang berkaitan dengan peneliti adalah:

Dodi Ocard Sirkas NIM 0501230652 Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Indonesia dengan judul Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010), kesimpulan dari skripsi ini adalah Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan

perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa.

Anisa Tassia Nim 13170013 Fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negri (UIN) Raden Fatah Palembang Dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG), Kesimpulan dari skripsi ini adalah Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang telah di buat oleh Hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quran dan hadits dan putusan perkara ini telah sesuai dan senapas dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam. Hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Fitriani Syah Nim NIM 12020117003 Universitas Airlangga Dengan Judul skripsi Efektivitas Implementasi Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 dalam Praktik Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Kesimpulan skripsi ini adalah bahwa meskipun Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 telah memberikan landasan hukum yang lebih kuat bagi perlindungan pekerja, efektivitas implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Kendala utama terletak pada kurangnya sosialisasi dan pemahaman di kalangan pekerja dan pemberi kerja, serta lemahnya penegakan hukum. Skripsi ini merekomendasikan peningkatan sosialisasi dan penguatan pengawasan serta penegakan hukum untuk memastikan putusan tersebut diimplementasikan secara efektif.

Eko Saputra NIM 12020116004 Universitas Padjajaran Dengan Judul Skripsi Dampak Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 terhadap Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia, Kesimpulan Skripsi ini adalah Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 telah mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dengan mendorong pemerintah untuk merevisi beberapa peraturan terkait PHK. Putusan ini dianggap sebagai langkah penting menuju perlindungan hak-hak pekerja yang lebih baik dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih adil. Skripsi ini juga menekankan pentingnya harmonisasi antara berbagai regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja.

Rani Pratama NIM 12020119001 Universitas Indonesia Dengan Judul Skripsi Analisis Yuridis Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 dalam Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia, Kesimpulan skripsi ini adalah Putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 memperkuat perlindungan hak-hak pekerja dalam proses PHK. Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya alasan yang sah dan prosedur yang adil dalam PHK. Putusan ini mengharuskan pemberi kerja untuk mematuhi prosedur yang lebih transparan dan adil, mengurangi penyalahgunaan wewenang dalam PHK, serta memberikan pekerja kesempatan untuk mendapatkan kompensasi yang layak.

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

A Suherman mendefinisikan PHK sebagai "pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diakibatkan oleh berbagai sebab baik yang datang dari pihak pengusaha, pihak pekerja, atau oleh pihak lain (Suherman 2003). Subekti juga

mendefinisikan PHK sebagai "tindakan penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat disebabkan oleh berakhirnya kontrak kerja, pemecatan, atau kesepakatan bersama" (Kencana. Subekti 2018).

b. Sebab-sebab PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan keputusan serius yang dapat mempengaruhi kehidupan pekerja dan stabilitas ekonomi mereka. Berbagai sebab dapat mendasari keputusan ini, baik dari sisi perusahaan maupun individu pekerja. Salah satu sebab umum PHK adalah faktor ekonomi, di mana perusahaan menghadapi tekanan finansial yang mengharuskan mereka untuk melakukan efisiensi, termasuk pengurangan jumlah tenaga kerja untuk meminimalkan biaya operasional (*Pusat Jurnal Ilmiah Internasional* 2024). Kondisi ekonomi yang tidak stabil, seperti resesi atau turunnya kinerja bisnis, seringkali menjadi pemicu utama PHK, dimana perusahaan terpaksa mengambil langkah keras untuk bertahan dalam persaingan pasar yang ketat.

Selain faktor ekonomi, perusahaan juga dapat melakukan PHK sebagai respons terhadap perubahan struktural dalam organisasi. Reorganisasi atau restrukturisasi bisnis dapat mengakibatkan perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja atau perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan, yang mungkin memerlukan pengurangan atau pengalihan staf (Muallif 2024). Hal ini bisa termasuk adopsi teknologi baru yang mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia, atau penggabungan perusahaan yang menghasilkan duplikasi peran dan fungsi, memicu kebutuhan untuk PHK sebagai bagian dari integrasi perusahaan (Hidayat and Najicha 2023).

Selain itu, pelanggaran disiplin atau kesepakatan kerja juga dapat menjadi alasan sah untuk melakukan PHK. Jika seorang pekerja melakukan pelanggaran serius terhadap peraturan perusahaan atau

kesepakatan kerja bersama, seperti penipuan, pencurian, atau tindakan kriminal lainnya, perusahaan memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja (H. Sutrisno 2025). Dalam konteks ini, PHK dianggap sebagai tindakan pencegahan dan penegakan disiplin yang bertujuan untuk menjaga integritas dan keamanan perusahaan serta mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Hadjon 2018).

1.7.2 Putusan Mahkamah Konstitusi

a. Pengertian putusan mahkamah konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi adalah keputusan resmi yang dikeluarkan oleh lembaga Mahkamah Konstitusi (MK) dalam menjalankan fungsi pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. MK adalah lembaga negara yang memiliki kewenangan untuk menguji konstitusionalitas undang-undang, peraturan perundang-undangan, serta peraturan daerah terhadap ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 (Sulistiyowati 2006).

b. Macam macam putusan MK

Mahkamah Konstitusi (MK) Indonesia mengeluarkan berbagai jenis putusan yang sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu jenis putusan yang paling umum adalah putusan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945. Dalam kasus ini, MK menilai apakah suatu undang-undang atau bagian dari undang-undang bertentangan dengan konstitusi. Jika ditemukan ketidaksesuaian, MK dapat menyatakan bahwa undang-undang tersebut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, atau sebaliknya, MK dapat mengukuhkan bahwa undang-undang tersebut sesuai dengan UUD 1945 dan tetap berlaku (Sari 2006).

Selain itu, MK juga mengeluarkan putusan terkait sengketa kewenangan lembaga negara. Sengketa ini biasanya terjadi antara lembaga-lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD 1945, seperti antara eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Putusan MK dalam kasus ini menentukan batas-batas kewenangan masing-masing lembaga, memastikan bahwa setiap lembaga beroperasi dalam kerangka konstitusional yang benar (Bawamenewi 2020). Jenis putusan ini penting untuk menjaga keseimbangan kekuasaan dan mencegah penyalahgunaan wewenang.

Selanjutnya, MK memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hasil pemilihan umum (PHPU). Putusan dalam kategori ini menentukan keabsahan hasil pemilu, baik itu pemilihan presiden, legislatif, maupun kepala daerah. MK dapat mengesahkan hasil pemilu yang disengketakan, memerintahkan pemungutan suara ulang di wilayah tertentu, atau bahkan mendiskualifikasi calon tertentu jika ditemukan pelanggaran serius. Putusan PHPU sangat penting dalam menjaga integritas proses demokrasi dan memastikan bahwa hasil pemilu mencerminkan kehendak rakyat secara adil dan jujur (Puspaningrum 2003).

1.7.3 Teori Ketenagakerjaan

a. Teori Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta standar dan kondisi kerja (Pitoyo 2010). Teori dasar hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek penting:

Prinsip Perlindungan Pekerja. Prinsip ini menekankan perlunya perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Hal ini mencakup hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta perlindungan terhadap pemutusan

hubungan kerja yang tidak adil. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara adil dan bermartabat dalam lingkungan kerja (Basofi and Fatmawati 2023).

Prinsip Kesetaraan dan Non-Diskriminasi. Prinsip ini menjamin bahwa semua pekerja memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, suku, atau kondisi fisik. Kesetaraan ini berlaku dalam semua aspek hubungan kerja, termasuk rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pekerja (Laxmi Dewi and Ispriyarso 2017).

Prinsip Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama. Hukum ketenagakerjaan mengakui hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam perundingan bersama dengan pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Perundingan bersama ini mencakup negosiasi mengenai upah, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya (Tyagita 2011).

Prinsip Keadilan dan Penyelesaian Sengketa. Hubungan kerja tidak selalu berjalan mulus, dan sengketa antara pekerja dan pemberi kerja dapat terjadi. Hukum ketenagakerjaan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan efisien, baik melalui mediasi, arbitrase, maupun pengadilan. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan konflik secara damai dan menghindari tindakan yang merugikan kedua belah pihak (Mantili 2021).

Prinsip Adaptasi Terhadap Perubahan. Hukum ketenagakerjaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan sosial, seperti globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan dalam struktur pasar tenaga kerja. Ini mencakup pengaturan mengenai

fleksibilitas kerja, kontrak kerja jangka pendek, dan perlindungan terhadap pekerja di sektor informal (Kamar et al. 2025)

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah konsep dalam ilmu hukum yang bertujuan untuk memastikan hak-hak individu dan kelompok diakui, dihormati, dan dilindungi oleh hukum (Fadjar 2016). Teori perlindungan hukum mencakup beberapa aspek penting:

Prinsip Kepastian Hukum. Kepastian hukum berarti hukum harus jelas, dapat diakses, dan diterapkan secara konsisten. Prinsip ini menjamin bahwa individu tahu apa yang diharapkan oleh hukum dan dapat merencanakan tindakan mereka sesuai dengan itu. Kepastian hukum juga mencakup perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pihak yang berkuasa. (Julyano and Sulistyawan 2019)

Prinsip Keadilan. Prinsip keadilan dalam perlindungan hukum menekankan bahwa hukum harus diterapkan secara adil tanpa diskriminasi. Keadilan mengharuskan perlakuan yang setara di depan hukum dan perlindungan yang sama bagi semua orang. Ini berarti hukum harus memperhatikan hak-hak individu dan memberikan perlindungan khusus bagi kelompok rentan atau terpinggirkan (Suhardi Ruman 2012).

Prinsip Legalitas. Prinsip legalitas menyatakan bahwa segala tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum yang berlaku. Tidak ada tindakan yang boleh dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas. Prinsip ini melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang pemerintah dan memastikan bahwa semua tindakan didasarkan pada aturan hukum yang ada.

Prinsip Perlindungan Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum mencakup perlindungan terhadap hak asasi manusia yang fundamental. Hak-hak ini termasuk hak atas kehidupan, kebebasan, keamanan pribadi, dan perlindungan dari perlakuan yang tidak

manusiawi. Hukum harus memastikan bahwa hak-hak ini diakui dan dilindungi secara efektif (Timoera, n.d.).

Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi. Akuntabilitas berarti bahwa setiap tindakan yang diambil oleh pemerintah atau lembaga hukum harus dapat dipertanggungjawabkan. Transparansi memastikan bahwa proses hukum dilakukan secara terbuka dan dapat diawasi oleh publik. Kedua prinsip ini penting untuk menjaga integritas sistem hukum dan memastikan bahwa hukum berfungsi untuk melindungi masyarakat (Karjunu Dt. Maa 2021).

c. Teori Keadilan Dalam Hukum

Teori keadilan adalah konsep fundamental dalam hukum yang berusaha menjelaskan bagaimana hukum seharusnya diterapkan untuk mencapai hasil yang adil (Johan Nasution 2014). Keadilan dalam hukum mencakup beberapa dimensi utama yang penting :

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif berkaitan dengan distribusi sumber daya, hak, dan kewajiban dalam masyarakat. Prinsip ini menekankan bahwa sumber daya dan kesempatan harus dibagikan secara adil sesuai dengan kebutuhan, kontribusi, atau hak setiap individu. Dalam konteks hukum, keadilan distributif menuntut agar undang-undang dan kebijakan publik memastikan distribusi yang adil dari kekayaan, kekuasaan, dan kesempatan di masyarakat (Margaretha and Santosa 2012).

2. Keadilan Retributif

Keadilan retributif fokus pada pemberian hukuman yang setimpal terhadap pelanggaran hukum. Prinsip ini mendasarkan diri pada gagasan bahwa pelanggar hukum harus menerima hukuman yang sebanding dengan kesalahan yang dilakukan. Tujuan dari keadilan

retributif adalah untuk menegakkan hukum dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, sehingga mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan (Hikmah and Agustian 2023).

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menekankan pentingnya proses hukum yang adil dan transparan. Prinsip ini mencakup hak atas peradilan yang adil, hak untuk didengar, dan hak untuk mendapatkan pengacara. Keadilan prosedural memastikan bahwa semua individu diperlakukan dengan adil dalam proses hukum, tanpa diskriminasi atau prasangka. Proses yang adil adalah kunci untuk mencapai hasil yang adil (Margaretha and Santosa 2012).

4. Keadilan Restoratif

Keadilan restoratif bertujuan untuk memperbaiki kerugian yang disebabkan oleh pelanggaran hukum. Pendekatan ini lebih berfokus pada pemulihan hubungan antara korban, pelaku, dan masyarakat. Keadilan restoratif melibatkan mediasi dan dialog antara pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai pemulihan yang memadai bagi korban serta rehabilitasi bagi pelaku (S, Aisya, and Richie Stephen Henrizal 2023)

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 77/PUU-XVI/2018 terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Analisis yuridis ini akan mencakup pemahaman terhadap dasar hukum, interpretasi hukum, serta implikasi putusan tersebut terhadap peraturan ketenagakerjaan dan praktik di Indonesia.

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yang bertujuan untuk meneliti dokumen-dokumen

hukum, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum.

1.8.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan beberapa pendekatan

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach): Mengkaji undang-undang dan peraturan yang relevan dengan PHK dan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya.
- b. Pendekatan Kasus (Case Approach): Mengkaji putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018 secara mendalam, termasuk fakta kasus, argumen hukum, dan pertimbangan hakim.
- c. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach): Mengkaji konsep-konsep hukum terkait PHK, hak-hak pekerja, dan prinsip-prinsip perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan.

1.8.3 Sumber Data

- a. Data Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan yang mempunyai otoritas (otoritatif). Data primer untuk analisis yuridis Putusan MK No.77/PUU-XVI/2018 mencakup beberapa sumber utama. *Pertama*, Putusan Mahkamah Konstitusi No.77/PUU-XVI/2018 berisi pertimbangan hukum dan amar putusan tentang konstitusionalitas ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terkait PHK. Putusan ini memberikan landasan hukum baru dalam praktik PHK di Indonesia, menegaskan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja yang di-PHK, berdasarkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak serta perlakuan adil. *Kedua*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah acuan utama dalam regulasi ketenagakerjaan, termasuk prosedur dan alasan sah untuk PHK. Pasal-pasal yang diuji dalam Putusan MK No.77/PUU-XVI/2018 berasal dari undang-undang

ini, yang mencakup hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. memperkaya analisis hukum ketenagakerjaan di Indonesia. (Ali, Zainuddin, hal.47 2018)

b. Data Sekunder

Data sekunder mencakup semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri dari: a. buku teks yang membahas permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum; b. kamus hukum; c. jurnal hukum; dan d. komentar atas putusan hakim (Ali, Zainuddin, hal. 54 2018).

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumen

Melakukan analisis terhadap putusan MK, undang-undang, peraturan, dan literatur hukum yang relevan.

2. Kajian Pustaka

Menelaah literatur hukum dan teori-teori yang mendasari perlindungan hukum bagi pekerja dan dinamika hukum ketenagakerjaan.

1.8.5 Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dan kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Deskripsi: Menguraikan isi putusan MK No. 77/PUU-XVI/2018, termasuk pertimbangan hukum dan dasar-dasar pengambilan keputusan.
2. Interpretasi: Menafsirkan putusan tersebut dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
3. Evaluasi: Menilai implikasi putusan tersebut terhadap peraturan ketenagakerjaan dan praktik PHK di Indonesia.
4. Kritik: Memberikan kritik konstruktif terhadap putusan MK dan peraturan ketenagakerjaan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan hukum.