

## HUBUNGAN ANTARA NILAI, ETIKA DAN NORMA HUKUM DALAM PELAKSANAAN PHK DI INDONESIA

Rena Zefania Ritonga  
Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Pelita Harapan Surabaya, Jl. Ahmad  
Yani, Surabaya, Jawa Timur, 60234, Indonesia  
E-mail: [rena.ritonga@uph.edu](mailto:rena.ritonga@uph.edu)

Vicariya Retnowati Boong  
Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Pelita Harapan Surabaya, Jl. Ahmad  
Yani, Surabaya, Jawa Timur, 60234, Indonesia  
E-mail: [vicariya.boong@uph.edu](mailto:vicariya.boong@uph.edu)

Yuniarti Listya  
Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Pelita Harapan Surabaya, Jl. Ahmad  
Yani, Surabaya, Jawa Timur, 60234, Indonesia  
E-mail: [yuniartilistya@gmail.com](mailto:yuniartilistya@gmail.com)

### ABSTRAK

*Tempat kerja adalah rumah kedua, oleh sebab itu hubungan kerja antara para pekerja dan pemberi kerja hendaknya dilandasi dengan rasa kenyamanan, kekeluargaan namun tidak mengurangi aspek profesionalisme. Di sisi lain, tidak dapat dihindari adanya konflik dalam hubungan kerja. Pada kenyataannya, banyak konflik yang akhirnya berujung pada PHK. Padahal menurut hukum Indonesia, PHK sebaiknya dihindari karena berdampak, baik itu secara ekonomis maupun psikologis bagi para pekerja dan keluarga. Pasal 151 UU 13/2003 menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan jikalau tidak tercapai kesepakatan para pihak yang bersengketa. Dengan kata lain, PHK adalah jalan terakhir apabila segala upaya telah dilakukan tetapi tetap gagal mencapai kesepakatan. Jadi pemberi kerja tidak dapat sewenang-wenang dalam melakukan PHK. Dalam melakukan PHK, pemberi kerja tidak hanya memperhatikan dari segi hukum saja, namun juga harus melihat dari aspek nilai moral dan etika yang ada di masyarakat Indonesia. Apalagi Bangsa Indonesia adalah bangsa yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika.*

**Kata Kunci:** *PHK, etika, nilai moral, hubungan kerja*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Kesejahteraan masyarakat sangat penting bagi dalam suatu Negara. Salah satu faktor penentu dalam pembangunan kesejahteraan masyarakat adalah

adanya pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan perekonomian dan pengurangan angka pengangguran di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan adanya kerja sama dari semua pihak, baik dari pemerintah yang bertindak sebagai pembuat undang-undang, serta pihak pemberi kerja dan pekerja. Hal ini penting guna menciptakan hubungan atau kerjasama industrial yang produktif, professional dan seimbang (*balance*).

Dalam dunia ketenagakerjaan banyak ditemui berbagai konflik antara pemberi kerja dan penerima pekerja. Salah satunya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan “PHK”), yang mana hal ini menjadi momok bagi para pekerja. Banyak dari para pekerja mulai mencemaskan akan nasibnya apabila diberhentikan dari pekerjaan yang dijalannya. Para pengusaha pun juga harus mengeluarkan uang yang tidak sedikit apabila pekerjanya di-PHK. Oleh karena itu, bagi para pihak, baik itu pemberi kerja maupun penerima kerja, (PHK) dinilai sebagai sesuatu hal yang dihindari.

Pada prinsipnya, Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan “UU 13/2003) menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Kalaupun PHK tak bisa dihindari, pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Kalau perundingan itu masih mentok, maka PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari pengadilan.

Pada tahun 2012 ada seorang *teacher coordinator*, yang bekerja di lembaga pendidikan selama 3 minggu, diberhentikan oleh atasannya melalui SMS (*Short Message Service*) dengan alasan waktu kerja kurang lama. Kemudian bulan Januari 2015, karena sedang emosi seorang atasan berinisial S juga memberhentikan seorang pekerjanya melalui SMS (*Short Message Service*) tanpa ada alasan yang jelas.

Lain halnya yang dialami oleh Dewi Iriani, Ratna Hayu, dan Romdatun yang telah bertugas 6 tahun-8 tahun di DPR. Sejak 15 Januari 2015 ketiga satpam perempuan tersebut diberhentikan tanpa pesangon dengan alasan karena mereka hamil. Begitu pula yang dialami oleh N, A dan HC yang bekerja dengan status

pegawai kontrak di perusahaan jasa. Akhir Desember 2014 mereka di-PHK dengan alasan efisiensi. Namun oleh karena perusahaan tidak mau membayar hak-haknya sesuai dengan kontrak kerja dan UU 13/2003, maka perusahaan memperkerjakan kembali ketiga pekerja tersebut.

Sekitar tahun 2013 PT. ASI mem-PHK 763 pekerjanya yang bekerja di bagian produksi dengan status PKWT atas alasan mogok kerja. Akibat PHK tersebut, para pekerja mengajukan laporan ke kepolisian dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sampai dengan saat ini, kasus ini masih dalam proses penyelesaian.

Bagi Pekerja masalah PHK merupakan masalah yang kompleks. Hal ini karena PHK akan berimbas pada masalah ekonomi, psikologi, bahkan lebih lanjut bisa berimbas pada masalah kriminalitas. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan sehingga buruh yang di PHK akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan hilangnya status seseorang yang memberikan tekanan tersendiri bagi pihak yang di PHK. Dampak dari hal tersebut dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Jadi dapat dikatakan bahwa masalah PHK merupakan masalah yang menyangkut kehidupan manusia serta kepentingan masyarakat luas.

Bagi perusahaan, PHK sebenarnya juga kerugian tersendiri karena mereka harus melepas pekerja yang telah didik dan telah mengetahui cara-cara bekerja di perusahaannya. Selain itu dengan dilakukannya PHK terhadap sejumlah karyawan tentu akan menimbulkan dampak psikis tersendiri terhadap karyawan lain dan bukan tidak mungkin kinerja karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan menurun. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan demikian bukan hanya menimbulkan kesulitan bagi pekerja tetapi juga akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Belum lagi aksi-aski yang timbul setelahnya apabila PHK tersebut tidak dilaksanakan sesuai kesepakatan kedua belah pihak.<sup>1</sup>

Perusahaan yang hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata tanpa mengindahkan etika dan norma bisnis, akan membuat manajemen

---

<sup>1</sup> (Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, 1997: 100)

perusahaan cenderung berpandangan bahwa suatu nilai dianggap baik apabila menguntungkan perusahaan dan sebaliknya dianggap buruk apabila merugikan perusahaan. Sumber daya manusia hanya dianggap sebagai faktor produksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan utama, yaitu memaksimalkan keuntungan. Ketika perusahaan sudah tidak mendatangkan keuntungan lagi, manajemen perusahaan akan melakukan tindakan yang menurutnya rasional dan baik, misalnya melakukan PHK terhadap karyawannya secara sepihak.

Berdasarkan beberapa contoh kasus diatas menunjukkan bahwa PHK merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji, tidak hanya dari sudut pandang hukum namun juga dari sudut pandang etika, nilai dan moral, khususnya terkait dengan norma hukum maupun prosedur pelaksanaannya. UU 13/2003 tidak melarang adanya PHK baik itu atas inisiatif pengusaha maupun inisiatif pekerja bahkan aturan hukum menunjukkan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan apabila melakukan PHK. Adanya ketentuan yang tidak melarang PHK, bukan berarti mengizinkan para pengusaha secara sewenang-wenang melakukan tindakan PHK. Oleh karena itu dalam penelitian ini berusaha untuk mencari keterkaitan yang jelas antara norma hukum dan prosedur pelaksanaan PHK di Indonesia telah atau tidak sama sekali memenuhi etika, nilai dan moral yang patut dijunjung tinggi dalam kehidupan bersamasyarakat dan bernegara, sehingga melalui penelitian ini mampu menghasilkan suatu analisis yang mendeskripsikan perpaduan antara norma hukum dan etika, nilai dan moral. Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai pedoman yang memuat nilai-nilai dan norma- norma yang menjadi pegangan bagi pelaku usaha dalam kegiatan perekonomian.

### **Tinjauan Teorits :**

#### **PHK dalam Aturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan kedua belah pihak, namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha sehingga menyebabkan hubungan tersebut tidak selamanya bertahan, ada kalanya terjadi perselisihan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan pekerjaan namun

pemutusan hubungan pekerjaan juga dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Pasal 1 angka 25 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dengan adanya hal tersebut, ketika seseorang di-PHK maka tidak ada lagi hubungan yang terkait antara pekerja dan pengusaha.

Iman Soepomo menyatakan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.<sup>2</sup>

Hukum Ketenagakerjaan mengenal beberapa jenis PHK, yaitu:

- a. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan jangka waktu yang dibuat oleh buruh dengan pengusaha. Selain dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, PHK demi hukum dapat terjadi karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPhi) yaitu, PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.<sup>3</sup>

Pasal 150 UU 13/2003 menyebutkan bahwa “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain

---

<sup>2</sup> Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet. V, Djambatan, 1983 hlm.115-116.

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Cetakan pertama Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.66.

yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Kemudian diperjelas dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 menyatakan bahwa “PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak haruslah melalui proses perundingan. Jika proses perundingan tidak bisa maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Adapun alasan-alasan diperbolehkan aturan hukum adalah sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 153 UU No 13/2003, menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.**
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) **batal demi hukum** dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 158-170 UU 13/2003, mengatur alasan-alasan PHK antara lain :

1. pekerja telah melakukan kesalahan berat,
2. pekerja yang telah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana,
3. pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama,
4. pekerja mengundurkan diri atas kemauannya sendiri,
5. perubahan status perusahaan, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,
6. perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun,
7. perusahaan pailit,
8. pekerja meninggal dunia, pensiun,
9. pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari tanpa keterangan.

Selain itu, diatur juga syarat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dalam **Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan**, “ ..., *pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*” Selanjutnya Pasal 172 UU 13/2003, mengatur bahwa: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan **dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja**”.

Perusahaan juga dapat melakukan PHK dengan alasan bahwa pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB), tetapi didahului dengan surat peringatan (SP) secara 3 kali berturut-turut atau langsung kepada surat peringatan terakhir sesuai dengan yang dinyatakan KEPMEN Tenaga Kerja Republik Indonesia No. : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Rugi perusahaan

UU 13/2003 mengenal 2 (dua) jenis perjanjian kerja yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan jenis perjanjian kerja yang dibatasi oleh

jangka waktu atau diterapkan terhadap pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak dapat diterapkan terhadap pekerjaan bersifat tetap dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) yakni perjanjian kerja yang dibatasi jangka waktu dan hanya dapat diterapkan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus. PHK yang dilakukan terhadap PKWT sebelum jangka waktu PKWT berakhir, maka berdasarkan Pasal 62 UU 13/2003 “pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT”. Dalam hal terjadinya PHK terhadap pekerja PKWTT, maka berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU No.13/2003 maka “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pemberi kerja tersebut wajib membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak”. Namun apabila PHK tersebut dilakukan atas dasar kemauan pekerja itu sendiri (*resignation*), maka berdasarkan Pasal 162 UU 13/2003 pemberi kerja hanya wajib membayar uang penggantian hak pekerja itu saja.

### **Tinjauan Umum Terhadap Etika**

Etika berasal dari bahasa Yunani “Ethos”, dalam bentuk tunggal mempunyai arti : tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, akhlak, perasaan, watak, sikap dan cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) artinya adalah adat kebiasaan. Menurut *The Encyclopedia Britannica* “*Ethic is the study of standard of conduct and moral judgement*”.<sup>4</sup> Secara etimologis etika diartikan berupa nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan manusia atau kelompok dalam mengatur perilakunya. Etika berkaitan dengan moral, integritas dan perilakunya yang tercermin dari hati nurani seseorang.

Istilah etika sering dikaitkan dengan istilah moral. Moral yang dalam bahasa Latin, *mos* yang dalam bentuk jamak diartikan sebagai kebiasaan atau adat,

---

<sup>4</sup> Herlien Budiono, *Kumpulan Tulisan Perdata Di Bidang Kenotariatan : Buku Kedua*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h.



dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai “mores”. Secara etimologi etika dan moral memiliki pengertian yang sama karena keduanya berasal dari kata yang berarti adat kebiasaan, hanya bahasa asalnya yang berbeda.<sup>5</sup> Merujuk kepada kamus besar bahasa Indonesia yang lama, etika dijelaskan sebagai ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral), jadi kamus lama hanya mengenal satu arti yaitu etika sebagai ilmu, sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang baru, dijelaskan bahwa etika memiliki 3 bentuk yakni 1). Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral; 2). Kumpulan asas atau nilai yang berkenan dengan akhlak; 3). Nilai tentang mengenai yang benar dan salah yang dianut suatu golongan masyarakat.<sup>6</sup> Berdasarkan pengertian di atas maka disimpulkan bahwa pada dasarnya etika merupakan ilmu yang berbicara tentang moralitas, apa yang baik dan buruk. Etika diartikan sama dengan moral.

Antara etika/moral memiliki hubungan yang erat dengan hukum. Hukum membutuhkan moral sebagaimana pepatah pada jaman Romawi Kuno “*Quid leges sine moribus?* Apa artinya undang-undang kalau tidak disertai moralitas?, tanpa moralitas hukum akan kosong karena kualitas hukum sebgaiian besar ditentukan oleh kualitas moralnya, karena itu hukum harus selalu diukur dengan norma moral. Di sisi lain moral juga membutuhkan hukum karena tanpa hukum moral akan mengawang-ngawang sehingga hukum dapat meningkatkan dampak sosial dari moralitas. Hukum dan moral sama-sama mengatur mengenai tingkah laku manusia, namun hukum membatasi pada tingkah laku lahiriah saja sedangkan moral menyangkut juga sikap batin seseorang.

Prinsip dasar etika meliputi empat aspek utama yang terdiri dari egoism, utilitarianism, kant dan deontology.<sup>7</sup> Secara singkat empat prinsip tersebut di jabarkan sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> K Bartens. Etika, *Gramedia Pustaka Utama*, Jakarta, 2007, h. 5

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> Mahendra Adhi Nugroho, KONSEP TEORI DAN TINJAUAN KASUS ETIKA BISNIS PT DIRGANTARA INDONESIA (1960 -2007), *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012, h. 25-26

- *Egoism*. Merupakan standar yang mengacu pada kepentingan diri sendiri. Keputusan berdasarkan *egoism* dibuat untuk memberikan konsekuensi paling besar pada pihak yang dipentingkan dengan mengabaikan kepentingan pihak lain. Tindakan mementingkan diri sendiri tersebut dapat berupa jangka pendek dan jangka panjang.
- *Utilitarianism*. Berdasarkan prinsip ini keputusan adalah etis jika memberikan benefit paling besar daripada keputusan alternatif yang lain. Perbedaan *egoism* dan *utilitarianism* adalah *egoism* berfokus pada kepentingan diri sendiri dari individual, perusahaan, komunitas, dan lain - lain, tetapi *utilitarianism* berfokus pada kepentingan sendiri dari seluruh *stakeholder*.
- *Kant dan Deontology*. Pada konsep *utilitarianism* kehilangan tuntutan dari teori karena gagal untuk menilai karakteristik tindakan moral, motif moral. Menurut pandangan Kant, manusia mempunyai kehendak untuk melakukan tindakan apa yang diinginkan. Yang membedakan manusia dengan binatang adalah kemampuan untuk memilih antar arti alternative atau cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan kebebasan menentukan tujuan atau kehendak dan bertindak dengan motif yang lebih tinggi.

## **Metodologi Penelitian**

### **Tipe penelitian**

Karakteristik keilmuan hukum adalah bersifat preskriptif (bersifat menentukan) dan terapan. Oleh karena itu, menurut Terry Hutchinson<sup>8</sup>, penelitian hukum termasuk dalam kategori *applied research*, dan membedakan penelitian hukum menjadi empat tipe, yaitu *doctrinal research*, *reform-oriented research*, *theoretical research*, dan *fundamental research*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian doktrinal (*doctrinal research*) dan penelitian teoretik (*theoretical research*).

---

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 6, Kencana, Jakarta, 2010, h. 31-33

### **Pendekatan (approach)**

Sehubungan dengan penggunaan tipe penelitian di atas, maka pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

### **Sumber/bahan hukum (legal sources)**

Sumber bahan hukum penelitian terdiri atas bahan hukum primer dan bahan sekunder dengan perincian sebagai berikut:

- **Bahan hukum primer**

Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia, BW (*Burgerlijk Wetboek/BW*), Peraturan Presiden No. 9 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, serta putusan-putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (*in kracht*).

- **Bahan hukum sekunder**

Bahan-bahan hukum yang berasal dari buku-buku hukum (*literature*) yang mengandung konsep-konsep hukum mengenai lembaga jaminan fidusia dan lembaga *leasing* sebagai lembaga pembiayaan, hasil karya dari kalangan hukum, yaitu berupa tesis dari beberapa kolega hukum, jurnal hukum, serta catatan kuliah.

### **Pengumpulan dan pengolahan bahan hukum**

Setelah isu hukum ditetapkan, kemudian dilakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi. Setelah dikumpulkan semua, kemudian dilakukan inventarisasi terhadap bahan hukum primer maupun sekunder. Kemudian, bahan-bahan hukum tersebut diidentifikasi dan dianalisa dengan menggunakan interpretasi atau penafsiran hukum. Setelah melakukan analisa, maka ditarik kesimpulan dalam bentuk suatu preskripsi yang bersifat eksplanasi terhadap isu hukum yang telah ditetapkan.

## **Pembahasan**

Secara garis besar yang akan dianalisis dalam pembahasan ini adalah beberapa fakta yang sering terjadi dan menimbulkan konflik di masyarakat, yaitu:

- Prosedur PHK contohnya melalui SMS yakni kasus pada tahun 2012 ada seorang *teacher coordinator*, yang bekerja di lembaga pendidikan selama 3 minggu, diberhentikan oleh atasannya melalui SMS (*Short Message Service*) dengan alasan waktu kerja kurang lama. Kemudian bulan Januari 2015, karena sedang emosi seorang atasan berinisial S juga memberhentikan seorang pekerjanya melalui SMS (*Short Message Service*) tanpa ada alasan yang jelas.

Prosedur atau tata cara PHK yang harus dilakukan sesuai dengan etika. UU No 13/2003 secara detail tidak mengatur prosedur atau tata cara PHK sehingga secara hukum PHK melalui SMS adalah sesuatu yang tidak dilarang atau diperbolehkan secara hukum, namun apabila ditinjau dari sudut pandang etika maka hal tersebut tidaklah etis untuk mem-PHK karyawan melalui SMS.

Tiap bangsa memiliki tata cara yang berbeda dalam memberitahukan PHK dan dipengaruhi oleh kebudayaan setempat. Secara umum prosedur PHK dalam kebiasaan masyarakat Indonesia, adalah dengan dipanggil atau disampaikan oleh atasan langsung secara langsung atau apabila PHK masal dengan diumumkan melalui papan pengumuman. Oleh karena itu, di Indonesia PHK melalui SMS bertentangan atau tidak dapat diterapkan karena secara sosial tidak dapat diterima, sekalipun perkembangan teknologi dalam masyarakat begitu maju dan canggih, namun bukan merupakan suatu alasan yang membenarkan tindakan PHK yang tidak etis tersebut. Hal terpenting dalam PHK adalah legalitas status karyawan tersebut secara hukum. Harus ada surat keterangan kerja dari perusahaan agar mantan pekerja dapat menjadikannya sebagai referensi untuk mencari pekerjaan baru, dan harus ada surat pemberitahuan PHK secara tertulis dari perusahaan agar kedudukan pekerja sah secara hukum (sebagai bukti sehingga perusahaan tidak dapat mangkir telah melakukan PHK dengan

alasan lain, misalnya karyawan tidak masuk kerja, atau mengundurkan diri, sehingga terbebas dari kewajiban membayarkan uang pesangon).

- Alasan-alasan PHK dan hak-haknya, dalam hal ini kasus yang dialami oleh Dewi Iriani, Ratna Hayu, dan Romdatun yang diberhentikan tanpa pesangon dengan alasan karena mereka hamil. Begitu pula yang dialami oleh N, A dan HC yang bekerja dengan status pegawai kontrak di perusahaan jasa dengan alasan efisiensi. Namun oleh karena perusahaan tidak mau membayar hak-haknya sesuai dengan kontrak kerja dan UU 13/2003, maka perusahaan memperkerjakan kembali ketiga pekerja tersebut. Sekitar tahun 2013 PT. ASI mem-PHK 763 pekerjanya yang bekerja di bagian produksi dengan status PKWT atas alasan mogok kerja. PHK memang tidak dilarang dalam UU atau dengan kata lain UU memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan PHK namun dengan syarat bahwa PHK harus disertai dengan pemenuhan hak-hak karyawan yang di-PHK. PHK tanpa pesangon merupakan pelanggaran terhadap hukum maupun terhadap prinsip etika yang hidup dan berkembang di masyarakat. PHK tanpa pesangon menggambarkan bahwa perusahaan tersebut tidak bertanggung jawab atas kewajibannya, sehingga perusahaan terlihat sangat egois dalam bertindak dan tentunya hal ini sangat merugikan kepentingan karyawan. Akibat keegoisan maka perusahaan akan mengutamakan kepentingannya dibandingkan kepentingan karyawan. PHK tanpa pesangon bukan hanya sesuatu yang bertentangan dengan hukum tapi juga sesuatu yang bertentangan dengan etika. Nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan masyarakat tidak menghendaki adanya perbuatan egois atau sewenang-wenang dari perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memiliki kewajiban secara hukum maupun secara moral ketika melakukan PHK terhadap karyawannya.

## **Kesimpulan dan Saran**

