

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. (KBBI, 2016) Pada jaman feodal atau jaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang pekerja kasar seperti kuli, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). (Zaeni, Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 2007) Menurut Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”, beliau menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. (Manululang, 1998)

Landasan yuridis yang berhubungan dengan perburuhan atau ketenagakerjaan bertujuan untuk memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja sesuai dengan hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. (Dr. H. Zulkarnaen, 2021) Pembuatan hingga pengesahan Rancangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengingat pada: Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945; dengan persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat dengan Presiden. (Dr. H. Zulkarnaen, 2021) Dalam penerapannya, sumber hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, ataupun keputusan instansi lainnya;
3. Kebiasaan;
4. Putusan;
5. Perjanjian;
6. Traktat;
7. Doktrin;
8. Pidato Presiden; dan
9. Perikatan pegawai dengan pengusaha.

Menurut Frans Magnis Suseno (2000), dalam perspektif etika tenaga kerja memiliki moralitas yang utama, yaitu:

- a. berani berbuat dengan bertekad bertindak sesuai dengan tuntutan profesi ketenagakerjaan;
- b. menyadari kewajiban; dan
- c. memiliki idealism yang tinggi dalam bekerja.

Setiap tenaga kerja memikul tanggung jawab moral sesuai dengan nilai, norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupan yang bersangkutan sebagai pelayan dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja pada perusahaan.

Terdapat hubungan yang mendasar antara seorang buruh atau pekerja dengan pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 bahwa pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh memiliki perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis, namun tidak sedikit pekerja atau buruh yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis.

Hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis ini tidak sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Merujuk pada Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis ataupun lisan. Dapat dikatakan bahwa suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian tertulis, dengan asumsi bahwa perjanjian tersebut hanya secara lisan adalah sah. Hal ini diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian seorang pekerja atau buruh mempunyai hak yang sama dengan pekerja atau buruh lain yang juga bekerja dengan perjanjian tertulis. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dengan jelas menyebutkan suatu perjanjian kerja dapat dilakukan baik secara tertulis ataupun lisan.

Dijelaskan kembali pada Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis, maka secara *a contrario* (penafsiran hukum secara terbalik) perjanjian kerja yang dibuat hanya secara lisan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). (Ishaq, 2008) Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka hak-hak seorang pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu:

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lainnya yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan; dan

- 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berdasarkan dasar-dasar peraturan perundang-undangan tersebut, maka pekerja atau buruh yang bekerja pada tempat hiburan malam “Sugar Executive Club and Karaoke” mengajukan gugatan kepada PT. Anugerah Suryo Propertindo selaku pengelola tempat hiburan malam “Sugar Executive Club and Karaoke”. Alasan pekerja atau buruh ini mengajukan gugatan dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan bahwa perusahaan terus merugi. Kerugian tersebut disebabkan kebijakan pemerintah dalam mengatasi wabah pandemi COVID-19 dengan melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sehingga usaha tempat hiburan malam tersebut tidak dapat beroperasi untuk beberapa waktu dan kemudian akan dijual kepada pihak lain. Sebelum mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah hukum Pengadilan Negeri Yogyakarta, para pihak telah melakukan musyawarah secara *bipartit*, guna mengajukan hak-hak yang melekat pada dirinya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan.

Pada prinsipnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganut prinsip-prinsip sebagai berikut: (Dr. Aries Harianto, 2020)

- a) Musyawarah untuk mufakat

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat secara bipartit adalah wajib sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut.

b) Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan

Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga arbitrase, konsiliasi ataupun mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

c) Cepat, adil dan murah

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menganut prinsip cepat, adil dan murah. Jika dilihat berdasarkan waktu penyelesaiannya: bipartit 30 hari, bila memilih salah satu dari lembaga arbitrase, konsiliasi dan mediasi, dimana melalui lembaga tersebut waktu penyelesaiannya 30 hari kerja. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu pihak tidak dapat menerima anjuran konsiliasi atau mediasi dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaiannya pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja atau serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final. Sementara perselisihan hak dan PHK para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung apabila tidak dapat

menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Mahkamah Agung mengambil keputusannya paling lama 30 hari kerja.

Perlindungan hukum menurut *Universal Declaration of Human Right* tanggal 10 Desember 1948 antara lain meliputi Pasal 1 yang menentukan bahwa: "Hak untuk diperlakukan secara manusiawi dan menghormati martabat manusia bagi orang yang dirampas kemerdekaannya". Kemudian pada Pasal 6 menentukan bahwa: "Berhak diakui sebagai manusia di hadapan hukum di mana saja". Selain itu Pasal 7 menentukan bahwa: "Hak yang sama di hadapan hukum dan hak atas perlindungan hukum yang sama". (H. Chamdani, 2020)

Secara umum dapat dijelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan terkait dengan adanya keseimbangan hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. (CST, 1985) Pada pokoknya perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah perlindungan yang diberikan negara untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Di mana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. (Rahartjo, 2000)

Pihak perusahaan PT. Anugerah Suryo Propertindo pada musyawarah secara *bipartit* menawarkan pesangon kepada para pekerja atau buruh yang diberhentikan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun memperoleh pesangon sejumlah 1 (satu) bulan gaji;
- b. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memperoleh pesangon sejumlah 2 (dua) bulan gaji;
- c. Karyawan yang berposisi sebagai General Manager sebesar Rp 60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah).

Tawaran pesangon tersebut diajukan oleh management PT. Anugerah Suryo Propertindo, namun para pekerja atau buruh merasa keberatan dan menolak. Hal tersebut dikarenakan tawaran yang diajukan tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh yang diberhentikan adalah hak atas uang pesangon, hak atas penghargaan masa kerja dan hak atas uang pengganti sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian *bipartit* yang dilakukan kedua belah pihak tidak menyelesaikan permasalahan secara menyeluruh dan dirasa tidak efektif, maka dilakukan mediasi secara *tripartit* yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Sleman. Kemudian Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Sleman mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/0784 tertanggal 09

November 2020. Surat tersebut berisi rincian jumlah besaran perhitungan hak pekerja atau buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha, jumlah besaran hitungannya adalah sebesar Rp 793.889.613,00 (tujuh ratus sembilan puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga belas rupiah). Sebagaimana ketentuan pada Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kabupaten Sleman telah menjalankan kewajibannya dengan mengeluarkan surat anjuran tersebut karena proses mediasi antara pekerja atau buruh dan pengusaha tidak mencapai kesepakatan.

Berdasarkan Surat Anjuran Nomor 565/0784 tertanggal 09 November 2020, tim kuasa hukum dari Richie Rocky Ali, Dwi Atmoko Nur Prihandono, Nur Wardoyo, Wahyu Hidayat, Amar Noer Rahadi, Michael Audi dan Aprilia Sitara Dewi untuk melakukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan Perkara Nomor 20/Pdt.SusPHI/2020/PN. Yk. Dengan gugatan yang telah dipaparkan diatas. Para penggugat melawan PT. Anugerah Suryo Propertindo sebagai pihak tergugat yang diwakili oleh Anthony Sumitro Rahardjo selaku direktur utama. Dalam gugatannya, para penggugatannya para penggugat meminta Majelis Hakim untuk menghukum tergugat untuk membayar kepada penggugat sejumlah uang sebesar Rp 793.889.613,- (tujuh ratus sembilan puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga belas rupiah) dengan rincian, yaitu (1) uang pesangon senilai Rp 574.811.713,- (lima ratus tujuh puluh empat juta delapan

ratus sebelas ribu tujuh ratus tiga belas rupiah); (2) uang penghargaan masa kerja senilai Rp 115.527.081,- (seratus lima belas juta lima ratus dua puluh tujuh ribu delapan puluh satu rupiah); dan (3) uang pengganti hak senilai Rp 103.550.019,- (seratus tiga juta lima ratus lima puluh ribu sembilan belas rupiah).

Dalam eksepsinya pihak tergugat menyatakan bahwa gugatan penggugat *error in persona* dan gugatan penggugat *obscuur libel*. Pihak tergugat menyatakan bahwa *Sugar Executive Club and Karaoke* berada dibawah naungan PT. Mutiara Melodi Makmur, bukan dibawah PT. Anugerah Suryo Propertindo, sehingga sangat-sangat tidak tepat ketika penggugat mengajukan gugatan kepada Anthony Sumitro Rahardjo selaku direktur utama PT. Anugerah Suryo Propertindo. Bahwa menurut tergugat, penggugat sangat jelas salah dalam menentukan subjeknya atau *error in persona*, bahkan dalam anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Sleman Nomor 565/0784 juga ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan *Sugar Executive Club and Karaoke*.

Permasalahan ini telah diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Yogyakarta dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn. Yyk dan Putusan Kasasi Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Kedua putusan ini sangat bertolak belakang antara putusan pengadilan negeri maupun putusan kasasi yang Pemohonnya adalah Pihak Tergugat. Pertimbangan majelis hakim tersebut dapat ditelaah melalui asas keadilan dan kepastian hukum.

Hak-hak pekerja itu harus direalisasikan, jika tidak maka yang terjadi adalah eksploitasi oleh pengusaha terhadap pekerja sehingga dapat dianggap sebagai praktik ketidakadilan. Salah satu bentuk hak bagi pekerja adalah

kompensasi baik dalam bentuk uang maupun fasilitas. Secara implisit hal ini menunjukkan bahwa teori keadilan didasarkan pada dugaan mengenai keadilan yang diharapkan oleh seorang individu dalam banyak pertukaran yang terjadi dalam kerja. (2021:229)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang akan dikaji dari Analisis Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Yyk dan Putusan Kasasi Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Berdasarkan Asas Keadilan Dan Kepastian Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Perkara Nomor 20/Pdt.SusPHI/2020/PN. Yyk):

1. Apakah pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja di Indonesia sudah sesuai dengan asas keadilan dan kepastian hukum?
2. Apakah pertimbangan majelis hakim dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Yyk dan Putusan Kasasi Nomor 676k/Pdt.Sus-PHI/2021 telah menerapkan asas keadilan dan kepastian hukum?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan mengenai pemutusan kerja di Indonesia dan untuk melakukan analisis pada Putusan

Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Yyk dan Putusan Kasasi Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020 berdasarkan pada asas keadilan dan kepastian hukum dalam pemutusan hubungan kerja, kemudian juga sebagai syarat kelulusan dalam Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan dalam bidang hukum ketenagakerjaan pada umumnya serta mengenai akibat tidak dibayarkannya pesangon pada para pekerja atau buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi COVID-19.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara praktis.
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pengusaha untuk memberikan hak dan menjalankan kewajibannya sebagai pemberi kerja untuk memberikan apa yang seharusnya didapatkan oleh pekerja atau buruh yang bekerja untuknya.

- b. Adanya penelitian ini diharapkan pekerja atau buruh dapat mempertahankan haknya dalam bekerja apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi hakim dalam pengambilan keputusan dan juga memberikan acuan kepada Dinas Ketenagakerjaan dalam mencapai kesepakatan bersama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul Analisis Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Yyk dan Putusan Kasasi Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Berdasarkan Asas Keadilan Dan Kepastian Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Perkara Nomor 20/Pdt.SusPHI/2020/PN. Yyk) merupakan hasil karya penulis dan bukan merupakan plagiasi, sebagai pembanding dikemukakan tesis sebagai berikut:

1. Taufiq Yulianto, S.H., Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro tahun 2011, menulis tesis dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri. Rumusan masalahnya adalah (1) bagaimanakah ketentuan normatif pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri?; (2) kompensasi apakah yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri?; dan (3) bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang ideal terhadap hak pekerja/buruh yang

mengundurkan diri atas kemauan sendiri? Hasil penelitiannya adalah mengenai ketentuan normatif pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri bahwa pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas kehendak pekerja/buruh tanpa adanya rekayasa ataupun dipengaruhi oleh pihak lain. Pekerja/buruh harus membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat yang ada pada Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak yang diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka harus sesuai dengan yang ada pada Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana jenis hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri diatur pada Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan pula dalam Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: B.600/MEN/SjHk/VIII/2005, tanggal 31 Agustus 2005. Dengan demikian peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama harus menjadi pedoman utama bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap

putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Yogyakarta dan Putusan Kasasi berdasarkan teori keadilan dan kepastian hukum.

2. Dading Firzky Immanuel, nomor mahasiswa 155202412, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2019, menulis tesis dengan judul Analisis Perlindungan Hukum dan Independensi Kurator dalam Mengurus Harta Pailit atas Laporan Tindak Pidana yang dilakukan oleh Debitur Pailit. Rumusan masalahnya adalah bagaimana perlindungan hukum dan independensi Kurator dalam melaksanakan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit Debitur atas laporan tindak pidana yang dilakukan oleh debitur pailit? Hasil penelitiannya adalah perlindungan hukum terhadap kurator sebenarnya diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, disitu disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseroan yang diangkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitur pailit dibawah pengawasan hakim pengawas. Oleh karena itu, tidak seorangpun di Indonesia berada diatas Hukum atau kebal terhadap Hukum perlindungan profesi hanya bila dia tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada dalam Undang-Undang, maka baikan curator harusnya mempunyai sifat yang independen dalam melaksanakan tugasnya karena kurator sendiri dalam Undang-Undangnya diatur

mekanisme mengenai pembayaran pekerjaan kurator. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Yogyakarta dan Putusan Kasasi berdasarkan teori keadilan dan kepastian hukum. Hal ini sangatlah berbeda dengan penelitian yang ditulis oleh Dading Firzky Immanuel,

3. I Wayan Agus Vijayantera, S.H., nomor mahasiswa 031414153045, Program Studi Magister Hukum Universitas Airlangga Surabaya tahun 2016. Rumusan masalahnya adalah (1) perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan hubungan kerja; dan (2) upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan penutupan perusahaan. Hasil penelitiannya adalah pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, hal ini dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum berupa upaya hukum *non litigasi* dan *litigasi*.

Apabila upaya hukum *non litigasi* telah ditempuh dan upaya tersebut gagal dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka pekerja dapat menempuh upaya *litigasi* dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Yogyakarta dan Putusan Kasasi berdasarkan teori keadilan dan kepastian hukum. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sangatlah berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

F. Batasan Konsep

Berdasarkan dengan judul penelitian ini, maka batasan konsep yang dapat diambil dari judul adalah sebagai berikut:

1. Analisis adalah suatu upaya untuk memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi berbagai unit terkecil. (2004)
2. Putusan Pengadilan adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang. (KUHAP)
3. Putusan Kasasi adalah putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap, oleh karena itu jika masih tidak puas dengan putusan kasasi, para pihak dapat mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung melalui panitera pengadilan negeri. (N/a, 2011, p. Peninjauan Kembali (PK))
4. Asas Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.

5. Asas Kepastian Hukum, kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian; pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu
6. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25)

