



## Universitas Kristen Indonesia Program Pascasarjana

### SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Nomor : 0373/UKI.PPS/PPA.04/2023

#### tentang:

PERSONALIA DOSEN PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI  
(UJIAN TERTUTUP) TA 2022/2023 GENAP  
PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

#### DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

- Menimbang : a. bahwa dalam kegiatan Akademik Program Studi Hukum Program Doktor Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia mensyaratkan disusunnya sebuah Disertasi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi;
- b. bahwa mahasiswa Program Studi Hukum Program Doktor Tahun Akademik 2020/2021 sudah saatnya untuk melaksanakan Seminar Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup);
- c. bahwa untuk pengujian Seminar Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup) tersebut perlu diangkat Dewan Pengujian yang mempunyai kewenangan dan kemampuan akademik.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tanggal 10 Agustus 2012 tentang Pendidikan Indonesia;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014, tanggal 04 Februari 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Yayasan Universitas Kristen Indonesia Nomor 147/YUKI/A.402/11.20, tanggal 17 November 2020 tentang Statuta Universitas Kristen Indonesia;
4. Surat Keputusan Yayasan No. 159/YUKI/A.402/08.1996 tentang Berdirinya Program Pascasarjana.

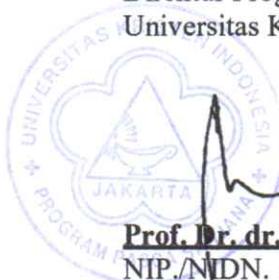
- Memperhatikan : a. Surat Keputusan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 346/M/2020 tentang Izin Pembukaan Program Studi Hukum Program Doktor di Universitas Kristen Indonesia, tanggal 3 Maret 2020;
- b. Surat Keputusan Rektor tentang Pengangkatan Ketua Program Studi Hukum Program Doktor No. 296/UKI.R/SK/SDM.02.07/2022 tanggal 16 Agustus 2022;
- c. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Tentang Peringkat Akreditasi Program Studi Hukum Pada Program Doktor Universitas Kristen Indonesia, Kota Jakarta Timur Nomor: 9912/SK/BAN-PT/Ak/D/XI/2022 tanggal 29 November 2022.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA TENTANG PERSONALIA DOSEN PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI (UJIAN TERTUTUP) TA 2022/2023 GENAP PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA.
- Pertama : Mengangkat mereka yang nama-namanya tercantum dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Tim Dewan Penguji Ujian Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup), pada Program Studi Hukum Program Doktor Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia pada 06 Mei 2023;
- Kedua : Kepada yang bersangkutan akan diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di UKI;
- Ketiga : Apabila di kemudian hari terdapat kesalahan atau kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 28 April 2023

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Kristen Indonesia



**Prof. Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA.** ds  
NIP./NIDN. : 191690/8807033420

### Tembusan:

1. Rektor UKI;
2. WRAI, WRSH, WRKP;
3. Kaprodi PDH;
4. Arsip

Lampiran : Surat Keputusan Nomor 0373/UKI.PPS/PPA.04/2023  
Tanggal : 28 April 2023



**JADWAL SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI (UJIAN TERTUTUP)  
PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
SEMESTER GENAP 2022/2023**

No.	Hari / Tanggal	Waktu	Nama / NIM	Judul Disertasi	Dewan Penguji	Ketua Penguji Promotor
1.	Sabtu, 06 Mei 2023	13.30-15.30 WIB	Raden Yosari Helenanto NIM. 2007190006	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA	1. Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S. 2. Prof. Dr. M.S. Tumanggor, S.H., M.Si. 3. Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., MBA. 4. Dr. Gindo L. Tobing, S.H., M.H. 5. Dr. Wiwik Sri Widiarty, S.H., M.H.	Ketua Penguji Promotor Ko Promotor 1 Ko Promotor 2 Anggota

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Kristen Indonesia

  
**Prof. Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA.**  
NIP./NIDN. : 191690/8807033420

Ketua Program Studi Hukum  
Program Doktor  
  
**Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**  
NIP./NIDK.: 191690/9990463325

- Catatan:**
- Kehadiran tepat waktu baik Dosen maupun Peserta Ujian Disertasi,
  - Dresscode :
    - Penguji (Pria, Batik Lengan Panjang /Prempuan menyesuaikan).
    - Peserta Ujian diharuskan mengenakan Jas/Blazer dan kemeja putih berdas.

**BERITA ACARA HASIL  
SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI (UJIAN TERTUTUP)**

Pada hari ini Sabtu, tanggal 6 bulan Mei tahun 2023, dengan Tim Penguji dan berkat Tuhan Yang Maha Esa, setelah Saudara :

Nama : **RADEN YOSARI HELENANTO**  
NIM : **2007190006**  
Program Studi : **Hukum Program Doktor (S3)**  
Angkatan Tahun : **2020/2021(Gasal)**  
Judul Disertasi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA .**

Maka, kami Tim Penguji Seminar Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup) dengan ini menyatakan, bahwa Saudara:

**LULUS**  
dengan nilai : **86 (A)**

dan berhak melanjutkan Ujian Terbuka (Promosi Doktor), setelah Saudara melakukan perbaikan sesuai saran dan masukan dari para Tim Promotor dan Penguji. Kami berharap perbaikan ini dapat Saudara selesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Dengan ini kami menyatakan Seminar Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup) atas nama : **RADEN YOSARI HELENANTO** ditutup.

Mengetahui;

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Kristen Indonesia,



**Prof. Des dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA.**  
NIP./NIDN: 001473/0320116402

Ketua Program Studi Hukum  
Program Doktor,



**Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**  
NIP./NIDK: 191690/8807033420

**BERITA ACARA**  
**UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI (UJIAN TERTUTUP)**  
**SEMESTER GENAP 2022/2023**  
**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR**  
**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

Pada hari ini Sabtu tanggal 6 bulan Mei tahun 2023, mulai pukul 13.30 sampai pukul 15.30 WIB telah dilaksanakan SEMINAR HASIL PENELITIAN DISERTASI (UJIAN TERTUTUP) pada Program Studi Hukum Program Doktor Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia terhadap:

Nama : **RADEN YOSARI HELENANTO**  
NIM : **2007190006**  
Program Studi : **Hukum Program Doktor (S3)**  
Angkatan Tahun : **2020/2021(Gasal)**  
Judul Disertasi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHAKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

Setelah secara seksama mendengar uraian dari hasil penelitian ini, maka Tim Penguji memutuskan :

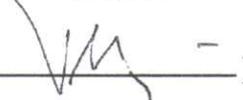
- Disertasi ini **baik dan lengkap** sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan Ujian Terbuka (Promosi Doktor) tanpa perlu perbaikan selambat-lambatnya 30 hari/1 bulan.
- Disertasi ini **cukup baik/layak diterima** namun masih perlu disempurnakan baik dari segi tata tulis maupun metodologi penelitian sebelum dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan Ujian Terbuka (Promosi Doktor). Mahasiswa yang bersangkutan **tidak perlu ujian seminar lagi dan diberi waktu untuk memperbaiki Disertasi ini dan dapat mengikuti Ujian Terbuka selambat-lambatnya 90 hari / 3 bulan.**
- Disertasi ini tidak memenuhi syarat untuk diluluskan dan digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan Ujian Terbuka (Promosi Doktor). Mahasiswa disarankan untuk memperbaiki Disertasi tersebut, serta **Wajib Mengulang Seminar Hasil Penelitian Disertasi (Ujian Tertutup)** selambat-lambatnya 60 hari/2 bulan.

Jakarta, 06 Mei 2023

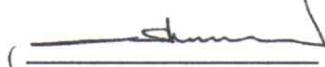
Ketua : **Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**

(  )  
PENGUJI I

Promotor : **Prof. Dr. M.S. Tumanggor, S.H., M.Si.**

(  )

Ko Promotor I : **Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., MBA.**

(  )

Ko Promotor II : **Dr. Gindo L. Tobing, S.H., M.H.**

(  )

Anggota Penguji : **Dr. Wiwik Sri Widiarty, S.H., M.H.**

(  )

Mengetahui;

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Kristen Indonesia,



**Prof. Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA.**  
NIP./NIDN: 001473/0320116402

Ketua Program Studi Hukum  
Program Doktor,



**Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**  
NIP./NIDK: 191690/8807033420

**DISERTASI**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM  
RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN  
DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

***LEGAL PROTECTION AGAINST TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONSHIP IN  
THE ORDER TO KEEP THE BUSINESS LINKED  
TO INVESTMENT IN INDONESIA***



**Oleh :**

**RADEN YOSARI HELENANTO**

**2007190006**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

**2023**

**Lembar Persetujuan Promotor**  
**UJIAN SIDANG TERTUTUP**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN  
DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

*LEGAL PROTECTION AGAINST TERMINATION OF EMPLOYEE  
RELATIONSHIP IN THE ORDER TO KEEP THE BUSINESS LINKED  
TO INVESTMENT IN INDONESIA*

**RADEN YOSARI HELENANTO**  
**2007190006**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Doktor  
dalam Bidang Ilmu Hukum pada Program Studi Hukum Program Doktor  
Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia

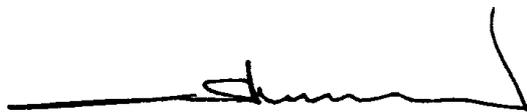
Telah disetujui untuk : Ujian Sidang Tertutup

Oleh

Tim Promotor



**Prof. Dr. M.S. Tumanggor, S.H., M.Si.**  
Promotor



**Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., M.BA**  
Ko-Promotor I



**Dr. Gindo L. Tobing, S.H., M.H.**  
Ko-Promotor II

**LEMBAR PENGESAHAN  
UJIAN SIDANG TERTUTUP**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN  
DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

**LEGAL PROTECTION AGAINST TERMINATION OF EMPLOYEE  
RELATIONSHIP IN THE ORDER TO KEEP THE BUSINESS LINKED  
TO INVESTMENT IN INDONESIA**

**RADEN YOSARI HELENANTO  
2007190006**

Telah disetujui untuk melaksanakan : Ujian Sidang Tertutup

Persetujuan pada tanggal : Jakarta, 06 Mei 2023

**KETUA PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'John Pieris', followed by a horizontal line.

**Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.S.**

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN****PERNYATAAN KEASLIAN (ORISINALITAS) PENELITIAN PROGRAM  
STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister atau Doktor, baik di Universitas Kristen Indonesia (UKI) maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor dan para penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Jakarta, 14 April 2023  
Yang membuat pernyataan

**RADEN YOSARI HELENANTO**  
2007190006

## ABSTRAK

Judul Disertasi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan dampak yang merugikan bagi pengusaha, salah satunya adalah wajib ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja selain itu upaya hukum yang dilakukan oleh para pekerja untuk meminta hak-haknya selaku pekerja. Untuk itu perlu adanya upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha atas PHK pekerja dalam rangka mempertahankan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia. Permasalahan dalam penelitian ini adalah a. Bagaimana penerapan atas pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) agar dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha? b. Bagaimana peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia? c. Bagaimana upaya atas perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia? Dengan menggunakan metode penelitian penelitian yuridis empiris dan yuridis normatif ketahu bahwa a. Penerapan pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja dalam rangka memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha masih banyak dijumpai. Perusahaan/pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerjanya namun tidak melakukan pemenuhan kewajibannya sebagaimana ketentuan Undang-Undang merugikan pekerja karena tidak terpenuhinya hak-hak mereka. b. Peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia dengan menjamin hak-hak dasar pekerja yang merupakan merupakan esensi dari disusunnya Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. c. Upaya perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia yaitu pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Hal ini dilakukan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha agar nantinya dalam menjalankan perusahaanya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaan serta tenaga kerja di Perusahaan tersebut.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Dunia Usaha dan Investasi

## **ABSTRACT**

Judul Disertasi : ***LEGAL PROTECTION AGAINST TERMINATION OF  
EMPLOYEE IN THE FRAMEWORK OF MAINTAINING  
THE CONTINUITY OF THE BUSINESS WORLD  
ASSOCIATED WITH INVESTMENT IN INDONESIA***

*Termination of Employment (PHK) has a detrimental impact on employers, one of which is the obligation to compensate the other party in the amount of the worker's/labourer's wages until the deadline for the expiration of the work agreement. worker. For this reason, it is necessary to make efforts to provide legal protection to employers for the layoffs of workers in order to maintain the business world associated with investment in Indonesia. The problems in this research are a. How is the implementation of the regulation regarding termination of employment (PHK) in order to provide certainty in the continuity of the business world? b. What is the government's role in terminating employment relations (PHK) in order to maintain the continuity of the business world in relation to investment in Indonesia? c. What are the efforts for legal protection for employers against termination of employment (PHK) in order to maintain the continuity of the business world related to investment in Indonesia? By using empirical juridical research methods and normative juridical know that a. There are still many applications of regulations regarding termination of employment in order to provide certainty in the continuity of the business world. Companies/employers who lay off workers but do not fulfill their obligations as stipulated in the law harm workers because their rights are not fulfilled. b. The role of the government in terminating employment relations (PHK) in order to maintain the continuity of the business world is associated with investment in Indonesia by guaranteeing the basic rights of workers which is the essence of the drafting of the Manpower Law, namely realizing the welfare of workers who will impact the progress of the business world in Indonesia. c. Efforts to protect the law against employers for termination of employment in order to maintain the continuity of the business world associated with investment in Indonesia, namely employers are required to fulfill workers' rights in accordance with the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, so that there will be no delays in payment of wages / other rights that must be received by workers / laborers. This is done in order to provide legal protection for entrepreneurs so that later in running the company they can provide benefits and a sense of security for the company and the workforce in the company.*

*Keywords: Termination of Employment, Business World and Investment*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penyusunan disertasi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan Dengan Investasi di Indonesia”** dapat diselesaikan. Penulisan disertasi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar keilmuan strata tiga di bidang ilmu hukum atau doktor hukum, yang diselenggarakan oleh Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.

PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu, oleh karena itu sangat layak jika pekerja mendapat pesangon, karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar. Filosofi PHK bukan merupakan jalan terbaik tetapi jalan terakhir setelah upaya musyawarah, mediasi sudah dilakukan dengan karyawan bila suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak lagi dapat dipertahankan. PHK merupakan jalan terakhir untuk menyelamatkan dunia usaha namun hal ini harus didukung ketentuan perundang-undangan yang dapat melindungi terhadap pemutusan hubungan kerja.

Hal inilah yang digali dan diteliti oleh penulis dalam disertasi ini tujuannya agar pekerja dan pengusaha mengerti, bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dengan demikian dharma bakti saya kepada negara, khususnya di bidang hukum Ketenagakerjaan dapat dipakai oleh dunia usaha dan pekerja.

Sangat banyak pihak terlibat dalam pembuatan disertasi ini, mulai dari dukungan doa, moril dan materil. Sehingga selesainya disertasi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan bantuan semua pihak sehingga Penulis dapat menjalankan program doktor ilmu hukum, oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

- Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., M.BA, selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia dan sebagai Ko-Promotor I yang berkenan berbagi pengalaman atas praktik menjalankan usaha yang beliau lakukan dalam pekerjaannya sebagai pebisnis dan praktisi hukum.
- Dr. Bintang Simbolon, M.Si, Mantan Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Indonesia yang memulai Program Doktor Hukum, sehingga penulis adalah mahasiswa angkatan pertama di Universitas Kristen Indonesia.
- Prof. Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd. PA., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Indonesia.
- Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S., selaku Ketua Program Studi Doktor Hukum Universitas Kristen Indonesia.
- Prof. Dr. M.S. Tumanggor, S.H., M.Si., selaku Ketua Tim Promotor yang telah berkenan meluangkan waktu meskipun dalam kesibukan yang tinggi, masih menyempatkan diri untuk membimbing, memberikan arahan dan pencerahan bagi penulisan maupun penyempurnaan disertasi ini.
- Dr. Gindo L. Tobing, S.H., M.H., Ko-Promotor II, sebagai anggota Tim Promotor yang berkenan berbagi ilmu dengan metodologi penelitian yang baik dalam penulisan disertasi ini.
- Para Pengajar di Program Studi Hukum Universitas Kristen Indonesia.
- Para Staf Administrasi di Program Studi Hukum Universitas Kristen Indonesia.
- Waspin Simbolon, S.H., M.H., sebagai Hakim Tinggi Pengadilan Tinggi Palu.
- Yuswardi, S.H., sebagai Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

- Taryan Setiawan, S.H., M.H., sebagai Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung.
- Dr. Junaedi, S.E., S.H., M.H., M.M., M.Kn., sebagai Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., sebagai Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.
- Dr. Ir. Haryadi B. Sukamdani, M.M., Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
- Adi Mahfudz, Wakil Ketua Umum Bidang Ketenagakerjaan, Kamar Dagang dan Industri (KADIN).
- Shinta Widjaja Kamdani, Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
- Teman-teman mahasiswa Program Doktor Hukum Universitas Kristen angkatan 2020.
- Kedua orangtua penulis, Papa R. Harry Soegianto (Almarhum) dan Mama Shirley Marie Suwandi (Almarhumah) dan kepada adik-adik yang selalu mendoakan dan memberikan support yang sangat baik kepada Penulis.
- Kepada istri Penulis Dra. Ammy Utiatmi Hantijo dan anak-anakku Armita Anastasya Helenanto, S.Psi, M.M., Teddy Adrian Tairas, S.T., Aryani Andrieza Helenanto, S.S., M.Li dan Andrew Ananta Aryatama, S.Kom yang selalu membantu Penulis dalam mengerjakan tugas-tugas dari awal Penulis mengikuti kuliah Program Doktor Hukum Universitas Kristen Indonesia hingga sampai selesai penulisan disertasi ini.

- Kepada para senior Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu untuk doa yang diberikan kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

Kiranya Tuhan Yesus Kristus membalas kebaikan kepada semuanya dan Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu demi kesempurnaan tulisan ini, Penulis sangat mengharapkan segala masukan, kritik dan saran dari Pembaca. Semoga Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya kepada kalangan pemerhati hukum dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Jakarta, 14 April 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PROMOTOR .....</b>	<b>II</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>III</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VIII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	27
C. Rumusan Masalah. ....	43
D. Tujuan Penelitian.....	44
E. Kegunaan Penelitian.....	44
F. Kerangka Pemikiran.....	45
G. Metode Penelitian.....	52
1. Pendekatan Penelitian.....	53
2. Spesifikasi Penelitian.....	55
3. Jenis dan Sumber Data.....	55
4. Teknik Pengumpulan Data.....	58
5. Teknik Analisis Data .....	59
6. Lokasi Penelitian. ....	59
7. Orisinalitas Penelitian.....	59
<b>BAB II KERANGKA TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DUNIA USAHA DAN INVESTASI.....</b>	<b>68</b>
A. Kerangka Teori.....	68
1. Teori Filsafat Pancasila .....	68
2. Teori Negara Kesejahteraan. ....	75
3. Teori Kepastian Hukum.....	81
4. Teori Perlindungan Hukum .....	85
5. Teori Keadilan .....	89
B. Kajian Pustaka.....	92
1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja .....	92
a. Tenaga Kerja .....	92
1) Pengertian Tenaga Kerja.....	92
2) Teori Tenaga Kerja .....	96
3) Klasifikasi Tenaga Kerja.....	100
4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja .....	107

b.	Perlindungan Hukum .....	109
c.	Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum .....	111
d.	Prinsip Perlindungan Hukum Pancasila .....	112
2.	Pemutusan Hubungan Kerja .....	114
a.	Hubungan Kerja .....	117
b.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	122
c.	Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja .....	130
d.	Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	149
e.	Proses Pemberhentian Karyawan Perusahaan.....	151
f.	Pemutusan Hubungan Kerja yang Diterima Semua Pihak.....	153
3.	Dunia Usaha .....	155
a.	Pengertian Dunia Usaha.....	155
b.	Ciri-ciri Badan Usaha.....	158
c.	Jenis-Jenis Perusahaan (Badan Usaha)... ..	160
d.	Bentuk Badan Usaha .....	161
4.	Investasi .....	175
a.	Pengertian Investasi .....	175
b.	Tujuan dan Manfaat Investasi .....	181
c.	Asas-Asas Investasi.....	186
d.	Teori-Teori Investasi.....	188
e.	Jenis Investasi.....	191
f.	Kendala-Kendala Investasi.....	192

### **BAB III PENERAPAN ATAS PENGATURAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AGAR DAPAT MEMBERIKAN KEPASTIAN DALAM KEBERLANGSUNGAN**

<b>DUNIA USAHA .....</b>	<b>197</b>
A. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	197
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	197
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	227
3. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja .....	233
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja .....	243
B. Kepastian Dalam Keberlangsungan Dunia Usaha .....	252
C. Penerapan Atas Pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang Memberikan Kepastian dalam Keberlangsungan Dunia Usaha.....	260

### **BAB IV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA.....275**

A.	Peranan Pemerintah Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha.....	275
B.	Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dunia Usaha .....	282
C.	Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi .....	289
<b>BAB V</b>	<b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA.....</b>	<b>307</b>
A.	Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pengusaha Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha dan Investasi .....	307
B.	Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja di Beberapa Negara .....	328
1.	Singapura .....	328
2.	Jepang... ..	337
3.	Amerika Serikat.....	345
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>351</b>
A.	Kesimpulan. ....	351
B.	Saran.....	352
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>355</b>
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>371</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Indonesia adalah negara hukum, dasar pijakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum sekarang ini tertuang dengan jelas pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Perubahan Ketiga yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum.<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat. Dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya berdasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Undang-Undang Dasar 1945 adalah naskah yang memaparkan rangka dan tugas pokok dari badan-badan pemerintahan suatu negara dan menentukan pokok cara kerja badan tersebut<sup>2</sup>.

Pembukaan alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 mencantumkan tujuan negara Indonesia, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial<sup>3</sup>. Keseluruhan tujuan ini adalah

---

<sup>1</sup> Winarno, *Paradigma Baru Pendidikan Kewarganegaraan*, Jakarta: 2014, hlm. 122

<sup>2</sup> B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2015, hlm.34

<sup>3</sup> Alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945

untuk mencapai negara kesejahteraan atau *welfare state*. Negara kesejahteraan dapat diwujudkan dengan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kesejahteraan dan kecerdasan itu merupakan wujud dari pembangunan yang berperikemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh Pancasila yang telah diterima sebagai falsafah dan ideologi Negara Indonesia serta Undang-Undang Dasar 1945<sup>4</sup>. Agar tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa terwujud, salah satu faktor yang penting selain pendidikan, kesehatan, juga pekerjaan yang harus dilakukan demi memenuhi setiap kebutuhan hidup dari setiap manusia.

Pancasila adalah sebagai dasar filsafat negara dan pandangan filosofis bangsa Indonesia. Hal ini berdasarkan pada suatu kenyataan secara filosofis dan objektif bahwa bangsa Indonesia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara mendasarkan pada nilai-nilai yang tertulis dalam sila-sila pancasila yang secara filosofis merupakan filosofi bangsa Indonesia sebelum mendirikan negara. Oleh karena itu, telah merupakan suatu keharusan moral untuk secara konsisten merealisasikannya dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara<sup>5</sup>.

Atas dasar pengertian filosofis pancasila di atas, maka dalam hidup bernegara nilai-nilai pancasila merupakan filsafat negara. Konsekuensinya dalam setiap aspek penyelenggaraan negara harus bersumber pada nilai-nilai pancasila, termasuk sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dengan demikian, dalam realisasi kenegaraan termasuk dalam proses reformasi dewasa, ini

---

<sup>4</sup> Janus Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 1

<sup>5</sup> Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2014, hlm. 4-5.

merupakan suatu keharusan bahwa Pancasila sebagai sumber nilai dalam pelaksanaan kenegaraan, baik dalam pembangunan nasional, politik, hukum, sosial budaya, pertahanan, keamanan dan maupun ekonomi.

Hukum tidak dapat lepas membicarakannya dari kehidupan manusia *ubi societas ibi ius*<sup>6</sup>. Hukum sebagai bingkai yang membingkai sikap lahir manusia. Hukum juga sebagai faktor yang membatasi kebebasan seseorang, supaya apa yang dilakukan tidak melanggar hak-hak orang lain. Hak adalah sesuatu yang seharusnya diterima. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Pada zaman era globalisasi, setiap manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara buruh yang satu dengan buruh lainnya, hal ini disebabkan guna membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dengan hasil yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya dengan pihak buruh akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

---

<sup>6</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm.1.

Buruh atau pekerja adalah tulang punggung perusahaan, karena memang buruh/pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan, menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintahan dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan<sup>7</sup>.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2), menyatakan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja<sup>8</sup>. Ayat ini menunjukkan bahwa semua orang sama dan tidak boleh diperlakukan semena-mena di dalam lingkungan kerja, termasuk di dalamnya menjadi korban tindakan *harassment*. Disamping itu dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa<sup>9</sup>: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pekerjaan tersebut dapat setiap orang

---

<sup>7</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002, hlm. 75.

<sup>8</sup> Pasal 28 A Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945.

<sup>9</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sila pertama Pancasila diimplementasikan dalam UUK tentang larangan melakukan PHK ketika pekerja sedang melaksanakan kewajiban agama menurut agama dan keyakinan masing-masing. Sila kedua Pancasila, sebagaimana tergambar dalam UUK bahwasanya kedudukan pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama. Tidak ada perbedaan hak bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Sila ketiga Pancasila, Persatuan Indonesia diimplementasikan dalam UUK pada norma larangan PHK bagi pekerja yang memiliki perbedaan suku dengan pemberi kerja. Selanjutnya, sila keempat Pancasila menggambarkan bahwasanya pembentukan UUK dilakukan lembaga legislatif sebagai wakil rakyat dan mengakomodasi kepentingan pihak-pihak dalam hubungan industrial, yaitu pemerintah, pemberi kerja dan pekerja. Jaminan sosial sebagaimana yang diamanatkan oleh UUD 1945 merupakan perwujudan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia lahir dengan latar belakang untuk mampu menyelenggarakan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali, termasuk pekerja.

Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan dengan pihak pemberi kerja, tidak jarang para pekerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Tujuan utama hukum

perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja, tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralkan ketimpangan tersebut. Dengan demikian, ketika undang-undang tidak mampu menyeimbangkan subordinasi tersebut, maka hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha.

Jeremy Bentham berpendapat bahwa tujuan hukum adalah menjamin adanya kebahagiaan yang sebanyak-banyaknya kepada orang sebanyak-banyaknya. Tujuan pembuatan hukum ketenagakerjaan khususnya pembuatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan induk dari Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>10</sup>. Perwujudan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur sebagaimana dimaksud dalam tujuan pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Hal tersebut terlihat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak pekerja dan pengusaha<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Konsiderans menimbang huruf (a). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi,

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”<sup>12</sup>.

PHK adalah salah satu hal yang seharusnya dapat dihindarkan, baik itu oleh pengusaha atau pun oleh pekerja/ buruh. Namun hal ini masih sering terjadi, masih cukup sering ditemui adanya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan berbagai alasan atau penyebabnya. Persoalan pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal Pekerja/Buruh ingin tetap bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan Pekerja/Buruh yang lazimnya serba lemah<sup>13</sup>.

Regulasi ketenagakerjaan saat ini terdapat 2 (dua) hal yang dapat dipahami secara komprehensif. Pertama, regulasi ketenagakerjaan yang memuat tindakan alternative berupa penyesuaian upah oleh pelaku usaha untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat lebih dahulu diterapkan oleh para pihak melalui sebuah kesepakatan bersama, sekaligus untuk menerapkan asas kemanfaatan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Kedua, berkenaan dengan pengaturan Undang-

---

<sup>12</sup> Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 113

Undang Cipta Kerja yang memberikan ruang pemutusan hubungan kerja dengan dalil terjadinya keadaan memaksa seperti keadaan pandemi Covid-19 perlu di atur secara lebih lanjut mengenai batasan-batasan keadaan memaksa dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengedepankan kesepakatan bersama antara pelaku usaha dan pekerja<sup>14</sup>. Hal ini sejalan dengan teori kemanfaatan yang menurut Jeremy Bentham, bahwa hukum adalah perintah penguasa, jadi hukum hanya ada dalam peraturan tertulis yang dibuat oleh penguasa negara.

Selama ini terlihat bagaimana hukum di Indonesia sangat murah untuk dibeli oleh para pemilik modal, dipermainkan orang-orang beruang, bahkan orang asing sekalipun, serta bagaimana pemerintah dengan mudahnya mempermainkan hukum demi kemaslahatan mereka tanpa mempertimbangkan kemanfaatan yang kembali kepada masyarakat banyak. *“The live of the law has not been logic. It has been experience”* yang diungkapkan oleh Oliver Wendell Holmes tersebut sangat sesuai dengan pijakan hukum progresif, yaitu hukum tidak melulu berpicu pada logika aturan saja, namun juga harus mempertimbangkan aspek empiris masyarakat, sehingga mampu menginterpretasikan makna dan nilai dalam kehidupan sosial secara proporsional dan tidak kaku<sup>15</sup>.

Keputusan pemutusan hubungan kerja tentunya berdampak buruk terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja/buruh.

---

<sup>14</sup> Kristianus Jimmy Pratama, *Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi*, Rechtsvinding ISSN 2089-2090, Jurnal Volume 10 Nomor 1, April 2021, hlm. 161

<sup>15</sup> Thomas Kuhn, “Peran Paradigma Dalam Revolusi Sains (The Structure of Scientific Revolutions, diterjemahkan oleh: Tjun Surjaman)”, Bandung: Remadja Karya CV. 1989, hlm. 57-83.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tentunya tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan karena alasan-alasan tertentu, setelah melalui beberapa tahapan upaya yang tentunya dilakukan untuk dapat menghindarinya.

Pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan<sup>16</sup>. Kontribusi serta kondisi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan. Pengusaha dapat dengan mudah memerintah pekerjanya secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja pekerja tersebut. pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

Pengusaha tidak mau meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meski terjadi peningkatan hasil produksi dan bahkan sewenang-nangnya melakukan PHK terhadap pekerja meskipun pekerja tersebut melakukan kesalahan kecil, sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan kepada pekerja yang mempunyai tujuan guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi perbuatan yang mengarah ke pelanggaran atas pesatnya pertumbuhan dunia kerja yang tetap mengawasi dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya.

Hubungan perburuhan antara pekerja dengan pengusaha awalnya merupakan bagian hukum perdata/hukum privat, yang berlaku asas-asas hukum

---

<sup>16</sup> Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional", Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2016, hlm. i

perjanjian secara umum di dalamnya, Salah satu asas hukum yang paling digadagadag dan paling diinginkan oleh pemilik modal dalam hukum perjanjian adalah adanya asas kebebasan membuat kontrak untuk membebaskan para pihak menentukan apa saja yang ingin mereka perjanjikan sekaligus menentukan apa saja yang tidak dikehendaki untuk dicantumkan dalam kontrak tanpa adanya intervensi dari manapun termasuk negara. Akan tetapi dalam perkembangannya hubungan perburuhan ini bergeser menjadi hukum publik dimana ada peran Negara untuk hadir dan memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah.

Asas kebebasan membuat kontrak tidak berarti bebas tanpa batas, karena Negara harus intervensi untuk melindungi pihak yang lemah secara sosial dan ekonomi atau untuk melindungi ketertiban umum, kepatutan dan kesusilaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu<sup>17</sup>. Dalam perlindungan hukum perburuhan, merupakan campur tangan negara atas kemungkinan perlakuan eksploitasi pengusaha sebagai pihak ekonomi kuat terhadap pekerja sebagai pihak ekonomi lemah, kaum lemah, yang harus dilindungi, sedangkan pengusaha (pemberi kerja), walaupun mereka menyetujui akan pemberian perlindungan bagi pekerja namun mereka sendiri sesungguhnya tidak membutuhkannya.

---

<sup>17</sup> Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 75-76.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”<sup>18</sup>.

Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat<sup>19</sup>. Menurut Halim, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya<sup>20</sup>.

Sehubungan dengan dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh akan mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeasaran/ ketidakadilan oleh pihak pengusaha.

---

<sup>18</sup> Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung: 2013, hlm 263-264.

<sup>19</sup> Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 191

<sup>20</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi 4*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 3

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain<sup>21</sup>. Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia harus mengandung asas-asas antara lain: (1) Asas manfaat dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat, (2) Asas usaha bersama dan kekeluargaan; (3) Asas demokrasi; (4) Asas keterbukaan; (5) Asas adil dan merata; (6) Asas keseimbangan; (7) Asas kemitraan kerja.

Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posisi lemah. Sehingga dengan adanya Undang-Undang ini akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara buruh dengan majikan. Dalam Undang-Undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang meliputi perlindungan atas:

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Upah;

---

<sup>21</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa

5. Kesejahteraan; dan
6. Jaminan sosial tenaga kerja.

Tinjauan Filosofis dalam pembentukan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan wajib diketahui oleh semua pihak, khususnya pembentuk Undang-Undang yaitu Pemerintah dan DPR RI, yang hari ini sedang membahas dan mengebut pembahasan Omnibuslaw Cipta Kerja, bagaimana semangat reformasi yang berkembang dan tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah semangat untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Latar belakang lahirnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara substantif perlindungan terhadap pekerja tergambar dari sanksi pidana yang dikenakan kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Tentu saja hal ini merupakan terjemahan dari peran Negara sebagai pelindung bagi rakyatnya, khususnya bagi pekerja yang posisinya secara sosial ekonomi lebih lemah dibanding Pengusaha.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguna untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan. tanpa diskriminasi atas dasar

apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>22</sup>.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan

---

<sup>22</sup> Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya<sup>23</sup>.

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>24</sup>. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik.<sup>25</sup> Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.”<sup>26</sup>

Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 (empat) jenis di antara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.”<sup>27</sup> Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat

---

<sup>23</sup> Husni Lalu, *op.cit*, hlm. 54-55.

<sup>24</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>25</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Cet.II*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm, 15

<sup>26</sup> Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh- Contoh Kasus PHK Beserta Penghit ungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, *Cet.II*, Elpress, Tangerang, 2008, hlm, 2

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.IV*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 160

berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerajaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu<sup>28</sup>

Perlindungan Hukum yang Preventif dan Perlindungan Hukum yang Represif, perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja harus menjamin tenaga kerja pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada saat sebelum bekerja perlindungan yang harus diberikan meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja kemudian pada masa selama bekerja pemerintah harus melindungi hak-hak yang harus diperoleh tenaga kerja selama masa kerja dan perlindungan setelah bekerja juga perlu diperhatikan seperti permasalahan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun dan tunjangan

---

<sup>28</sup> Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2016, hlm. 264

kematian, untuk itu pemerintah harus mengambil peranan dengan menetapkan beberapa perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja.

Satjipto Rahardjo yang mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum<sup>29</sup>. Dalam konteks perlindungan hukum menurut Philipus M Harjon, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah yang menjadi permasalahan untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Hal ini sejalan dengan pendapat Satjipto Rahardjo yang mengartikan Perlindungan sebagai perbuatan memberi jaminan, atau ketentraman, keamanan, kesejahteraan dan kedamaian dari perlindungan kepada yang dilindungi atas segala bahaya atau resiko yang mengancamnya.

Menurut Satjipto Rahardjo adalah melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya<sup>30</sup>. Selanjutnya R. La Porta mengatakan, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*)<sup>31</sup>. Bentuk

---

<sup>29</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.54.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 18.

<sup>31</sup> Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; Journal of Financial Economics", no. 58, (Oktober 1999): hlm. 9.

perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, yang menjadi permasalahan untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha<sup>32</sup>. Sementara Zainal Asikin menyatakan, Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis<sup>33</sup>.

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, ada beberapa peraturan perundangan yang pernah ada dan berlaku di Indonesia berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan perburuhan. Perlindungan hukum berupa kompensasi yang diterima pekerja yang dimuat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK, dinyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon<sup>34</sup> dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Philipus M. Harjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lunstrum VIII, Universitas Air Langga, 3 November 1994, hlm.10

<sup>33</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.5.

<sup>34</sup> Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, 2008, hlm. 82

<sup>35</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Masalah PHK merupakan masalah yang penting bagi pekerja karena berakhirnya hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, yang berarti pekerja kehilangan mata pencaharian yang merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk menghidupi keluarganya. Bagi perusahaan bila terjadi PHK maka pihak perusahaan yaitu perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja<sup>36</sup>.

Menurut teori, pekerja memang berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, tapi dalam praktik pengusaha yang umumnya mengakhiri. Penyelesaian masalah PHK, dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan/atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Pasal 56 dinyatakan PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus<sup>37</sup>:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

---

<sup>36</sup> FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, PT Sinar Grafika, Edisi Revisi Jakarta: 2014, hlm. 44

<sup>37</sup> Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada kenyataannya, untuk memperoleh kehidupan yang layak, untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Bahkan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tetapi tidak jarang dapat ditemukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan.

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah<sup>38</sup>.

Berdasarkan data dari BKPM perkembangan investasi dan penyerapan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja tahun 2013-2021 sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> Paddock, Richard C. *Indonesia's Parliament Approves Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears*,. New York Times. ISSN 0362-4331. Di unduh tanggal 1 May 2021.

Tahun	Investasi (Rp Triliyun)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Penyerapan (Orang)
2013	398.3	1.829.950	4.594
2014	463.0	1.430.846	3.090
2015	545.4	1.435.711	2.632
2016	613.0	1.392.398	2.271
2017	692.8	1.176.353	1.698
2018	721.3	960.052	1.331
2019	809.6	1.033.835	1.277
2020	817.2	1.156.361	1.415
2021	901.02	1.207.893	1.340

Investasi di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya hal ini juga membawa pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun di sisi lain banyak para investor yang memindahkan investasinya keluar negeri dengan pertimbangan upah buruh yang lebih rendah untuk mencegah hal tersebut pemerintah telah mengambil kebijakan di antaranya dengan membuat Undang-Undang Cipta Kerja.

Pemerintah, memiliki empat hal urgensi Undang-Undang Cipta Kerja, Pertama, perpindahan lapangan kerja ke negara lain; kedua, daya saing pencari kerja relatif rendah dibanding negara lain. Ketiga, penduduk yang tidak atau belum bekerja akan semakin tinggi; keempat, Indonesia terjebak dalam middle income trap. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, lanjutnya, pemerintah berharap terjadinya perubahan struktur ekonomi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Belum lagi, terdapat 7,05 juta pengangguran pada 2019 ditambah dengan 3,5 juta orang kehilangan pekerjaan akibat terdampak pandemi Covid-19.

Omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja, yang terdiri dari berbagai kluster dibuat dengan maksud dan landasan pemikiran untuk memudahkan investasi dan pembukaan lapangan kerja di Indonesia, termasuk kluster ketenagakerjaan di dalamnya tentu tidak boleh mengenyampingkan fungsi dan peran pemerintah untuk melindungi pekerja. Pasal-pasal yang ada di dalam Omnibuslaw RUU Cipta Kerja hendaknya tidak menurunkan kualitas perlindungan yang sudah diatur.

Sebelumnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan dicermati pasal per pasal Omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja khususnya Kluster ketenagakerjaan, terlihat jelas cita rasa untuk mengembalikan hubungan perburuhan sebagai hukum privat yang membebaskan para pihak untuk bebas membuat kontrak, misalnya dengan dihapuskannya pengaturan mengenai pelaksanaan pekerjaan kontrak (PKWT) dalam Omnibuslaw yang berpotensi mengembalikan kondisi terjadinya eksploitasi manusia terhadap manusia, sebuah “perbudakan” model baru sangat mungkin terjadi, dimana hal ini jelas-jelas ditentang oleh Konsitusi RI karena merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia,

Selain itu dalam Omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang jelas-jelas menggradasi ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Situasi ini tentu tidak bisa dibenarkan karena Negara justru seharusnya hadir dan memberikan perlindungan kepada rakyatnya, khususnya kaum buruh yang posisi sosial ekonominya lebih lemah, bukan menarik diri, amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengenai hakikat pembentukan Negara untuk melindungi rakyatnya mewajibkan Negara

untuk melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka berdasarkan pasal 37 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK. Bila PHK dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang pelik baik bagi pengusaha maupun pekerja, sehingga dari sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait PHK termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui<sup>39</sup>..

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepekatinya pada saat mereka

---

<sup>39</sup> Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Angkatan ke II), Pelatihan Hukumonline 2013, di unduh dari <https://www.hukumonline.com/talks/baca/arsip/lt51662afeb768b/implementasi-pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-indonesia-berdasarkan-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-angkatan-ke-ii-lt51662afeb768b> tanggal 15 Januari 2020

mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK Manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak<sup>40</sup>.

Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan sering terjadi, misalnya, pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan.

Ketentuan mengenai PHK terdapat dalam Undang-Undang No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami beberapa perubahan melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Banyak sekali aspek yang perlu diperhatikan dalam proses PHK ini, khususnya oleh para pengusaha, agar tidak sampai melanggar hak perkerja dan terseret dalam kasus di pengadilan hubungan industrial. Aspek-aspek tersebut diantaranya alasan PHK, besaran pesangon, uang penghargaan, uang pengganti hak, sampai pada besaran upah proses. Hal tersebut menunjukkan pentingnya bagi perusahaan dan juga pekerja untuk memiliki pemahaman yang menyeluruh terkait proses PHK ini<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.305

<sup>41</sup> Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Angkatan ke II), Pelatihan Hukumonline 2013, di unduh dari <https://www.hukumonline.com/talks/baca/arsip/lt51662afeb768b/implementasi-pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-indonesia-berdasarkan-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-angkatan-ke-ii-lt51662afeb768b> tanggal 15 Januari 2022

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara limitative (terbatas) tentang alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Adapun alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan kesalahan berat, pekerja ditahan aparat berwajib, pekerja mangkir, perusahaan jatuh pailit, perusahaan tutup karena merugi, alasan perubahan status/kepemilikan, karena efisiensi, pekerja sakit selama 12 bulan. Sedangkan alasan PHK oleh pekerja adalah alasan PHK yang dilakukan oleh pekerja dengan alasan pengusaha melakukan kesalahan terhadap pekerja, pekerja mengundurkan diri, adapun alasan PHK bukan kehendak pengusaha dan pekerja adalah pekerja meninggal dunia, pekerja memasuki masa pensiun, berakhirnya kontrak pekerja<sup>42</sup>.

Aturan perburuhan, alasan yang mendasari PHK dapat ditemukan dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan pelaksanaannya yakni pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja<sup>43</sup>. Ketentuan dalam aturan perburuhan Nasional pada prinsipnya mengenai PHK menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus

---

<sup>42</sup> Yanuar Suparhadi, "Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial", Jurnal, Universitas Airlangga, 2009, hlm. 1

<sup>43</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

mengupayakan agar tidak terjadi PHK (pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 jo. pasal 37 ayat (1) PP 35/2021) Lebih lanjut Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 pada Bab V, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

1. Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukannya penghitungan hak akibat PHK yang bisa didapatkan oleh pekerja.
2. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya berdasarkan alasan/dasar dijatuhkannya PHK.

Instrumen hukum perburuhan internasional juga mengakui perlindungan dari PHK yang sewenang-wenang. Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan hal-hal yang harus diperhatikan pada tindakan PHK, yakni:

1. Pada dasarnya mengenai PHK harus dilakukan sehati-hati mungkin karena keputusan PHK terhadap pekerja berpengaruh pada anggota keluarga (yang menjadi tanggungan pekerja). Oleh karena efek sosial PHK berdampak

sangat luas bagi kehidupan pekerja dan keluarganya, maka diperlukan prinsip kehati-hatian.

2. Seorang pekerja tidak dapat diputus hubungan kerjanya kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan tersebut dan diatur dalam perundang-undangan masing-masing Negara.
3. Selain itu masing-masing Negara harus mengatur pula aturan PHK yang mencakup prosedur dalam melakukan PHK, alasan PHK, dan kompensasi yang berhak diterima pekerja menurut jenis alasan PHK yang dijatuhkan.

## **B. Identifikasi masalah**

Pandemi Covid-19 telah melanda hampir semua negara di dunia termasuk Indonesia. Terdapat lebih dari 4 juta jiwa orang yang terinfeksi positif corona, dengan korban meninggal lebih dari tiga ratus ribu jiwa. Untuk mengurangi dampak covid-19 lebih luas lagi, banyak negara di dunia menerapkan social distancing, atau secara ekstrim menerapkan lockdown. Indonesia sendiri lebih memilih menerapkan karantina wilayah atau disebut dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) bagi daerah-daerah yang terdampak penyebaran covid-19.

Adanya pemberlakuan *social distancing*, *lockdown*, atau bahkan PSBB yang dilakukan oleh banyak negara untuk menekan lajunya penyebaran covid-19 ini, pastinya akan berdampak terhadap perekonomian dunia. Pembatasan-pembatasan ini, memaksa dunia usaha mengurangi jumlah pegawai yang melakukan proses produksi pada usaha mereka. *Work From Home* atau kerja dari rumah merupakan salah satu langkah yang wajib diterapkan.

Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan mulai merebak akibat tidak adanya pendapatan, sementara biaya terus membengkak. Jika tidak mau disebut PHK, merumahkan pegawai merupakan langkah yang dilakukan untuk memangkas biaya produksi guna mengimbangi adanya penurunan pendapatan yang drastis. Hal ini jelas memukul perekonomian Indonesia. Hal ini akan memperlemah daya tahan dunia usaha. Oleh karena itu dalam rangka menghadapi situasi ini, pengusaha terus fokus meningkatkan efisiensi diberbagai lini mengingat pendapatan kian turun akibat anjloknya permintaan. Kondisi tekanan pandemi juga memaksa terjadinya PHK, terutama tenaga kerja kontrak dan musiman sebagai bagian dari langkah efisiensi mengurangi biaya operasional.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:

1. PHK demi hukum, Terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
2. PHK oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. PHK oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
4. PHK oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar mereka tidak

diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini PHK itu harus sedapat mungkin dihindarkan, namun apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan tenaga kerja yang bersangkutan.

PHK dengan alasan Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga perusahaan melakukan efisiensi<sup>44</sup> dalam hal ini PHK dilakukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha sehingga perusahaan dapat mem-PHK dengan alasan efisiensi dengan menutup perusahaannya sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini yaitu hubungan kerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia.

Sedangkan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) maka pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada pekerja/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan

---

<sup>44</sup> Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menolak PHK, barulah diselesaikan melalui perundingan birpartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja<sup>45</sup>. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK diselesaikan ke tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>46</sup>.

Pemerintah berupaya untuk terus menjaga aktivitas ekonomi tetap berjalan selama masa pandemi Covid-19 agar mencegah banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) para pekerja atau buruh. Pemerintah melakukan peningkatan realisasi investasi yang terjadi pada kuartal III/2020 akan menjadi pendukung (*support system*) bagi dunia industri dalam menghadapi isu pemutusan hubungan kerja selama masa pandemi. Peningkatan realisasi investasi tersebut merupakan kejutan serta menjadi kunci bagi pemerintah untuk mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) ataupun merumahkan pekerja. Berangkat dari kondisi tersebut, pemerintah akan memastikan sektor industri tetap beroperasi selama masa pandemi Covid-19 sehingga masalah PHK dan banyaknya pekerja yang tidak bekerja sementara waktu di Tanah Air bisa teratasi.

Pandemi virus Covid-19 tidak hanya berdampak terhadap dunia kesehatan melainkan juga persoalan sosial, ekonomi, politik hingga ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan khusus diantaranya dengan menerapkan Standar Kebijakan *Social Distancing* dan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) guna meminimalisir penyebaran virus Covid-19 dengan menghimbau penghentian sementara kegiatan diluar rumah. Akibat adanya

---

<sup>45</sup> Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

<sup>46</sup> Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

penerapan ini berimbas pada rantai produksi di sektor ekonomi berpengaruh kepada perusahaan. Perusahaan yang mengalami dampak dari penyebaran Covid-19 harus melakukan mitigasi kerugian. Pemutusan hubungan kerja atau (PHK) menjadi pilihan yang diambil oleh pelaku usaha untuk menghambat pengeluaran perusahaan agar tidak mengalami kerugian atau force majeure. Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut pasal 61 Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila<sup>47</sup>:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. jangka waktu kontak kerja telah berakhir;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kondisi pandemi Covid 19 membuat pengusaha melakukan PHK hal ini berarti pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>47</sup> Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan

Jika dilihat dari ketentuan di atas maka terjadinya PHK akan memberikan dampak yang merugikan bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid 19, salah satunya adalah wajib ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja selain itu upaya hukum yang dilakukan oleh para pekerja untuk meminta hak-haknya selaku pekerja. Untuk itu perlu adanya upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha atas PHK pekerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk disertasi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia”**.

Penelitian dikatakan baik jika menemukan unsur temuan baru sehingga memiliki kontribusi baik bagi keilmuan maupun bagi kehidupan. Temuan penelitian ini menghasilkan kebaruan (*novelty*) terhadap pemutusan hubungan kerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia sebagai berikut:

**a. Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja**

Di masa pandemi Covid-19 telah melumpuhkan banyak sektor usaha, semua perusahaan sangat berhati-hati dalam menghadapi kerugian yang sudah terjadi maupun untuk mengantisipasinya. Salah satu upaya yang

dilakukan beberapa perusahaan adalah melakukan efisiensi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan.

Wabah COVID-19 telah memberikan dampak serius pada hampir seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Pengaruh yang ditimbulkan tidak hanya pada satu bidang, namun hampir di seluruh aktivitas yang ada salah satunya adalah PHK. PHK pada pandemi Covid 19 terus meningkat. Pandemi Covid 19 sudah berjalan 1 (satu) tahun lebih lamanya mendera Indonesia sejak Pemerintah mengonfirmasikan infeksi korona pertama di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Kondisi ini tidak hanya menciptakan krisis kesehatan masyarakat, pandemi Covid-19 secara nyata juga mengganggu aktivitas ekonomi nasional.

Keputusan Pemerintah menerapkan pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sejak Maret 2020 berdampak luas dalam proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional lainnya yang pada akhirnya mengganggu kinerja perekonomian. Kondisi pekerja selama pandemi Covid-19 sangat rentan terhadap terjadinya PHK sedangkan bagi pengusaha merupakan tindakan dilematis untuk melakukan PHK untuk itu diperlukan perlindungan hukum bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja demi mempertahankan dunia usaha dan iklim investasi dalam dunia usaha dalam memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap keberlangsungan ekonomi Indonesia ke depan

PHK yang terus meningkat juga diakibatkan oleh sistem belanja online. Berkembang pesatnya belanja online atau dalam jaringan (*daring*)

menjadi salah satu penyebab maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap para pekerja ritel. Pelaku usaha ritel mengakui kesulitan dengan kondisi tersebut yang tengah dialami industri jenis ini sampai merambat ke para pekerja ritel di-PHK akibat lemahnya daya beli masyarakat secara langsung ke ritel.

Disamping itu konsumen yang menahan belanja turut memberikan andil terhadap kondisi perekonomian nasional. Pada bulan November 2020, *retail sales index* menunjukkan penurunan dengan nilai indeks sebesar 181.3 turun dibandingkan bulan Oktober 2020 sebesar 194,11, hal ini menunjukkan bahwa masyarakat masih cenderung menahan untuk melakukan konsumsi. Hal ini berdampak pula terhadap kondisi perusahaan khususnya perusahaan yang memproduksi barang jadi yang pada akhirnya melakukan pengurangan tenaga kerja. Sedangkan yang terakhir yang memberikan dampak dari pemutusan hubungan kerja adalah kondisi ekonomi yang memburuk sepanjang tahun 2020 dan awal 2021 tidak terlepas daya beli masyarakat yang tergerus selama pandemic. Padahal, konsumsi rumah tangga selama ini menjadi tumpuan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Kebijakan PSBB untuk mencegah penyebaran pandemi Covid-19 menyebabkan terbatasnya mobilitas dan aktivitas masyarakat yang berdampak pada penurunan permintaan domestik. Daya beli masyarakat turun terutama karena berkurangnya penghasilan di samping karena terbatasnya aktivitas. Di tengah semua ketidakpastian, masyarakat terutama

golongan menengah ke atas mengerem pembelian barang-barang yang dianggap tidak pokok. Hal ini menyebabkan sebagian besar sektor usaha mengurangi aktivitasnya atau tutup total, sehingga menambah jumlah pengangguran di Indonesia. Untuk itu perlu diketahui kebijakan dalam penerapan atas pengaturan tentang PHK dalam rangka mempertahankan dunia usaha pada saat ini agar pengusaha dan pekerja tidak melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

**b. Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha dan Investasi di Indonesia**

Pertumbuhan ekonomi sebuah negara adalah masalah perekonomian negara jangka panjang. Selain itu pertumbuhan ekonomi disuatu negara dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat atau menganalisa tingkat perkembangan perekonomian di negara tersebut. Pertumbuhan ekonomi disuatu negara dipengaruhi oleh berbagai faktor. Bagi negara-negara maju, mereka mengandalkan hasil produksi barang dan jasa, tetapi tidak menutup kemungkinan mereka juga melakukan pinjaman serta adanya investasi. Bagi negara-negara yang masih berkembang tentu akan sulit atau bisa di katakan tidak mudah jika harus mengandalkan produksi barang dan jasa, maka dari itu faktor-faktor lain sangat menentukan, seperti halnya pinjaman dan investasi.

Setiap wilayah (negara atau regional) senantiasa berusaha untuk meningkatkan investasi. Sasaran yang dituju bukan hanya masyarakat atau kalangan swasta dalam negeri, tetapi juga investor Pemerintah terus

berupaya untuk meningkatkan investasi di dalam negeri Indonesia dengan menciptakan iklim investasi yang kondusif.

Investasi adalah komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini, dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan dimasa datang<sup>48</sup>. Investasi dapat diartikan sebagai penanaman modal perusahaan pada aktiva riil ataupun aktiva finansial keputusan dari aktiva apa yang akan dikelola oleh perusahaan merupakan keputusan dari investasi<sup>49</sup>. Menurut Jogiyanto, investasi dapat didefinisikan sebagai penundaan konsumsi sekarang untuk digunakan dalam produksi yang efisien selama periode waktu tertentu<sup>50</sup>.

Investasi disebut penanaman modal, dimana istilah investasi merupakan istilah yang populer dalam dunia usaha, sedangkan istilah Penanaman Modal lebih banyak digunakan dalam perundang-undangan. Namun pada dasarnya kedua istilah tersebut mempunyai pengertian yang sama sehingga kadang-kadang digunakan secara *interchangeable*. Kedua istilah tersebut merupakan terjemahan Bahasa Inggris dari investment<sup>51</sup>.

Menurut Sornarajah merumuskan investasi dengan, ”

*involves the transfer of tangible or intangible assets from one country into another for the purpose of their use in that country to guarantee wealth under the total or partial control of the owner of the asset.*<sup>52</sup>”

---

<sup>48</sup> Eduardus Tendelilin, *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio, Edisi I, cet. I*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm 1.

<sup>49</sup> Agus Harjito & Martono, *Manajemen Keuangan*, Ekonisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 4

<sup>50</sup> Jogiyanto, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi, Edisi III, cet, I*, BPFE, Yogyakarta, 2003, hlm 5.

<sup>51</sup> Ida Bagus Rahmadi Supancana, *Kerangka Hukum & Kebijakan Investasi Langsung di Indonesia, Cet. Pertama*. Ghalia Indonesia, Bogor : 2006, hlm. 1

<sup>52</sup> M. Sornarajah, *The International Law on Foreign Investment, Second Edition*, Cambridge University Press, Chambridge United Kingdom: 2004, hlm. 7

Pada dasarnya Investasi atau penanaman modal adalah suatu penanaman modal yang diberikan oleh perseorangan atau perusahaan atau organisasi baik dalam negeri maupun luar negeri. Kegiatan penanaman modal merupakan kegiatan untuk memasukkan modal atau investasi dengan tujuan untuk melakukan suatu kegiatan usaha. Kegiatan penanaman modal ini dilakukan oleh penanam modal asing, baik yang seluruh modalnya dimiliki pihak asing maupun yang modalnya merupakan patungan antara pihak asing dan pihak domestik. Penanaman modal asing melalui usaha patungan merupakan modal asing yang bekerja sama dengan penanam modal domestik, dengan ketentuan pihak asing maksimal menguasai 95% modal, sedangkan investor domestik memiliki minimal 5% modal<sup>53</sup>.

Tujuan penyelenggaraan penanaman modal, antara lain untuk<sup>54</sup>:

- a. meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional;
- b. menciptakan lapangan kerja;
- c. meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan;
- d. meningkatkan kemampuan daya saing dunia usaha nasional;
- e. meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional;
- f. mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan;
- g. mengolah ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil dengan menggunakan dana yang berasal, baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri; dan
- h. meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan ekonomi memerlukan dukungan investasi yang merupakan salah satu sumber utama pertumbuhan ekonomi. Kegiatan penanaman modal menghasilkan investasi yang akan terus menambah stok

---

<sup>53</sup> Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2012, hlm. 148-149.

<sup>54</sup> Pasal 3 (ayat 2) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal

modal (*capital stock*). Selanjutnya peningkatan stok modal akan meningkatkan produktivitas serta kapasitas dan kualitas produksi, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja<sup>55</sup>.

Investasi dapat menjadi instrument penting untuk Indonesia, karena sumber daya alam yang melimpah, namun hanya sebagian kecil yang dapat dieksplorasi oleh Warga Negara Indonesia, karena terkendala tidak memiliki modal yang besar. Eksplorasi membutuhkan dana yang besar, oleh karena itu pemerintah mendatangkan investor asing ke Indonesia. Investor perlu menjadi bagian yang sangat penting untuk mewujudkan cita-cita bangsa dalam mensejahterakan rakyat, sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Disamping itu sebuah usaha, adakalanya mengalami kendala kekurangan modal. Untuk mengatasi hal ini, para pelaku usaha biasanya mendapatkan tambahan dana dari investor perorangan maupun lembaga keuangan. Beberapa alasan perlu mencari investor untuk tambahan modal usaha, sehingga tidak terjebak pada penambahan modal sia-sia yang justru akan membebani keuangan usaha pada akhirnya. Alasan-alasan untuk memperoleh investor adalah ekspansi bisnis, menjaga arus kas, menambah inventaris usaha serta menambah dan menjaga aset<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Rini Sulistiawati, "Pengaruh Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2012, Vol. 3, No. 1, 29-50, hlm. 29

<sup>56</sup> PT Kita Monster Digital, "Pentingnya Mencari Investor Untuk Modal Usaha Anda", di unduh dari <https://kitadigi.com/pentingnya-mencari-investor-untuk-modal-usaha-anda/> tanggal 4 November 2022

a. Ekspansi bisnis

Dalam proses perjalanan usaha, untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha, dibutuhkan modal tambahan untuk berbagai keperluan seperti pemasaran, kantor atau gudang inventaris baru, renovasi, rekrut karyawan baru, dan sebagainya. Mencari investor untuk tambahan modal usaha adalah hal yang biasa dilakukan oleh para pengusaha. Dengan memiliki dana tambahan dari para investor, perusahaan akan memiliki keluasaan untuk melakukan sebuah ekspansi bisnis, karena semakin bisnis berkembang, semakin besar pula biaya operasional yang dibutuhkan.

b. Menjaga arus kas

Sebagai investor, memerlukan arus kas yang tetap berjalan. Terutama ketika produk yang di jual belum tersebar luas sehingga belum memiliki banyak pemasukan. Banyak biaya atau beban usaha yang tetap harus dinda bayarkan. Untuk mengatasi kelancaran arus kas dan memiliki tambahan modal, dibutuhkan seorang investor untuk mendukung usaha. Menjaga arus kas merupakan sebuah tantangan terbesar dan masalah yang harus ditangani dengan serius. Dalam kaitannya membayar biaya operasional, gaji karyawan, berbagai tagihan-tagihan yang perlu dibayar. Dengan arus kas yang lancar, usaha dapat berjalan dengan baik.

c. Menambah inventaris usaha

Ketika sebuah usaha sedang berkembang dan mulai memiliki banyak permintaan barang. Mungkin mendapatkan kesulitan dalam pengelolaan ketersediaan barang tersebut. Misalnya, jumlah permintaan barang yang masuk tidak seimbang dengan jumlah stok barang yang dimiliki. Untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan tambahan stok yang tentunya juga berimbas pada tambahan biaya produksi. Jika kesulitan untuk menambah produksi karena ketiadaan biaya, maka hal ini akan sangat disayangkan sekali. Seorang investor sebagai penambah modal usaha menjadi solusi yang tepat.

d. Menambah dan menjaga aset

Penambahan dan perawatan aset berimbas pada banyaknya produksi yang bisa dilakukan investor. Untuk memenuhi hal tersebut, investor harus menyediakan dan menjaga ketersediaan dana, keberadaan investor menjadi alternatif yang paling tepat untuk membeli peralatan maupun perlengkapan demi meningkatkan aktivitas perusahaan. Untuk itu dibutuhkan investor untuk membantu dalam penambahan modal usaha. Untuk menambah keyakinan investor dalam memberikan kepercayaan berinvestasi, diperlukan laporan keuangan yang baik.

Penelitian yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sudah umum dilakukan oleh beberapa penulis namun penelitian yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap

pemutusan hubungan kerja, Kelangsungan Dunia Usaha dan Investasi di Indonesia belum pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya.

Menurut Sukirno kegiatan investasi yang dilakukan oleh masyarakat secara terus menerus akan meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Peranan ini bersumber dari tiga fungsi penting dari kegiatan investasi, yakni (1) investasi merupakan salah satu komponen dari pengeluaran agregat, sehingga kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat, pendapatan nasional serta kesempatan kerja; (2) penambahan barang modal sebagai akibat investasi akan menambah kapasitas produksi; (3) investasi selalu diikuti oleh perkembangan teknologi<sup>57</sup>.

Investasi dalam bentuk penanaman modal untuk satu atau lebih aktiva yang dimiliki dan memiliki jangka waktu yang panjang dengan harapan mendapatkan laba di masa yang akan datang. Keputusan penanaman modal tersebut dapat dilakukan oleh individu atau suatu entitas yang mempunyai kelebihan dana<sup>58</sup>. Jadi, investasi merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan mengorbankan sejumlah dana yang digunakan untuk penanaman modal suatu aktiva untuk jangka panjang dengan tujuan tertentu yaitu memperoleh keuntungan dari hasil pengorbanan tersebut.

---

<sup>57</sup> Chairul Nizar dkk “Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Serta Hubungannya Terhadap Tingkat Kemiskinan di Indonesia”, Jurnal Ekonomi Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Volume 1, No. 2, Mei 2013, hlm 3

<sup>58</sup> Sunariyah, *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal, Edisi ke empat*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, 2013, hlm. 6

Upaya memacu pertumbuhan ekonomi nasional tidak cukup hanya dengan mengandalkan pengeluaran pada sektor publik, mengingat kemampuan fiskal pemerintah yang sangat terbatas. Untuk itu diperlukan peran serta pihak swasta dalam melakukan penanaman modal. Investasi merupakan salah satu motor penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berhasil tidaknya suatu negara dalam menarik arus dana investasi dan mempertahankannya dipengaruhi oleh peraturan perundang-undangan di antaranya peraturan tentang ketenagakerjaan diantaranya adalah aturan untuk melakukan PHK sehingga investor mendapatkan kemudahan dalam menjalankan usahanya.

Investasi harus menjadi perhatian di tengah merebaknya virus Corona adalah, adanya berbagai pembatasan di suatu negara sudah tentu berimbas pada aktivitas ekonomi. Penurunan nilai investasi akan sangat kentara jika dilihat dari hubungan perdagangan yang melibatkan negara-negara episentrum Covid-19 dan berlanjut pada konflik antara Ukraina dan Rusia yang melibatkan negara-negara Nato, adanya pembatasan atau lockdown membuat aktivitas perdagangan terdampak dengan nilai kerugian yang tidak sedikit. Kegiatan ini mencakup semua aktivitas bisnis yang berkaitan dengan pasokan bahan material yang berhubungan langsung, baik ekspor maupun impor.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga memprediksi, pandemi Corona akan membuat lebih dari 20 juta orang di dunia kehilangan pekerjaannya. Sangat penting bagi pelaku investasi atau investor untuk tetap

menjaga, mengikuti, dan menganalisis perkembangan Covid-19. Kondisi ini bila di biarkan akan memberi dampak langsung terhadap kegiatan perusahaan sehingga mengurangi pendapatan yang pada akhirnya pengusaha mengambil keputusan yaitu untuk melakukan pemutusan hubungan kerja agar tidak merugi lebih besar demi menyelamatkan usahanya atau menutup usahanya sementara waktu hal ini berarti melakukan pemutusan kerja terhadap karyawannya.

Filosofi PHK bukan merupakan jalan terbaik tetapi jalan terakhir setelah upaya musyawarah, mediasi sudah dilakukan dengan karyawan bila suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak lagi dapat dipertahankan. PHK merupakan jalan terakhir untuk menyelamatkan dunia usaha namun hal ini harus didukung ketentuan perundang-undangan yang dapat melindungi terhadap pemutusan hubungan kerja. Untuk itu perlu diketahui peranan pemerintah atas PHK dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia dan upaya atas perlindungan hukum terhadap pengusaha atas PHK pekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan untuk diteliti, beberapa rumusan masalah tersebut adalah:

1. **Bagaimana** penerapan atas pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) agar dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha?

2. **Bagaimana** peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia?
3. Bagaimana upaya atas perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian terhadap rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan atas pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia.
3. Untuk menemukan dan menganalisis upaya atas perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dalam penelitian ini di bagi menjadi 2 (dua) yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini berguna bagi pihak pengusaha dan pihak pekerja mengenai apa saja akibat dari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan penelitian ini berguna untuk dapat menganalisis mengenai perlindungan hukum akan hak-hak bagi pekerja yang di PHK dengan alasan mempertahankan kelangsungan dunia usaha dan dikaitkan dengan investasi di Indonesia.

## **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran akan kejelasan bagi bidang ketenagakerjaan terkait dengan peran serta pihak-pihak baik dalam hubungan ketenagakerjaan dalam hal perlindungan hukum akan hak-hak tenaga kerja yang di PHK dengan alasan mempertahankan kelangsungan dunia usaha dan terkait dengan investasi di Indonesia.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Upaya untuk melakukan penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan Dengan Investasi di Indonesia” menggunakan beberapa teori yang akan dipakai sebagai pisau analisis penelitian. Berdasarkan tataran grand teori digunakan teori Filsafat Hukum Pancasila, kemudian pada tataran middle theory dipilih Teori Negara Kesejahteraan sedangkan pada applied theory dipilih teori Kepastian Hukum dan Teori Perlindungan Hukum.

Hak untuk memperoleh pekerjaan juga merupakan penjawantahan atas bunyi Sila kelima Pancasila-keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Negara

harus dapat memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Pancasila digali dari pandangan hidup bangsa Indonesia yang merupakan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia sendiri. Pancasila juga menempati kedudukan yang paling tinggi, yakni sebagai sumber dari segala sumber hukum di Indonesia. Dengan menjadikan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum, berarti bangsa Indonesia menjadikan Pancasila sebagai ukuran dalam menilai hukum Indonesia. Aturan-aturan hukum yang diterapkan dalam masyarakat harus mencerminkan kesadaran dan rasa keadilan sesuai dengan kepribadian dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu Pancasila.<sup>59</sup> Pancasila dengan demikian identik dengan kebenaran dan keadilan bagi bangsa Indonesia sehingga tepat sekali jika Pancasila dijadikan sumber dari segala sumber hukum.

Konsep mengenai keadilan di Indonesia tercermin pada nilai-nilai yang terdapat pada Pancasila khususnya sila kelima yaitu keadilan sosial bagi rakyat Indonesia. Keadilan dalam sila kelima Pancasila ini mengandung pengertian kesesuaiannya dengan hakikat adil. Konsekuensinya dalam setiap penyelenggaraan Negara harus senantiasa berdasarkan pada nilai-nilai keadilan. Ini dapat berarti keadilan sosial merupakan norma pokok yang harus menjadi pedoman setiap penyelenggaraan Negara. Menurut Bur Rasuanto<sup>60</sup>, norma tersebut bermakna dua arah. Pertama, ke arah positif yakni kewajiban utama siapa pun yang memegang kekuasaan Negara untuk mengarahkan kemampuan dan seluruh langkah kebijakannya untuk mewujudkan keadilan sosial. Kedua, ke arah negatif yakni

---

<sup>59</sup> Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 224.

<sup>60</sup> Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial Pandangan Deantologis, Rawis dan Hubermas, Dua Teori Filsafat Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, hlm. 200.

kewajiban utama siapa pun yang memegang kekuasaan Negara untuk mencegah tumbuh dan berkembangnya ketidakadilan.

Filsafat Hukum Pancasila ialah cabang filsafat yang mempelajari hakekat hukum Pancasila.<sup>61</sup> Secara terminologi, “Hakekat” artinya kebenaran. Sehubungan dengan rumusan tersebut “mempelajari hakekat hukum Pancasila” maka yang dicari sedalam-dalamnya adalah keberadaan hukum di Indonesia harus digali dari nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam masyarakat bangsa Indonesia sendiri, baik mengenai kesadaran hukum, cita-cita hukum dan cipta moralnya.<sup>62</sup> Realisasinya dalam hidup bersama di dalam masyarakat, bangsa dan negara terhadap tiga macam hubungan keadilan, yakni pertama, Negara sebagai pihak yang wajib memenuhi keadilan warga negaranya; kedua, warga negara sebagai individu sebagai pihak yang wajib memenuhi keadilan terhadap masyarakat, bangsa dan negara; dan ketiga, yakni berhubungan dengan keadilan yang terwujud di antara sesama warga masyarakat, bangsa dan negara, dalam arti terdapat kewajiban timbal balik untuk saling memenuhi keadilan di antara sesama warga. Konsep keadilan berdasarkan nilai-nilai pancasila terdapat keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara.

Sistem hukum dan sistem ekonomi suatu negara terdapat hubungan yang sangat erat dan pengaruh timbal balik. Pembaharuan dasar-dasar pemikiran di bidang ekonomi ikut mengubah dan menentukan dasar-dasar sistem hukum yang

---

<sup>61</sup> Toga Hutagalung, *Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1995, hlm. 380.

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm. 380.

bersangkutan, maka penegakan asas-asas hukum yang sesuai juga akan memperlancar terbentuknya struktur ekonomi yang dikehendaki.<sup>63</sup>

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu dari keseluruhan aspek pembangunan nasional<sup>64</sup>. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses peningkatan pendapatan masyarakat dalam jangka panjang. Peningkatan tersebut merupakan perbaikan dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat.<sup>65</sup> Hal ini selaras dengan konsep ekonomi kerakyatan sebagaimana tersirat dalam UUD 1945 Amademen IV Pasal 33 UUD 1945 yang selengkapnya berbunyi:

- (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan;
- (2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara;
- (3) Bumi dan Air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat;
- (4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi nasional dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Pengertian dikuasai oleh negara perlu ditafsirkan secara etimologis yaitu kata "dikuasai" (kalimat pasif) mempunyai padanan arti negara menguasai atau penguasaan negara (kalimat aktif). Pengertian kata "menguasai" ialah berkuasa atas (sesuatu), memegang kekuasaan atas (sesuatu), sedangkan pengertian kata "penguasaan" berarti: proses, cara, perbuatan menguasai atau mengusahakan.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> *Ibid*, hlm. 380.

<sup>64</sup> Jonker Sihombing, *Investasi Asing Melalui Surat Utang Negara di Pasar Modal*, PT Alumni, Bandung: 2009, hlm. 54

<sup>65</sup> Sadono Sukimo, *Ekonomi Pembangunan, Proses Masalah dan Kebijaksanaan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.12

<sup>66</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, hlm.533.

Ketentuan Pasal 33 Ayat (3) UUD 1945 dengan dua aspek kaidah yang terkandung di dalamnya, yaitu kaidah "hak menguasai negara" dan "dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat". Kedua aspek kaidah ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya merupakan satu kesatuan sistemik. "Hak menguasai negara" merupakan instrumen (bersifat instrumental), sedangkan "dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat," merupakan tujuan (*objectives*).

Istilah "dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat" merupakan konsekuensi logis dari adanya istilah "dikuasai oleh negara." Kewenangan untuk menguasai sumber daya agraria yang dimiliki oleh negara hanyalah dalam rangka mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat demi tercapainya kesejahteraan sosial masyarakat Indonesia yang menjadi tujuan negara.<sup>67</sup>

Keterkaitan antara kaidah "hak menguasai negara" dengan "sebesar-besar kemakmuran rakyat" akan menimbulkan kewajiban negara sebagai berikut:<sup>68</sup>

1. Segala bentuk pemanfaatan bumi, air, ruang angkasa dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya, harus secara nyata dapat meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat;
2. Melindungi dan menjamin segala hak-hak rakyat yang terdapat di dalam dan di atas bumi, air, ruang angkasa, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya, dapat dihasilkan secara langsung atau dinikmati langsung oleh rakyat;
3. Mencegah segala tindakan dari pihak mana pun yang akan menyebabkan rakyat tidak mempunyai kesempatan atau akan kehilangan akses terhadap bumi, air, ruang angkasa dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya.

---

<sup>67</sup> Ida Nurlinda, *Prinsip-Prinsip Pembaharuan Agraria, Perspektif Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.62.

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm.62.

Ketiga aspek di atas harus selalu menjadi arahan atau acuan dalam menentukan dan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan bumi, air, ruang angkasa, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya. Hal ini menyangkut segala kegiatan dari hulu sampai hilir sebagai satu kesatuan, bukan sesuatu yang dapat dipilah-pilah. Tidak ada satu bagian yang terpisah dari pengertian "dikuasai negara" dan "dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat," bahkan semakin ke hilir kegiatan itu akan semakin menyentuh kepentingan rakyat banyak secara lebih nyata, yang memerlukan jaminan dan perlindungan yang nyata pula.

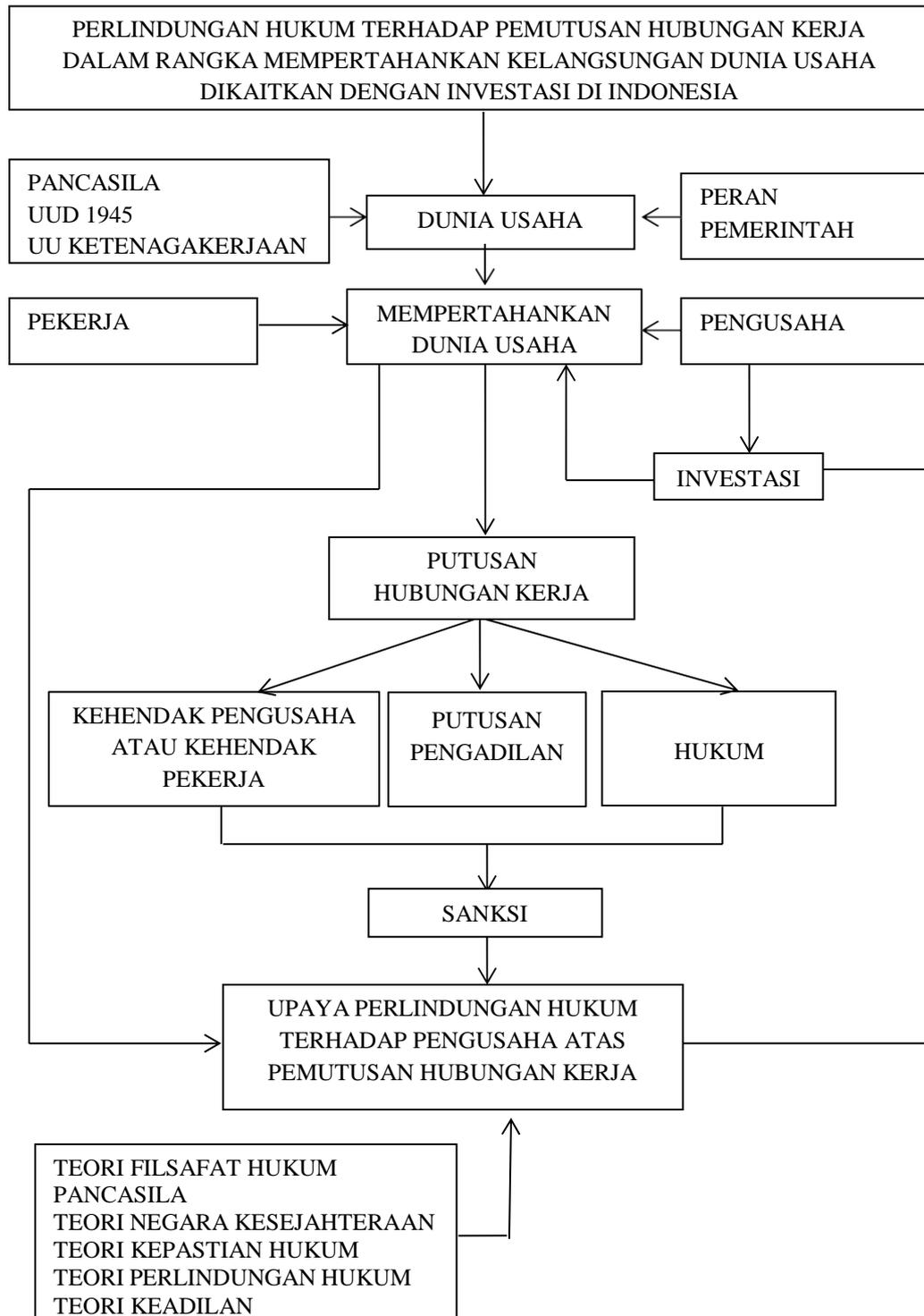
Pemerintah ingin menarik lebih banyak investor dalam negeri dan investor asing agar menanamkan modalnya di Indonesia, pemerintah harus dapat membangkitkan kepercayaan calon investor disamping melengkapi infrastruktur. Karena, tersedianya infrastruktur juga merupakan syarat terciptanya investasi. Hal lain yang juga tidak kalah penting adalah masalah hubungan industrial atau masalah ketenagakerjaan yang ternyata memiliki kualitas tinggi serta kepastian hukum yang melindungi eksistensi para investor dan para tenaga kerja.

Upaya penyempurnaan pembangunan hukum di bidang ketenagakerjaan dan hukum investasi merupakan program hukum secara nasional, mengingat hukum di bidang ketenagakerjaan dan bidang investasi akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat. Iklim investasi bukan hanya menjamin keuntungan bagi pengusaha serta keberlanjutan pembangunan negara tetapi lebih dari pada itu investasi harus berdampak kepada masyarakat baik kualitas secara ekonomi, sosial serta budaya

Dari pembahasan di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam bentuk diagram sebagai berikut

Bagan - 1

Kerangka Pemikiran Dalam Penelitian



Perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak jarang menimbulkan kemacetan-kemacetan bukan hanya untuk perusahaan, melainkan juga kemacetan-kemacetan ekonomi negara. Peranan pemerintah sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan perburuhan semakin besar. Semua peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan diberlakukan ditujukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berlandaskan Pancasila. Dengan demikian, tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan Pekerja/Buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa Pekerja/Buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralsir ketimpangan tersebut. Dengan demikian, terdapat proteksi terhadap Pekerja agar tidak kehilangan pekerjaannya.

#### **G. Metode Penelitian**

Agar penyusunan disertasi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan Dengan Investasi di Indonesia dapat terarah dan tidak menyimpang, maka harus dilakukan berdasarkan metode-metode tertentu. Hal ini disebabkan, suatu penelitian merupakan hasil dari pencarian terhadap pengetahuan (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini yang akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu<sup>69</sup>.

Penggunaan yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau bahan data

---

<sup>69</sup> Amiruddin, dkk., *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 1.

sekunder yang meliputi buku-buku serta norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum serta mengkaji ketentuan perundang-undangan, putusan pengadilan dan bahan hukum lainnya yang relevan dengan perumusan penelitian.<sup>70</sup> Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan.<sup>107</sup> Meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder yang mencakup asas-asas hukum sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum ketenagakerjaan.<sup>71</sup> Peneliti melakukan penafsiran hukum yuridis yaitu penafsiran yang dilakukan menghadapi kenyataan bahwa kehendak menekankan pada ilmu hukum dengan berpegangan dengan segi-segi yuridis.

## 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (*case approach*), pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)<sup>72</sup>.

### a. Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus yaitu dengan mempelajari penerapan norma serta kaidah hukum dalam praktek hukum. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang

---

<sup>70</sup> Ibrahim Johni, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang: 2015, hlm. 336.

<sup>71</sup> Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta: 2016, hlm. 39

<sup>72</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2014, hlm. 92

telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap<sup>73</sup>. Penggunaan pendekatan kasus yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya<sup>74</sup>. Terutama pada kasus yang telah diputus, kemudian dipelajari untuk memperoleh gambaran tentang norma serta kaidah hukum terhadap praktek hukum.

#### **b. Pendekatan undang-undang**

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Dalam penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya suatu undang-undang. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang, peneliti sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofi yang ada di belakang undang-undang itu sehingga peneliti akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.

---

<sup>73</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 94

<sup>74</sup> *Ibid*, hlm. 119

### **c. Pendekatan Konseptual**

Pendekatan konseptual beranjak dari gagasan atau teori yang ideal yang kemudian berkembang menjadi tesis atau antitesis sehingga menjadi doktrin. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum tersebut, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian termasuk ke dalam penelitian deskriptif analitis. bersifat deskriptif karena bermaksud mendapatkan gambaran yang lengkap tentang konsep perlindungan hukum pekerja dalam penyelamatan dunia usaha dan investasi terfokus pada masalah yang menggambarkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam teori hukum dan peraturan Perundang-undangan termasuk objek penelitian, kemudian melakukan analitis terhadap peraturan tersebut untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diajukan. Penelitian bersifat deskriptif analitis yang artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam, tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan literatur kepustakaan dengan melakukan studi dokumen, arsip yang bersifat teoritis, konsep-konsep, doktrin dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan pokok cara

mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori dari para ahli hukum, kamus hukum, serta artikel ilmiah. Menurut Soerjono Soekanto data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan<sup>75</sup> Cara membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus, artikel dan literatur hukum lainnya yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier<sup>76</sup>.

1) Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan<sup>77</sup>

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,

---

<sup>75</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, 2013, hlm 41

<sup>76</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2016, hlm. 43

<sup>77</sup> Soerjono Soekanto, *op.cit.*, hlm. 20

- f) Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- g) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- h) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- i) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- j) Undang-Undang No. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing.
- k) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya,
- l) Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25/Pbi/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

## 2) Bahan hukum sekunder

Bahan Hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer dalam hal ini teori-teori yang dikemukakan para ahli hukum, berupa buku-buku, literatur, makalah-makalah, artikel ilmiah dan sebagainya.

### 3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder<sup>78</sup>, seperti kamus, ensiklopedi hukum dan sarana-sarana pendukung lainnya. Baik sumber data primer maupun sekunder, keduanya diperlukan untuk mendapatkan informasi secara lengkap untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah<sup>79</sup>.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan penulis akan menggunakan teknik pengumpulan yaitu studi kepustakaan yaitu Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier<sup>80</sup>. Studi kepustakaan dilakukan dengan menghimpun data yang bersumber dari teori-teori dan asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan tulisan ilmiah hukum yang relevan.

## 5. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan dan pengolahan data selesai maka dilakukan analisis data. Mengingat penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian

---

<sup>78</sup> Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm. 52

<sup>79</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hlm. 109.

<sup>80</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 112

hukum normatif maka analisis yang dilakukan analisis kualitatif<sup>81</sup>. Data yang diperoleh secara analisis kualitatif yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat-kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia. Fokus dalam analisis kualitatif ini adalah kajian yang berkaitan dengan keterpaduan substansi (materi) peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan

#### **6. Lokasi Penelitian**

Untuk mendapatkan data sekunder lokasi penelitian dilakukan untuk penelitian kepustakaan di peroleh di Perpustakaan Pascasarjana Program Studi Hukum Program Doktor Universitas Kristen Indonesia, Perpustakaan Pascasarjana Program Studi Hukum Program Doktor Universitas Indonesia, Perpustakaan Jakarta Selatan dan Perpustakaan Nasional .

#### **7. Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan penelusuran peneliti, penelitian dengan topik Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan Dengan Investasi di Indonesia dapat dikatakan tingkat keasliannya dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan orisinalitas penelitian juga dapat diketahui keterbaruan penelitian (novelty). Dari penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan

---

<sup>81</sup> H. Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbaini, *Op.Cit*, hlm. 19.

dikemukakan hasil penelitian terdahulu dalam bentuk disertasi sebagai berikut:

- a. **Andari Yurikosari dengan judul disertasinya Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi Mengenai Peraturan Perundang-undangan, Putusan P4D dan P4P Serta Putusan Pengadilan (1950-2009)**, pada program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tahun 2010. Fokus disertasinya adalah bagaimana campur tangan negara dalam PHK pada periode unifikasi di Indonesia, bagaimana campur tangan negara dalam PHK pada periode industrialisasi di Indonesia, bagaimana campur tangan negara dalam periode Indonesia menuju negara kesejahteraan. Hasil Penelitian Andari Yurikosari, pertama, campur tangan negara ada pada setiap hubungan yang terjadi dalam hukum perburuhan. Campur tangan negara dalam hubungan tersebut pada awalnya dimulai pada revolusi industri. Dalam masyarakat kapitalis persaingan antara pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang besar telah menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk menekan buruh. Kedudukan buruh yang lemah tidak hanya dialami oleh negara-negara sosialis tapi juga negara kapitalis termasuk negara di kawasan dunia timur termasuk Indonesia yang pada waktu itu mengalami proses dekolonisasi, mengalami masa transisi ekonomi yang sulit. Kedua, Pelaksanaan PHK di Indonesia, campur tangan negara dari masa ke masa dalam setiap periode berbeda-beda dan berubah dalam bentuk dan manfaat

pemberian campur tangan negara. Besar kecilnya campur tangan negara tergantung pada kondisi politik dan ekonomi yang terjadi dalam negara. Ketiga, Rencana pengalihan kompensasi PHK ke dalam bentuk sistem jaminan sosial pada Jamsostek merupakan salah satu alternatif yang menunjukkan seberapa jauh peran dan campur tangan negara dalam menyelesaikan masalah perselisihan PHK<sup>82</sup>. Penelitian Andari Yurikosari yang membahas tentang campur tangan negara dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia: studi mengenai peraturan perundang-undangan, putusan p4d dan p4p serta putusan pengadilan (1950-2009), berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis yang bertujuan untuk membahas tentang Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha dikaitkan dengan Investasi di Indonesia meskipun memiliki kesamaan hal pemutusan hubungan kerja.

- b. **Budi Santoso dengan judul disertasi, Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi di Indonesia**<sup>83</sup> pada *Doctorate of Legal Studies* Universitas Kebangsaan Malaysia, tahun 2015. Penelitian ini menguji keputusan Mahkamah Industrial pada kasus terminasi, dan situasi yang membenarkan penghentian tersebut, termasuk persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjamin keadilan kepada karyawan.

---

<sup>82</sup> Andari Yurikosari, *Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi Mengenai Peraturan Perundang-undangan, Putusan P4D dan P4P serta Putusan Pengadilan (1950-2009)*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, 2010, hlm. 315-320.

<sup>83</sup> Budi Santoso, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Di Indonesia*, Disertasi, Doctorate of Legal Studies Universitas Kebangsaan Malaysia, 2015, hlm. x.

Temuan ini menyatakan bahwa Pengadilan selalu membenarkan penghentian tersebut meskipun tidak ada pertimbangan yang memadai diberikan, secara implisit mengatakan bahwa ia menganggap hubungan kerja tidak akan praktis jika teruskan. Namun demikian, keputusan ini tidak masuk akal. Meskipun alasan penghentian ini tidak berada di bawah ketentuan apapun, dapat dibenarkan oleh kategori alasan untuk penghentian. Namun, berdasarkan Pasal 153 UUK, efisiensi tidak termasuk dalam daftar alasan dilarang untuk penghentian. Alasan penghentian dianggap wajar jika hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan pada dasarnya ekonomi. Berbagai situasi dapat digunakan untuk membenarkan penghentian, seperti kerugian keuangan oleh perusahaan, penurunan perdagangan, resesi ekonomi, pengenalan teknologi baru dan otomatisasi yang membuat tenaga kerja berlebihan, dan restrukturisasi perusahaan. Situasi ini umumnya terjadi pada praktik bisnis yang berisiko dan kompetitif. Dalam hal kegunaan, pertanyaan efisiensi dapat dibenarkan untuk memberikan perlindungan bagi mayoritas karyawan dan bahwa hal itu akan mengurangi dampak buruk dari masalah sosial ekonomi yang lebih luas. Namun, untuk memastikan bahwa karyawan tidak sewenang-wenang dihentikan, tindakan harus didasarkan pada pengobatan hanya, seperti: terjadinya situasi redundansi asli; keputusan dibuat dengan itikad baik; itu adalah situasi terakhir; negosiasi dilakukan dengan karyawan yang terkena dampak atau wakil mereka; dan proses seleksi karyawan yang akan di PHK

mengikuti prosedur yang tepat. Penelitian Budi Santoso dengan judul disertasi, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi di Indonesia*<sup>84</sup> pada *Doctorate of Legal Studies* Universiti Kebangsaan Malaysia, tahun 2015 berbeda dengan tujuan penulisan disertasi yang dilakukan penulis baik dilihat dari judul dan permasalahan penelitian, sedangkan persamaannya hanya satu variabel yaitu membahas tentang pemutusan hubungan kerja.

- c. **Siti Nurhayati dengan judul Disertasi “Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif”**, pada Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Tahun 2018. Fokus disertasi adalah bagaimana politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, bagaimana kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, dan bagaimana rekonstruksi ideal politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif. Berdasarkan hasil penelitian Siti Nurhayati, pertama, politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan di Indonesia masih menggunakan H.I.R dan R.Bg dan belum menciptakan unifikasi hukum acara khususnya hukum acara perdata. UU PPHI belum mengatur secara lengkap mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial

---

<sup>84</sup> Budi Santoso, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Di Indonesia*, Disertasi, *Doctorate of Legal Studies* Universiti Kebangsaan Malaysia, 2015, hlm. x.

khususnya mengenai pelaksanaan putusan pengadilan sehingga masih menggunakan HIR dan Rbg. Kedua, beberapa kelemahan, baik kelemahan filosofis, kelemahan yuridis maupun kelemahan sosiologis. Landasan filosofisnya dibentuknya PHI adalah untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan secara tepat, adil dan murah. Pada praktiknya, proses pelaksanaan putusan PHI pada PN Medan justru berbanding terbalik karena prosesnya berjalan lambat dan memakan waktu yang panjang. Ketiga, Rekonstruksi politik hukum dilakukan dengan membuat konsep baru politik hukum dalam pelaksanaan putusan PHI yang berdasarkan hukum progresif dengan memasukkan pasal-pasal pada pembaharuan UU PPHI yang akan dibuat dan disusun, yaitu mengatur mengenai dapat dilaksanakannya putusan secara langsung terhadap benda-benda tidak bergerak dan tidak ditentukan patokan batas penyitaan dengan merekonstruksi Pasal 197 ayat (1) H.I.R dan/atau Pasal 208 ayat (1) R.Bg, mengatur mengenai tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya pelaksanaan putusan untuk nilai gugatan Rp. 150.000.000,-atau lebih dengan merekonstruksi Pasal 58 UU PPHI, mengatur mengenai pelarangan upaya hukum Peninjauan Kembali dengan merekonstruksi Pasal 66 UU MA dan mengatur dan menghidupkan kembali lembaga paksa badan atau penyanderaan untuk putusan memperkerjakan kembali dengan merekonstruksi Pasal 209-

224 H.I.R dan/atau Pasal 242-258 R.bg<sup>85</sup>. Penelitian Siti Nurhayati memiliki kesamaan dalam hal Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki keterkaitan dengan PHK, sedangkan perbedaannya penulis membahas tentang perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia.

- d. **Humalatus Pardamean Rajagukguk dengan disertasinya yang berjudul “Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum”**, pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tahun 1993. Fokus penelitian disertasi ini adalah sampai seberapa jauh ketentuan pemutusan hubungan kerja di negeri Belanda berlaku di Hindia Belanda, Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan lahirnya ketentuan PHK di Hindia Belanda, sampai seberapa jauh ketentuan PHK di Hindia Belanda berlaku setelah Indonesia merdeka, faktor apakah yang mempengaruhi perubahan dan pelaksanaan ketentuan PHK setelah Indonesia merdeka, Masalah-masalah apakah yang berhubungan dengan pemutusan kerja dalam kurun waktu 1950an -1964 dan 1966-1992. Temuan dari Humalatus Pardean Raja Gukguk adalah, Pertama, lahirnya peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan PHK pada mulanya dimasa Hindia Belanda adalah untuk

---

<sup>85</sup> Siti Nurhayati, *Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif*, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 2018, hlm. x

melindungi pengusaha dan menjamin ketenangan berusaha. Berlakunya ketentuan perjanjian kerja dan ketentuan PHK dari zaman Hindia Belanda ditegaskan oleh ketentuan peralihan UUD 1945 dan khususnya dicantumkan pada pembukaan undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sepanjang tidak bertentangan dengan isi undang-undang tersebut. Kedua, ketentuan perundang-perundangan yang mengatur PHK telah mengalami penyimpangan dalam pelaksanaannya karena pertimbangan yang mendasari lebih mengutamakan azas manfaat. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menangani masalah perselisihan perburuhan dan pemberian izin PHK memang punya pedoman yang harus menimbang perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Ketiga, dalam menyusun ketentuan perundang-undangan di bidang perburuhan dan PHK yang harus menjadi pedoman adalah bagaimana mengusahakan keseimbangan antara majikan dengan kepentingan buruh. Keempat, globalisasi ekonomi yang sudah dimulai sejak zaman Hindia Belanda dapat memberikan tekanan yang mempengaruhi pengaturan mengenai perburuhan<sup>86</sup>. Penelitian Humalutua Pardamean Rajagukguk memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan dalam variabel Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sedangkan

---

<sup>86</sup> Humalutua Pardean Raja Gukguk, *PHK Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Indonesia, 1993, hlm. 243-245.

penelitian yang penulis lakukan lebih fokus yaitu terkait dengan keberlangsungan usaha dan investasi di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut maka kebaruan (*novelty*) dalam penelitian dan penulisan ini adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada pengusaha dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga PHK tersebut tidak memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan usaha dan pengusaha tetap dapat mempertahankan usaha dan kelangsungan dunia usaha di Indonesia tetap dapat berjalan, sehingga investasi yang masuk ke Indonesia dapat menyerap tenaga kerja.

**BAB II**

**KERANGKA TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA TENTANG  
PERLINDUNGAN HUKUM, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA,  
DUNIA USAHA DAN INVESTASI**

**A. Kerangka Teori**

**1. Teori Filsafat Pancasila**

Indonesia memiliki Pancasila sebagai dasar dalam berpikir yang berasal dari kerangka nilai-nilai filosofis berdasarkan identitas Bangsa Indonesia. Pancasila sebagai sistem filsafat bergerak dinamis mengikuti masyarakat dimana kehidupan bermasyarakat selalu memiliki tantangan baik dari dalam atau dari luar suatu negara. Nilai yang terkandung dalam Pancasila menjadi hal yang hakiki dalam proses berpikir bangsa Indonesia dan menjadi pedoman dalam bertindak laku maupun dalam konsepsi pemikiran Bangsa Indonesia.

Menurut Ruslan Abdulgani, bahwa Pancasila merupakan filsafat negara yang lahir sebagai *collectieve Ideologie* (cita-cita bersama) dari seluruh bangsa Indonesia. Dikatakan sebagai filsafat, karena Pancasila merupakan hasil perenungan jiwa yang mendalam yang dilakukan oleh the *founding father* kita, kemudian dituangkan dalam suatu “sistem” yang tepat. Sedangkan menurut Notonagoro, Filsafat Pancasila memberi pengetahuan dan pengertian ilmiah yaitu tentang hakekat dari Pancasila<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup> Kaelan, “Filsafat Pancasila sebagai Filasfat Bangsa Negara Indonesia, “Makalah pada Kursus Calon Dosen Pendidikan Kewarganegaraan, Jakarta, 2005, hlm. 7

Pancasila adalah filsafat negara yang lahir sebagai ideologi kolektif (cita-cita bersama) seluruh bangsa Indonesia. Pancasila merupakan hasil perenungan jiwa yang mendalam yang dilakukan oleh para pendahulu, yang kemudian dituangkan dalam suatu sistem yang tepat. Filsafat Pancasila adalah hasil berpikir yang sedalam-dalamnya dari bangsa Indonesia, yang oleh bangsa Indonesia dianggap, dipercayai dan diyakini sebagai sesuatu (kenyataan, nilai-nilai, norma-norma) yang paling benar, paling adil, paling bijaksana, paling baik dan paling sesuai bagi bangsa Indonesia. Notonagoro mengatakan bahwa Pancasila merupakan hasil pemikiran yang mendalam, mendasar, secara cermat dan sistematis oleh para ahli dan dalam waktu yang lama<sup>88</sup>.

Pengertian filsafat pancasila secara umum adalah hasil berfikir atau pemikiran yang sedalam-dalamnya dari bangsa Indonesia yang dianggap, dipercaya dan diyakini sebagai kenyataan, norma-norma dan nilai-nilai yang benar, adil, bijaksana dan paling sesuai dengan kehidupan dan kepribadian bangsa Indonesia. Menurut Notonagoro, Filsafat Pancasila memberikan pengetahuan dan pengertian ilmiah yaitu tentang hakikat pancasila. Filsafat pancasila dapat didefinisikan sebagai refleksi kritis dan rasionl tentang pancasila sebagai dasar negara dan kenyataan budaya bangsa, dengan tujuan untuk mendapatkan pokok-pokok pengertiannya yang mendasar dan menyeluruh. Pancasila dikatakan sebagai filsafat karena

---

<sup>88</sup> Darji Darmodiharjo, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 19

pancasila merupakan hasil perenungan jiwa yang mendalam yang dilakukan oleh the *founding fathers* Indonesia, yang di tuangkan dalam suatu sistem<sup>89</sup>.

Sebagai falsafah negara, Pancasila merupakan buah pikiran dari perenungan dan pemikiran nilai-nilai filosofis yang terkandung dalam identitas bangsa. Pancasila merupakan pedoman dalam kerangka berpikir baik dalam memperjuangkan kemerdekaan, sebagai alat pemersatu dalam kehidupan berbangsa. Filsafat pancasila dapat digolongkan sebagai filsafat praktis sehingga filsafat pancasila tidak hanya mengandung pemikiran yang sedalam-dalamnya atau tidak hanya bertujuan mencari, tetapi hasil pemikiran yang berwujud filsafat pancasila tersebut dipergunakan sebagai pedoman hidup sehari-hari (*way of life* atau *weltanschauung*) agar hidup bangsa Indonesia dapat mencapai kebahagiaan lahir dan batin, baik dunia maupun di akhirat<sup>90</sup>.

**a. Karakteristik Sistem Filsafat Pancasila**

Sebagai filsafat, Pancasila memiliki karakteristik sistem filsafat tersendiri yang berbeda dengan filsafat lainnya, yaitu antara lain:

- 1) Sila-sila Pancasila merupakan satu-kesatuan sistem yang bulat dan utuh (sebagai suatu totalitas). Dengan pengertian lain, apabila tidak bulat dan utuh atau satu sila dengan sila lainnya terpisah-pisah, maka itu bukan Pancasila.
- 2) Susunan Pancasila dengan suatu sistem yang bulat dan utuh

---

<sup>89</sup> Abdul Gani, *Pancasila Perjalanan Sebuah Ideologi*, LP3ES, Jakarta, 1998, hlm. 8

<sup>90</sup> Burhanudin Salam, *Filsafat Pancasilaisme*, Bina Aksara, Jakarta: 1997, hlm. 23-24

Pancasila sebagai suatu yang ada mandiri, yang unsur-unsurnya berasal dari dirinya sendiri. Pancasila sebagai suatu realita, artinya ada dalam diri manusia Indonesia dan masyarakatnya, sebagai suatu kenyataan hidup bangsa, yang tumbuh, hidup dan berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

**b. Prinsip-prinsip Filsafat Pancasila**

Pancasila ditinjau dari kausal Aristoteles dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kausa Materialis, maksudnya sebab yang berhubungan dengan materi/bahan, dalam hal ini Pancasila digali dari nilai-nilai sosial budaya yang ada dalam bangsa Indonesia sendiri.
- 2) Kausa Formalis, maksudnya sebab yang berhubungan dengan bentuknya, Pancasila yang ada dalam pembukaan UUD '45 memenuhi syarat formal (kebenaran formal)
- 3) Kausa Efisiensi, maksudnya kegiatan BPUPKI dan PPKI dalam menyusun dan merumuskan Pancasila menjadi dasar negara Indonesia merdeka.
- 4) Kausa Finalis, maksudnya berhubungan dengan tujuannya, tujuan diusulkannya Pancasila sebagai dasar negara Indonesia merdeka.

Inti atau esensi sila-sila Pancasila meliputi:

- 1) Tuhan, yaitu sebagai kausa prima
- 2) Manusia, yaitu makhluk individu dan makhluk sosial
- 3) Satu, yaitu kesatuan memiliki kepribadian sendiri

- 4) Rakyat, yaitu unsur mutlak negara, harus bekerja sama dan gotong royong
- 5) Adil, yaitu memberikan keadilan kepada diri sendiri dan orang lain yang menjadi haknya.

c. Hakikat Nilai-Nilai Pancasila

Nilai adalah suatu ide atau konsep tentang apa yang seseorang pikirkan merupakan hal yang penting dalam hidupnya. Nilai dapat berada di dua kawasan : kognitif dan afektif. Nilai adalah ide, bisa dikatakan konsep dan bisa dikatakan abstraksi<sup>91</sup>. Nilai merupakan hal yang terkandung dalam hati nurani manusia yang lebih memberi dasar dan prinsip akhlak yang merupakan standar dari keindahan dan efisiensi atau keutuhan kata hati (potensi). Langkah-langkah awal dari “nilai” adalah seperti halnya ide manusia yang merupakan potensi pokok human being. Nilai tidaklah tampak dalam dunia pengalaman. Dia nyata dalam jiwa manusia. Dalam ungkapan lain ditegaskan oleh Sidney B. Simon bahwa sesungguhnya yang dimaksud dengan nilai adalah jawaban yang jujur tapi benar dari pertanyaan “*what you are really, really, really, want.*”<sup>92</sup>

Studi tentang nilai termasuk dalam ruang lingkup estetika dan etika. Estetika cenderung kepada studi dan justifikasi yang menyangkut tentang manusia memikirkan keindahan, atau apa yang mereka

---

<sup>91</sup> Sidney, *Budaya Politik: Tingkah Laku Politik dan Demokrasi di Lima Negara*. Terjemahan Sahat Simamora, Bumi Aksara, Jakarta: 1986, hlm. 15

<sup>92</sup> Sidney B. Simon, *op.cit.*, hlm. 16

senangi. Misalnya mempersoalkan atau menceritakan si rambut panjang, pria pemakai anting-anting, nyanyian-nyanyian bising dan bentuk-bentuk seni lain. Sedangkan etika cenderung kepada studi dan justifikasi tentang aturan atau bagaimana manusia berperilaku. Ungkapan etika sering timbul dari pertanyaan-pertanyaan yang mempertentangkan antara benar salah, baik-buruk.

Pada dasarnya studi tentang etika merupakan pelajaran tentang moral yang secara langsung merupakan pemahaman tentang apa itu benar dan salah. Bangsa Indonesia sejak awal mendirikan negara, berkonsensus untuk memegang dan menganut Pancasila sebagai sumber inspirasi, nilai dan moral bangsa. Konsensus bahwa Pancasila sebagai anutan untuk pengembangan nilai dan moral bangsa ini secara ilmiah filosofis merupakan pemufakatan yang normatif.

Secara epistemologikal bangsa Indonesia punya keyakinan bahwa nilai dan moral yang terpancar dari asas Pancasila ini sebagai suatu hasil sublimasi dan kriticalisasi dari sistem nilai budaya bangsa dan agama yang kesemuanya bergerak vertikal dan horizontal serta dinamis dalam kehidupan masyarakat. Selanjutnya untuk mensinkronkan dasar filosofia-ideologi menjadi wujud jati diri bangsa yang nyata dan konsekuen secara aksiologikal bangsa dan negara Indonesia berkehendak untuk mengerti, menghayati, membudayakan dan melaksanakan Pancasila. Upaya ini dikembangkan melalui jalur keluarga, masyarakat dan sekolah.

Refleksi filsafat yang dikembangkan oleh Notonegoro untuk menggali nilai-nilai abstrak, hakikat nilai-nilai Pancasila, ternyata kemudian dijadikan pangkal tolak pelaksanaannya yang berujud konsep pengamalan yang bersifat subyektif dan obyektif. Pengamalan secara obyektif adalah pengamalan di bidang kehidupan kenegaraan atau kemasyarakatan, yang penjelasannya berupa suatu perangkat ketentuan hukum yang secara hierarkhis berupa pasal-pasal UUD, Ketetapan MPR, Undang-undang Organik dan peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya. Pengamalan secara subyektif adalah pengamalan yang dilakukan oleh manusia individual, baik sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat ataupun sebagai pemegang kekuasaan, yang penjelmaannya berupa tingkah laku dan sikap dalam hidup sehari-hari.

**d. Dinamika dan Tantangan Pancasila Sebagai Sistem Filsafat**

Pancasila sebagai sistem filsafat mengalami dinamika sebagai berikut. Pada era pemerintahan Soekarno, Pancasila sebagai sistem filsafat dikenal dengan istilah "*Philosophische Grondslag*". Gagasan tersebut merupakan perenungan filosofis Soekarno atas rencananya berdirinya negara Indonesia merdeka. Ide tersebut dimaksudkan sebagai dasar kerohanian bagi penyelenggaraan kehidupan bernegara. Ide tersebut ternyata mendapat sambutan yang positif dari berbagai kalangan, terutama dalam sidang BPUPKI pertama, persisnya pada 1 Juni 1945. Namun, ide tentang *Philosophische Grondslag* belum diuraikan secara rinci, lebih merupakan adagium politik untuk menarik

perhatian anggota sidang, dan bersifat teoritis.

## 2. Teori Negara Kesejahteraan

Menurut kamus *online Merriam-Webster Dictionary*, kata “*welfare*” diartikan sebagai “*the state of being happy, healthy, or successful*”. Dalam terjemahan bebas, kata “*welfare*” mengandung beberapa makna, yakni keadaan bahagia, sehat, atau sukses. Dalam salah satu studinya, Andersen mengungkapkan bahwa *welfare state*

*“A welfare state is a state in which organized power is deliberately used (through politics and administration) in an effort to modify the play of the market forces in at least three directions - first, by guaranteeing individuals and families a minimum income irrespective of the market value of their work or their property; - second, by narrowing the extent of insecurity by enabling individuals and families to meet certain social contingencies (for example, sickness, old age and unemployment) which lead otherwise to individual and family crisis; and - third, by ensuring that all citizens without distinction of status or class are offered the best standards available in relation to a certain agreed range of social services”*<sup>93</sup>.

*Welfare state* adalah lembaga negara yang kekuasaannya (dalam hal kebijakan ekonomi dan politik) ditujukan untuk memastikan bahwa setiap warga negara dan keluarganya memperoleh penghasilan minimum sesuai dengan standar kelayakan, memberikan pelayanan sosial untuk setiap masalah yang dialami warga negara (baik karena sakit, usia, atau pengangguran), serta kondisi lain seperti krisis ekonomi, memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan haknya tanpa memandang perbedaan status, kelas ekonomi, dan perbedaan lainnya.

---

<sup>93</sup> J. G. Andersen, *Welfare States and Welfare State Theory*, Aalborg: Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Ekonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, Denmark, 2007, hlm. 4

Penelitian lain yang dilakukan Assar Lindbeck tentang *Research Institute of Industrial Economics*, menyatakan bahwa:

*“Welfare state. According to a narrow definition, the welfare state comprises two types of government spending arrangements: (i) cash benefits to households (transfers, including mandatory income insurance) and (ii) subsidies or direct government provision of human services (such as child care, preschooling, education, health care, and oldage care). By broader definitions, the welfare state may also include price regulation (such as rent control and agricultural price support), housing policies, regulation of the work environment, job-security legislation, and environmen-tal policies. This essay is confined to the narrow definition”.*<sup>94</sup>

*Welfare state* dapat dilihat dari sudut pandang yang terbatas dan perspektif yang luas. Dalam perspektif terbatas, negara kesejahteraan adalah pengelolaan keuangan pemerintah yang ditujukan untuk sektor rumah tangga (konsumsi dalam negeri, pendapatan, asuransi), serta subsidi atau dana sosial untuk kesehatan anak, pendidikan, kesehatan masyarakat, dan pengasuhan orang tua. Secara garis besar, negara kesejahteraan dapat digambarkan sebagai intervensi pemerintah melalui kebijakan publik, termasuk kebijakan perumahan, peraturan ketenagakerjaan, undang-undang perpajakan, dan kebijakan lingkungan, dengan tujuan kesejahteraan masyarakat.

Konsep kesejahteraan sering ditafsirkan secara berbeda oleh orang yang berbeda dan negara yang berbeda. Menurut Spicker, Midgley, Tracy dan Livermore, Thompson, dan Suharto, pengertian kesejahteraan setidaknya memiliki empat arti;

---

<sup>94</sup> Assar Lindbeck, *The Welfare State-Background, Achievements, Problems, Research Institute of Industrial Economics*, IFN Working PaperNo. 662, Research Institute of Industrial Economics, Stockholm, Sweden, 2006, hlm. 2.

Pertama, sebagai syarat sejahtera, hal ini merujuk pada istilah kesejahteraan sosial sebagai syarat terpenuhinya kebutuhan material dan non material. Midgley, mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai “...*a condition or state of human well-being*”<sup>95</sup>. Kedua, sebagai layanan sosial, di Inggris, Australia, dan Selandia Baru, layanan sosial secara umum mencakup lima bentuk, yaitu layanan kesehatan, pendidikan, jaminan sosial, perumahan, dan layanan sosial pribadi. Ketiga, sebagai manfaat sosial yang, terutama di Amerika Serikat (AS), diberikan kepada orang miskin, karena sebagian besar penerima kesejahteraan adalah miskin, cacat, pengangguran, maka keadaan ini kemudian menimbulkan konotasi negatif dalam hal kesejahteraan, seperti kemiskinan, kemalasan, ketergantungan, yang sebenarnya lebih tepat disebut “kejahatan sosial” daripada “kesejahteraan sosial”<sup>96</sup>. Keempat, sebagai proses atau upaya terencana yang dilakukan oleh individu, lembaga sosial, masyarakat dan instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas hidup melalui pemberian pelayanan sosial dan manfaat sosial.<sup>97</sup>

Negara kesejahteraan erat kaitannya dengan kebijakan sosial yang di banyak negara mencakup strategi dan upaya pemerintah untuk

---

<sup>95</sup> James Midgley, et. al., *The Handbook of Social Policy*, Michelle Livermore, Sage, London, 2000, hlm. xi-xv.

<sup>96</sup> Edi Suharto, *Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos*, Seminar “Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia”, Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM UGM, Yogyakarta, 2006, hlm. 4.

<sup>97</sup> Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di Beberapa Negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia?*, Makalah disampaikan pada Seminar “Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi Otonomi di Indonesia”, Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006, hlm. 15.

meningkatkan kesejahteraan warganya, terutama melalui perlindungan sosial yang mencakup jaminan sosial (baik dalam bentuk bantuan sosial dan asuransi sosial), serta jaminan sosial. keamanan sosial. keamanan sosial. keamanan sosial. keamanan sosial. jaring pengaman sosial.

*The International Tiscali Encyclopedia* menjelaskan bahwa negara kesejahteraan pertama kali dipopulerkan oleh Alfred Zimern pada tahun 1930-an untuk membedakan antara kebijakan demokrasi dan negara kesejahteraan di beberapa kawasan Eropa yang diktator. Bagian dari negara kesejahteraan didirikan di Jerman (1883), Selandia Baru (1898), Austria Hongaria (akhir abad ke-19), Norwegia (1909), Swedia (1910), Italia dan Rusia (1911), dan Amerika Serikat (1935)<sup>98</sup>.

Negara kesejahteraan diperkenalkan pada abad ke-18 melalui gagasan Jeremy Bentham (1748-1832), bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin kebahagiaan/kesejahteraan yang sebesar-besarnya bagi rakyatnya, dari sejumlah besar warga negara. Jeremy Bentham dalam konsepnya sering menggunakan istilah “utility” (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan, berdasarkan prinsip utilitarianisme yang dikembangkan oleh Jeremy Bentham bahwa sesuatu yang dapat menyebabkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu baik, tetapi sebaliknya sesuatu yang menyebabkan penyakit. adalah sesuatu yang tidak baik (buruk), oleh karena itu pemerintah harus mengambil tindakan

---

<sup>98</sup> International Tiscali Encyclopaedia (on-line), “welfare state”, di unduh dari <http://www.tiscali.co.uk/reference/welfarestate>. Di akses tanggal 1 September 2022.

(kebijakan dan program) yang selalu diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan bagi rakyat yang sebesar-besarnya, ide Jeremy Bentham untuk mewujudkannya. negara kesejahteraan berhubungan langsung dengan reformasi hukum, peran konstitusi dan pengembangan kebijakan sosial.

Melalui pemikiran Jeremy Bentham, yang dikenal sebagai Bapak negara kesejahteraan<sup>99</sup>. Sir William Beveridge dan T.H. Marshall yang berasal dari Inggris dalam laporan/pemikirannya tentang Social Insurance and Allied Services yang dikenal dengan Beveridge Report, bahwa Sir William Beveridge menyebut istilah Want, Squalor, Ignorance, Disease, and Idleness sebagai “The Five Giants Evils” yang harus berjuang dalam laporannya. Sir William Beveridge mengusulkan sistem asuransi yang komprehensif yang dianggapnya mampu melindungi orang dari buaian ke liang lahat (*from cradle to grave*), pengaruh laporan Sir William Beveridge tidak hanya di Inggris, tetapi juga menyebar ke negara lain. negara-negara seperti Eropa bahkan AS kemudian menjadi basis pengembangan skema jaminan sosial di negara-negara tersebut<sup>100</sup>. Kemudian *Welfare state* atau negara kesejahteraan menurut J. M. Keynes dalam teori Kesejahteraan Negara adalah negara yang pemerintahannya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Dalam mewujudkan kesejahteraan rakyatnya harus didasarkan pada lima pilar kenegaraan, yaitu demokrasi (*democracy*),

---

<sup>99</sup> Edi Suharto, *Op.Cit*, hlm. 4.

<sup>100</sup> Naya Amin Zaini, *Politik Hukum dan HAM (Kajian Hukum Terhadap Kewajiban Pemenuhan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia)*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.1, No.2, 2016, hlm. 5-6.

penegakan hukum (*rule of law*), perlindungan hak asasi manusia, keadilan sosial (*social justice*), dan anti diskriminasi.

*Welfare state* merupakan sistem pemerintahan dimana negara bertanggung jawab besar terhadap kesejahteraan warganya. *Welfare state* ditandai dengan tingginya peran negara dalam pembangunan kesejahteraan warganya. Menurut Miftachul Huda sebagaimana tertuang dalam Barner & Noble, *New American Encyclopedia*, *welfare state* dijalankan oleh pemerintahan demokratis yang bertanggungjawab terhadap kesejahteraan rakyatnya. *Welfare state* ini bertujuan untuk mengurangi penderitaan masyarakat seperti kemiskinan, pengangguran, gangguan kesehatan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, suatu negara yang menerapkan *welfare state* mempunyai kebijakan publik yang bersifat pelayanan, bantuan, perlindungan atau pencegahan pada masalah sosial.<sup>101</sup>

Negara kesejahteraan dipercayai sebagai suatu konsep yang dibuat oleh kaum kapitalis. Beberapa kalangan marxis menjelaskan bahwa *welfare state* merupakan upaya kaum kapitalis untuk mengurangi dampak negatif yang timbul dari kegiatan produksi dan industrialisasi. *Gosta Esping-Anderson* sebagaimana ditulis oleh Miftachul Huda menyebutkan bahwa sistem kapitalis menciptakan tekanan untuk membangun negara kesejahteraan. Para pengkritik *welfare state* mengatakan bahwa *welfare state* adalah sebuah mekanisme untuk mempertahankan kekuasaan dan kedudukan kaum kapitalis

---

<sup>101</sup> Miftahul Huda, *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial, Sebuah Pengantar*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 77.

agar kaum borjuis atau buruh merasa terlindungi dan terayomi sehingga tidak melakukan tindakan anarki seperti gerakan sosial atau aksi *revolusioner*.<sup>102</sup>

### 3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati<sup>103</sup>.

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu<sup>104</sup>:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.

---

<sup>102</sup>*Ibid*, hlm. 113.

<sup>103</sup> Asikin zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 52

<sup>104</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 48.

5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Menurut Syafruddin Kalo mengatakan bahwa, kepastian hukum dapat di lihat dari dua sudut, yaitu kepastian dalam hukum itu sendiri dan kepastian karena hukum<sup>105</sup>. Lebih lanjut beliau memaparkan, kepastian dalam hukum dimaksudkan bahwa setiap norma hukum itu harus dapat dirumuskan dengan kalimat-kalimat di dalamnya tidak mengandung penafsiran yang berbeda-beda. Akibatnya akan membawa perilaku patuh atau tidak patuh terhadap hukum.

Dalam praktek banyak timbul peristiwa-peristiwa hukum, di mana ketika dihadapkan dengan substansi norma hukum yang mengaturnya, kadangkala tidak jelas atau kurang sempurna sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akibatnya akan membawa kepada ketidakpastian hukum. Sedangkan kepastian karena hukum dimaksudkan, bahwa karena hukum itu sendirilah adanya kepastian, misalnya hukum menentukan adanya lembaga daluarsa, dengan lewat waktu seseorang akan mendapatkan hak atau kehilangan hak. Berarti hukum dapat menjamin adanya kepastian bagi seseorang dengan lembaga daluarsa akan mendapatkan sesuatu hak tertentu atau akan kehilangan sesuatu hak tertentu<sup>106</sup>.

Apabila kepastian hukum diidentikkan dengan perundang-undangan, maka salah satu akibatnya adalah kalau ada bidang kehidupan yang belum

---

<sup>105</sup> Syafruddin Kalo, *Penegakan Hukum yang Menjamin Kepastian Hukum dan Rasa keadilan Masyarakat*, Makalah yang disampaikan pada pengukuhan Pengurus Tapak Suci Indonesia Koordinator Daerah Sumatera Utara, Medan: Tapak Suci Indonesia Koordinator Daerah Sumatera Utara, 27 April 2007, hlm. 4.

<sup>106</sup> *Ibid*, hlm. 4

diatur dalam perundang-undangan, maka hukum akan tertinggal oleh perkembangan masyarakat<sup>107</sup>. Oleh sebab itu dalam proses penegakan hukum perlu memperhatikan kenyataan hukum yang berlaku. Sehingga kepastian hukum dalam hal ini berguna untuk menciptakan ketertiban masyarakat.

Menurut Satjipto Rahardjo sebagaimana dikutip oleh Syafruddin Kalo mengatakan, Salah satu aspek dalam kehidupan hukum adalah kepastian, artinya, hukum berkehendak untuk menciptakan kepastian dalam hubungan antar orang dalam masyarakat. Salah satu yang berhubungan erat dengan masalah kepastian tersebut adalah masalah dari mana hukum itu berasal. Kepastian mengenai asal atau sumber hukum menjadi penting sejak hukum menjadi lembaga semakin formal<sup>108</sup>. Masyarakat mengharapkan kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tahu tentang yang diperbuatnya sehingga akan menciptakan ketertiban, namun seringkali dalam proses peradilan masyarakat sering mengeluhkan proses yang lama dan berbelit-belit padahal tujuan daripada hukum itu untuk kepastian dan tidak berbelit-belit.

Kepastian hukum merupakan suatu hal yang sangat penting pula bagi masyarakat, Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan hasil yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis serta dipertimbangkan dengan hati nurani. Hakim selalu dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan-

---

<sup>107</sup> *Ibid*, hlm. 4

<sup>108</sup> *Ibid*, hlm.16

peraturan lain yang dijadikan dasar untuk diterapkan<sup>109</sup>, hal tersebut sangat penting, oleh karena dengan adanya kepastian hukum itu akan sangat mempengaruhi wibawa hakim dan elektabilitas pengadilan itu sendiri. Karena putusan hakim yang mengandung unsur kepastian hukum akan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, hal ini disebabkan putusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, bukan lagi pendapat dari hakim itu sendiri yang memutuskan perkara, tetapi sudah merupakan pendapat dari institusi pengadilan dan menjadi acuan masyarakat dalam pergaulan sehari-hari<sup>110</sup>.

Kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

#### **4. Teori Perlindungan Hukum**

---

<sup>109</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>110</sup> Fence M. Wantu, *Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.12 No. 3, September, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo. 2012, hlm. 483.

Hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

Menurut Satjipto Raharjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak di setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang<sup>111</sup>. Lebih lanjut Satjipto Raharjo mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>112</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban

---

<sup>111</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 53

<sup>112</sup> *Ibid*, hlm. 54.

dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Adapula menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Menurut Fitzgerald awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato) dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral<sup>113</sup>.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak.<sup>114</sup> Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan

---

<sup>113</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm. 53.

<sup>114</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm. 53.

dilindungi.<sup>115</sup> Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>116</sup> Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra bahwa hukum dapat didisfungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antipatif.<sup>117</sup>

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat

---

<sup>115</sup> *Ibid*, hlm. 69.

<sup>116</sup> Maria Alfons, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang: 2010, hlm. 18.

<sup>117</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung: 1993, hlm. 118.

represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Salah satunya di bidang hukum pidana, yang selama ini pengaturan perlindungan korban belum menampakkan pola yang jelas, dalam hukum pidana positif yang berlaku pada saat ini perlindungan korban lebih banyak merupakan “perlindungan abstrak” atau “perlindungan tidak langsung”. Artinya berbagai rumusan tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan selama ini pada hakekatnya telah ada perlindungan *in abstracto* secara langsung terhadap kepentingan hukum dan hak asasi korban<sup>118</sup>. Perlindungan secara tidak langsung dalam peraturan hukum positif tersebut belum mampu memberikan perlindungan secara maksimal. Karena kenyataan di Indonesia menunjukkan bahwa hukum yang berlaku secara pasti belum mampu menjamin kepastian dan rasa keadilan.

Pada dasarnya terdapat hubungan antara subjek hukum dengan objek yang dilindungi oleh hukum yang dapat menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak dan kewajiban di dalam hubungan hukum tersebut harus mendapatkan perlindungan oleh hukum, sehingga anggota masyarakat merasa aman dalam melaksanakannya. Hal ini menunjukkan bahwa arti dari perlindungan hukum itu sendiri adalah

---

<sup>118</sup> Barda Nawawi Arief, “Peradilan Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Pidana”, *Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi*, Vol. I/No.1/1998, hlm. 6.

pemberian kepastian atau jaminan bahwa seseorang yang melakukan hak dan kewajiban telah dilindungi oleh hukum.

Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif<sup>119</sup>. Hampir seluruh peraturan hukum yang dibebankan pada masyarakat, pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan hukum. Perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

## 5. Teori Keadilan

Dalam filsafat hukum, teori-teori hukum alam sejak Socrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “*the search for justice*”<sup>120</sup>. Terdapat macam-macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut: teori keadilan Aristoteles dalam bukunya *nicomachean ethics*, teori keadilan sosial John Rawl dalam bukunya *a theory of justice* dan juga Ahmad Ali dalam menguak Teori Hukum dan teori Peradilan.

---

<sup>119</sup> *Ibid*, hlm. 55.

<sup>120</sup> Theo Huijber, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah, Cet. Ke VIII*, Kanisius, Yogyakarta: 1995, hlm. 196

Pandangan Aristoteles tentang keadilan terdapat dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Lebih khususnya, dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan. Yang sangat penting dari pandangannya ialah pendapat bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan<sup>121</sup>.

Teori Kepastian (Hans Kelsen) yang mengemukakan bahwasanya hukum sebagai suatu norma yang dibuat menurut norma yang lebih tinggi dan tertinggi yaitu norma dasar (*grundnorm*). Hans Kelsen dengan konsepnya *Rule of Law* atau penegakan hukum. Dalam hal ini mengandung arti:

- i. Hukum itu ditegakkan demi kepastian aturan
- ii. Hukum itu dijadikan sumber utama bagi hakim dalam memutuskan masalah
- iii. Hukum itu tidak didasarkan pada kecerdikan dalam pelaksanaannya
- iv. Hukum itu bersifat dogmatik

Selanjutnya Hans Kelsen menyatakan mengapa hukum dipatuhi, alasannya sesuai dengan prinsip-prinsip budbahasa yaitu membentuk rasa keadilan yang ideal.

---

<sup>121</sup> Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansya dan Nusamedia, Bandung: 2004, hlm. 25

Pada dasarnya proses keadilan adalah suatu proses yang tak pernah terselesaikan, tetapi merupakan proses yang senantiasa melakukan reproduksi dirinya sendiri, dari generasi ke generasi, dan terus mengalami perubahan yang merupakan panggilan yang berani dan terbaik. Meski demikian Achmad Ali juga menyatakan bahwa yang namanya “keadilan” sempurna itu tidak ada, yang ada hanyalah sekadar pencapaian dalam kadar tertentu. Artinya yang dimaksud “keadilan” adalah kelayakan. Pandangan terakhir Achmad Ali menyatakan, bahwa: Apakah sesuatu itu adil (*rechtvaardig*), lebih banyak tergantung pada *rechtmatigheid* (kesesuaian dengan hukum) pandangan pribadi seorang penilai. Kiranya lebih baik tidak mengatakan: “itu adil”. Tetapi mengatakan: “Hal itu saya anggap adil”. Memandang sesuatu itu adil merupakan suatu pendapat mengenai nilai secara pribadi<sup>122</sup>.

Disela mengemuka akan pandangannya Achmad Ali, juga menampilkan pandangan yang kontra tentang konsep keadilan di atas, antara lain pakar hukum Indonesia, Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa:

“Kalau dikatakan bahwa hukum itu bertujuan untuk mewujudkan keadilan, itu berarti hukum itu identik atau tumbuh dengan keadilan. Hukum tidaklah identik. dengan demikian teori etis berat sebelah”.

Satjipto Rahardjo menuliskan bahwa : Sekalipun hukum itu dihadapkan kepada pertanyaan-pertanyaan yang praktis, yaitu tentang bagaimana sumber-sumber daya itu hendak dibagikan dalam masyarakat,

---

<sup>122</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (legal teori) dan Teori Keadilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legis Prudence), Vol-1*, Kencana, 2009, Jakarta: hlm. 222.

tetapi ia tidak bisa terlepas dari pemikiran yang lebih abstrak yang menjadi landasannya, yaitu pertanyaan tentang “mana yang adil” dan “apa keadilan itu”. Tatanan sosial, sistem sosial, dan hukum, tidak bisa langsung menggarap hal tersebut tanpa diputuskan lebih dahulu tentang konsep keadilan oleh masyarakat yang bersangkutan. Kita juga mengetahui bahwa keputusan ini tidak bisa dilakukan oleh subsistem sosial, melainkan oleh subsistem budaya, seperti ditunjukkan dalam bagian sibernetika di muka<sup>123</sup>.

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

#### **a. Tenaga Kerja**

##### **1) Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat mengerjakan sesuatu. Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa Pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktivitas baik dalam jangka waktu panjang guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu<sup>124</sup>. Pekerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh seberapa lamanya jam bekerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dihasilkan.

---

<sup>123</sup> *Ibid*, hlm. 223

<sup>124</sup> Meity Taqdir Qodratillah dkk. *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta: 2011, hlm 546.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>125</sup>. Secara garis besar penduduk dalam suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15-65 tahun. Sedangkan untuk kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum memasuki batas minimal usia tenaga kerja. Dalam Ilmu Ekonomi setiap kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi suatu kebutuhan masyarakat disebut kerja. Manusia yang melaksanakan pekerjaan itu adalah tenaga kerja, baik sebagai karyawan atau usahawan, pegawai, petani, pedagang dan lain-lain.

Terkait dengan tenaga kerja, terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian tenaga kerja menurut para ahli, sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Dari pengertian di atas bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain tanpa pemaksaan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut<sup>126</sup>.
- b. Tenaga kerja adalah permintaan partisipasi tenaga dalam memproduksi barang atau jasa penduduk yang berusia 15-64 tahun.

---

<sup>125</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta: 2010, hlm. 3.

<sup>126</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2009, hlm. 3

Arti dari pengertian di atas, bahwa tenaga kerja merupakan sumbangan tenaga dalam rangka untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilakukan oleh usia pekerja dari 15-64 tahun dengan mengharapkan mendapatkan imbalan<sup>127</sup>.

- c. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang berkerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga<sup>128</sup>.

Tenaga kerja yang sedang mencari atau sedang bekerja yang menghasilkan barang atau jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Kegiatan yang dilakukan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan mengharapkan imbalan yang pantas. Tenaga kerja adalah suatu kesempatan untuk berusaha memanfaatkan kesempatan tersebut, dengan mencurahkan segala kemampuan yang dapat dilakukan oleh seluruh anggota badan, dengan berharap mendapat upah yang setara dengan yang dikerjakan. Tenaga kerja (*manpower*) merupakan penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2003. hlm. 21

<sup>128</sup> Senjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Citera, Jakarta: 1998, hlm. 3.

<sup>129</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2006, hlm. 59

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja<sup>130</sup>.

Pertumbuhan penduduk berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang berkerja dan merupakan salah satu faktor produksi, jumlah tenaga kerja yang bekerja juga akan meningkatkan dari tahun ke tahun sehingga apabila dimanfaatkan dengan maksimal maka akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Jumlah penduduk yang setiap tahunnya semakin meningkat, akan memberikan dampak positif atau negatif, tergantung kepada peranan mereka sebagai penduduk. Tingginya jumlah penduduk belum bisa dikatakan sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, bisa saja sebaliknya. Karena, jumlah penduduk yang tinggi tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki

---

<sup>130</sup> *Ibid*, hlm. 71.

dengan permintaan tenaga mereka dari pihak pemberi lapangan kerja atau usaha.

## 2) Teori Tenaga Kerja

Beberapa teori terkait dengan tenaga kerja sebagai berikut<sup>131</sup>:

- a) adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa pindahan pekerja dari sektor subsistem ke sektor kapitalis modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak akan pernah menjadi terlalu banyak. Banyak tenaga kerja akan mendorong tingkat produktivitas lebih banyak lagi dan dapat dinikmati dengan cepat oleh masyarakat banyak.
- b) pasar tenaga kerja tidak berkerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*Labour Union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan upah.

Para tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Penurunan upah dipandang kecil sekali, karena akan mempengaruhi kepada daya beli masyarakat yang menyebabkan konsumsi menurun dan berkurangnya daya beli akan mendorong harga-harga menurun.

Ilmu ekonomi tenaga kerja merupakan suatu sistem hubungan yang terorganisir, dan juga merupakan suatu subsistem pada sistem ekonomi yang

---

<sup>131</sup> *Ibid*, hlm. 60

lebih luas<sup>132</sup>. Ilmu ekonomi tenaga kerja ini memusatkan perhatian pada tingkah laku perorangan dalam peranan mereka sebagai pemasok jasa tenaga kerja dan sebagai pihak peminta yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Di dalam pasar tenaga kerja, permintaan dan penawaran secara bersama-sama menentukan jumlah yang akan dipekerjakan serta upah yang akan mereka terima.

Keunggulan dalam persaingan pada era globalisasi sekarang ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sangat berperan dalam penguasaan dan penerapan teknologi. Kualitas yang dibutuhkan adalah yang dapat memenuhi standar kompetensi internasional<sup>133</sup>. Kualitas tenaga kerja merupakan dasar bagi pencapaian produktivitas. Kualitas ini tergantung atas modal insani yang diisikan ke dalam diri tenaga kerja. Makin banyak modal yang masuk, makin tinggi kualitasnya. Modal yang di maksud terdiri atas pendidikan latihan, pengalaman kerja, dan kesehatan mereka<sup>134</sup>.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha, sehingga angkatan kerja memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan amanat UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dan ini merupakan ciri khas dari sistem ekonomi kerakyatan. Selanjutnya dalam GBHN 1999-2004 diamanatkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan

---

<sup>132</sup> Afrida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2003, hlm. 35.

<sup>133</sup> Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi; (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 2005, hlm. 21.

<sup>134</sup> Afrida, *op.cit*, hlm. 151

pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan ketenagakerjaan dan kebebasan berserikat<sup>135</sup>.

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain<sup>136</sup>:

a. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret

---

<sup>135</sup> Subandi, *Ekonomi Pembangunan: cetakan ketiga*, Alfabeta, Bandung: 2014, hlm. 112

<sup>136</sup> Hadi Setiawan, "Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta", Makalah: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014, hlm. 36.

hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

c. Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika

penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

d. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

**3) Klasifikasi Tenaga Kerja**

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a) Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b) Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja.

Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja<sup>137</sup>.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

a) Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu<sup>138</sup>. Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan<sup>139</sup>.

Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa<sup>140</sup>. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

---

<sup>137</sup> Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013, hlm. 18.

<sup>138</sup> *Ibid*, hlm. 123.

<sup>139</sup> Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, UU STIM YKPM, Yogyakarta: 2014, hlm. 6

<sup>140</sup> Mulyadi Sabri, *op.cit*, hlm. 72

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu.

Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota<sup>141</sup>. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja<sup>142</sup>.

TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

#### b) Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan

---

<sup>141</sup> Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Universitas Terbuka, Jakarta: 2009, hlm. 6-8

<sup>142</sup> Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, UPP STIEM YKPN, Yogyakarta: 2013, hlm. 66.

sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.

### c. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga<sup>143</sup>.

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input

---

<sup>143</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2009, hlm. 3

lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji<sup>144</sup>. Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi<sup>145</sup>. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa.

Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat<sup>146</sup>. Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat

---

<sup>144</sup> Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta: 2008, hlm. 78.

<sup>145</sup> Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Karunia, Jakarta: 2008, hlm. 35

<sup>146</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2011, hlm. 70

diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah<sup>147</sup>.

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain<sup>148</sup>:

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal  
semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.
- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.
- 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

---

<sup>147</sup> Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, BPFE, Yogyakarta: 2012, hlm. 43.

<sup>148</sup> Sonny Sumarsono, *op.cit*, hlm. 80

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.

4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja<sup>149</sup>.

**4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah<sup>150</sup>:

a) Perubahan tingkat upah

---

<sup>149</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFEUI, Jakarta: 2011, hlm. 77-78.

<sup>150</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan*, hlm. 12.

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- i) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.
- ii) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau substitution effect.

b) Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c) Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

**b. Perlindungan Hukum**

Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi<sup>151</sup>. Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari

---

<sup>151</sup> Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 531.

fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum kaitannya dengan penegakan hukum dapat diartikan sebagai pemberian akses keadilan kepada para pencari keadilan. Akses keadilan dalam hal ini diartikan sebagai pemberian perlakuan yang adil atau tidak berat sebelah serta memberikan segala sesuatu sesuai hak dan porsinya. Perlindungan hukum bagi masyarakat yang bersengketa dengan pemerintah juga merupakan satu bentuk upaya penghargaan atas Hak Asasi Manusia yang pada dasarnya didasari oleh kebutuhan suatu kondisi pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. Di sisi lain, pada kerangka negara hukum, pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab merupakan bagian dari syarat suatu negara untuk disebut sebagai negara hukum<sup>152</sup>. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya perlindungan hukum bagi pencari keadilan sangat berhubungan erat dengan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam suatu negara hukum seperti Indonesia.

**c. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum**

Pemerintahan merupakan titik sentral yang dapat melakukan berbagai tindakan terkait kedudukannya. Oleh sebab itu, diperlukan bentuk nyata atas perlindungan hukum bagi rakyat sehingga rakyat dapat dilindungi dari kesewenang-wenangan maupun tindakan penyalahgunaan wewenang oleh pemerintah. Berdasarkan hal tersebut dapat dibedakan 2 (dua) macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum yang preventif

---

<sup>152</sup> *Ibid*, hlm. 1-2.

dan perlindungan hukum represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk penetapan yang definitif. Dengan demikian perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk pencegahan, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya suatu permasalahan.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi<sup>153</sup>. Hal demikian sesuai dengan pernyataan berikut:

Dengan tindak pemerintahan sebagai titik sentral, (dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat), dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sebaliknya, perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif maka pemerintah akan terdorong untuk bersifat berhati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi<sup>154</sup>.

#### **d. Prinsip Perlindungan Hukum Pancasila**

---

<sup>153</sup> Phillipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 18.

<sup>154</sup> *Ibid*, hlm. 18

Di negara-negara yang menganut paham liberalisme, perselisihan antara pengusaha dan Pekerja tidak jarang menimbulkan kemacetan-kemacetan bukan hanya untuk perusahaan, melainkan juga kemacetan-kemacetan ekonomi negara. Peranan pemerintah sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan perburuhan semakin besar. Semua peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan diberlakukan ditujukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berlandaskan Pancasila. Dengan demikian, tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan Pekerja/Buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa Pekerja/Buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralsir ketimpangan tersebut. Dengan demikian, terdapat proteksi terhadap Pekerja agar tidak kehilangan pekerjaannya.

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia landasan yang digunakan adalah Pancasila. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila karena pengakuan dan perlindungan tersebut melekat secara intrinsik pada Pancasila. Pancasila dalam hal ini merupakan ideologi negara ataupun sebagai falsafah hidup, sehingga Pancasila merupakan pedoman tingkah laku hidup kenegaraan dan

hidup bernegara, termasuk penerapannya dalam proses pemberian perlindungan hukum bagi rakyat<sup>155</sup>.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat landasan pijak Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*<sup>156</sup>. Sebagai dasar hukum negara, Pancasila juga tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan hukum dasar Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia sudah secara konsisten diatur dalam konstitusi. Perlindungan hukum tersebut diwujudkan dengan pengakuan atas perlindungan hak-hak asasi setiap manusia, tidak hanya hak yang didasarkan pada nilai-nilai individualisme tetapi juga hak yang ditujukan bagi kepentingan bersama.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan pada Pancasila kemudian dalam prakteknya mengedepankan prinsip *equality before law*. Dalam hal ini, prinsip keadilan akan didahulukan sebelum penerapan norma hukum dengan tujuan untuk mencapai keserasian hubungan di antara pemerintah dan rakyat berdasar pada asas kerukunan. Berdasarkan pada nilai-nilai dalam Pancasila pula maka mekanisme perlindungan hukum yang ada di Indonesia lebih diarahkan pada upaya untuk mencegah terjadinya

---

<sup>155</sup> *Ibid*, hlm. 18.

<sup>156</sup> *Ibid*, hlm. 20.

sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Apabila terjadi sengketa antara pemerintah dengan rakyat, maka sebisa mungkin diselesaikan dengan musyawarah serta peradilan merupakan sarana terakhir dalam usaha penyelesaian sengketa yang terjadi antara pemerintah dengan rakyat<sup>157</sup>.

Berdasarkan uraian prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat, dapat dikatakan bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat dapat bersifat represif serta preventif, dan di Indonesia telah disebutkan pada konstitusi sehingga harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kedudukan Pancasila dalam hal ini adalah sebagai *staats fondamentaal norm* atau pokok-pokok kaidah negara yang bersifat fundamental, dan dalam bidang hukum pokok-pokok kaidah negara yang bersifat fundamental merupakan sumber dari segala sumber hukum negara sehingga Pancasila merupakan dasar dan jiwa dari seluruh peraturan hukum di Indonesia. Terdapat tiga prinsip dasar dari negara hukum Pancasila, yaitu sebagai berikut<sup>158</sup>:

- 1) Pengakuan dan perlindungan hak asasi yang mengandung persamaan dalam bidang politik, hukum, sosial, ekonomi, kultural, dan pendidikan.
- 2) Peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak terpengaruh oleh suatu kekuasaan atau kekuatan lain apapun.
- 3) Jaminan kepastian hukum dalam semua persoalan, dan yang dimaksud dengan kepastian hukum yaitu jaminan bahwa ketentuan hukumnya dapat dipahami, dapat dilaksanakan, dan aman dalam pelaksanaannya.

---

<sup>157</sup> *Ibid*, hlm, 19.

<sup>158</sup> Mukti Fadjjar, *Tipe Negara Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005, hlm. 23.

Ketiga hal tersebut adalah prinsip dasar yang mendasari suatu negara hukum Pancasila. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat diketahui bahwa prinsip utama dari negara hukum Pancasila adalah pengakuan atas Hak Asasi Manusia, pelaksanaan peradilan secara adil, dan adanya kepastian hukum dalam penyelenggaraan negara.

Dalam suatu negara hukum, peranan pemerintah pada aspek-aspek kehidupan masyarakat akan dibatasi oleh peraturan hukum yang berlaku. Berikut adalah pandangan mengenai negara hukum:

Pada waktu ini faham ekonomi liberal telah ditinggalkan. Negara hukum yang modern dianggap mempunyai kewajiban yang lebih luas. Negara yang modern harus mengutamakan kepentingan seluruh masyarakatnya. Kemakmuran dan keamanan sosial, bukan hanya keamanan senjata yang harus dikejar. Kemakmuran seluruh lapisan masyarakat yang harus dicapai. Berdasarkan tugas pemerintah ini, maka penguasa jaman sekarang turut serta dengan aktif dalam mengatur pergaulan hidup dari khalayak ramai. Lapangan kerja penguasa pada waktu ini jauh lebih besar dan luas daripada pemerintah model kuno. Dalam tindakan-tindakan pemerintah dewasa ini yang menjadi tujuan ialah kepentingan umum<sup>159</sup>.

Dalam konsepsi negara hukum, setiap individu yang ikut bersama bersepakat membentuk negara memiliki kewajiban yang sama untuk memenuhi peraturan hukum, dan di sisi lain pemerintah juga memiliki hak sampai batas-batas tertentu untuk melakukan paksaan atas kepatuhan tersebut. Julius Stahl seperti yang dikutip oleh Azhary menyebutkan unsur-unsur negara hukum meliputi:

- 1) Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia;

---

<sup>159</sup> Adi Sulistiyono, *Krisis Lembaga Peradilan di Indonesia*, LPP UNS dan UNS Press, Surakarta, 2006, hlm. 46.

- 2) Untuk melindungi hak-hak asasi tersebut maka penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada trias politica;
- 3) Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah berdasar atas undang-undang (*wetmatig bestuur*);
- 4) Apabila dalam tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang menyelesaikan<sup>160</sup>.

Negara hukum Pancasila bertitik pangkal dari asas kekeluargaan yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dalam asas tersebut yang diutamakan adalah rakyat banyak, namun harkat dan martabat manusia sebagai individu tetap dihargai. Selain itu, hal yang juga penting dari negara hukum Pancasila adalah kemakmuran masyarakat, bukan sekedar kemakmuran perseorangan.

Kriteria atau karakteristik dari negara hukum Pancasila diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Dari sudut pemikiran keadilan, negara hukum Pancasila merupakan negara hukum yang mengutamakan keadilan sosial.
- 2) Dari sudut pandang konsep kenegaraan, negara hukum Pancasila mengutamakan dan menerima konsep negara hukum integralistik.

---

<sup>160</sup> Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta, 1995, hlm. 95.

- 3) Dari sudut upaya kesejahteraan, negara hukum Pancasila mengarah pada terciptanya masyarakat adil berkemakmuran dan makmur yang berkeadilan.
- 4) Dari sudut moral, negara hukum Pancasila adalah negara yang berlandaskan Ketuhanan yang Maha Esa serta menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan<sup>161</sup>.

Berdasarkan keempat hal tersebut, dapat dikatakan bahwa negara hukum Pancasila bukanlah negara hukum yang hanya berdasarkan pada kekuasaan saja, namun lebih berdasarkan pada nilai-nilai dari Pancasila dan UUD 1945. Selain itu, dapat pula dikatakan bahwa tujuan negara hukum Pancasila untuk mencapai keadilan bukanlah hanya sebatas pada keadilan hukum atau *legal justice* saja, namun juga berusaha untuk mencapai suatu keadilan sosial atau *social justice* bagi masyarakat.

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja**

### **a. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak

---

<sup>161</sup> Mukti Fajar, *op.cit*, hlm. 24

memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja<sup>162</sup>.

Seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan/majikan, ia mengikatkan dirinya untuk memperoleh upah. Ia mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu, iapun harus memberikan sesuatu kepada pihak majikan yaitu yang berupa pengerahan jasa-jasanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan<sup>163</sup>.

Bentuk jaminan yang dimaksud yaitu jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan tersebut diantaranya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam jalinan hubungan kerja, dapat diciptakan melalui:

- 1) adanya syarat-syarat kerja yang baik,
- 2) hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik atasan maupun bawahan yang harmonis, sehingga antara masing-masing selalu timbul toleransi,
- 3) hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja lainnya, dan

---

<sup>162</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hlm. 18.

<sup>163</sup> *Ibid*, 18.

4) keadaan perusahaan dan usahanya<sup>164</sup>.

Kenapa faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, tentram dan tertib, kalau dalam perwujudan benar-benar dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, kerana Undang-Undang Dasar 1945 yang didasari Pancasila merupakan Hukum Dasar yang telah mengendalikan perilaku setiap insan Indonesia menjadi insan-insan berbudi baik, menjauhkan diri dari nafsu keinginan untuk meremehkan insan lainnya dan menjauhkan diri dari nafsu memeras sesama insan lainnya<sup>165</sup>.

Dalam hal perusahaan membuka kesempatan kerja, tentunya para pekerja yang ingin mengisinya akan selalu lebih daripada apa yang ditawarkan. Sudah selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijaksana sebagai berikut.

- 1) penerimaan pekerja harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut, tanpa membeda-bedakan golongan, ketentuan dan agama,
- 2) dalam pelaksanaan perekrutan para pekerja tersebut, sudah seyogyanya pihak pengusaha mengutamakan jalan yang harus ditempuh, yaitu dengan melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat bidang Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja yang daripadanya pengusaha

---

<sup>164</sup> *Ibid*, hlm. 30

<sup>165</sup> *Ibid*.,hlm. 30

akan memperoleh pengiriman-pengiriman pekerja yang dibutuhkan dimana segala persyaratan yang diperlukan telah terpenuhi,

- 3) para pekerja yang berhasil dapat diterima mengisi kesempatan kerja itu, harus diperlakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, dan
- 4) para pekerja yang diterima, akan memperoleh sejumlah upah yang sesuai dengan kelayakan dan atau ketentuan umum yang berlaku, sesuai tugas kerja yang dijalankannya<sup>166</sup>.

Dengan diwujudkannyanya syarat-syarat kerja yang sesuai ketentuan-ketentuan atau perundang-undangan yang berlaku, syarat-syarat kerja dan peraturan kerja akan diterima dengan baik oleh pekerja dengan senang hati. Bekerja dengan senang akan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga produksi akan meningkat kuantitas dan kualitasnya, sedang bagi pekerja yang tidak dikerjakan di lapangan produksi akan selalu mewujudkan dedikasi yang tinggi sehingga segala tugas pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktunya dengan penuh tanggung jawab dan penuh keberhasilan sangat memuaskan<sup>167</sup>.

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah<sup>168</sup>. Pada umumnya

---

<sup>166</sup> *Ibid.*, hlm. 31

<sup>167</sup> *Ibid.*, hlm. 32

<sup>168</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perjanjian itu dapat timbul karena adanya hubungan kerja antara dua orang atau dua pihak untuk saling berjanji dalam melakukan ataupun melaksanakan suatu hal, dimana perjanjian kerja sebagai sarana pendahuluan atau sebelum berlangsungnya hubungan kerja haruslah diwujudkan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan bagi pengusaha atau bagi pekerja itu sendiri.<sup>169</sup>

Pengadaan suatu perjanjian terutama perjanjian kerja harus dibuat oleh kedua belah pihak, yang mana pihak pertama (pekerja) dan pada pihak kedua (pengusaha) dimana pihak pertama di bawah perintah pada pihak lain yaitumajikan suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan<sup>170</sup>.

Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menyebutkan perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja menurut syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak”<sup>171</sup>.

Isi perjanjian secara positif adalah kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban dan hak pengusaha yang berpangkal pada

---

<sup>169</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 35.

<sup>170</sup> *Ibid.*, hlm. 35

<sup>171</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

melaksanakan pekerja dan pembayaran upah<sup>172</sup>. Dalam perjanjian kerja yang mewajibkan hak pekerja pada umumnya disimpulkan dalam kewajiban pengusaha demikian pula kewajiban pekerja tersimpul dalam hak pengusaha. Adapun kewajiban pekerja adalah: 1) melakukan pekerjaan, 2) mentaati peraturan tentang melakukan pekerjaan, dan 3) membayar ganti kerugian dan denda<sup>173</sup>.

Kewajiban-kewajiban pekerja tersebut di sisi lain merupakan hak bagi pengusaha, sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha yang menjadi hak bagi pekerja adalah sebagai berikut: 1) membayar upah, 2) mengatur pekerjaan dan tempat kerja, 3) memberikan surat keterangan, dan 4) mengurus perawatan dan pengobatan<sup>174</sup>. Hubungan kerja di antara pekerja dan pengusaha yang terikat perjanjian dapat berakhir. Beberapa cara yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja, yaitu: 1) putus demi hukum, 2) diputuskan oleh pengusaha, 3) diputuskan oleh pihak pekerja, dan 4) karena putusan pengadilan.

#### **b. Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat

---

<sup>172</sup> *Ibid*, hlm. 37.

<sup>173</sup> *Ibid.*, hlm. 37.

<sup>174</sup> Djumadi, op.cit, hlm. 37

mengartikan bahwa Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

Manulang<sup>175</sup> mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

1. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya
2. *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik
3. *Redundancy* yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
4. *Retrenchment* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah

---

<sup>175</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.*, Rineka Cipta, Jakarta: 2001, hlm. 32

pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

Pekerja/Buruh adalah bidang pemutusan hubungan kerja, terutama pemutusan hubungan kerja oleh majikan. Persoalan pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal Pekerja/Buruh ingin tetap bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan Pekerja/Buruh yang lazimnya serba lemah<sup>176</sup>.

Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena

---

<sup>176</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997, hlm. 113.

berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh dengan pengusaha), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

Berbeda halnya dengan keputusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih Pekerja/Buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Dalam kehidupan sehari-hari keputusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh keputusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah

dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK<sup>177</sup>.

Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang- undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa: “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu<sup>178</sup>. Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa: “PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.” Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;

---

<sup>177</sup> Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009.hlm.76.

<sup>178</sup> Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya<sup>179</sup>.

PHK merupakan awal dari seorang Pekerja/Buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau permulaan dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya tidak ada pemberhentian Pekerja/Buruh sama sekali. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa PHK tidak mungkin dicegah seluruhnya<sup>180</sup>.

Ada beberapa alasan dan kondisi tertentu yang menyebabkan putusnya hubungan kerja, baik yang terletak pada diri Pekerja/Buruh maupun dari pihak pengusaha. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri Pekerja/Buruh adalah dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum dimaksud dapat berbentuk pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh Pekerja/Buruh, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang di dalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran

---

<sup>179</sup>Azri Wijayanti, *Op. Cit.* hlm. 159.

<sup>180</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta, PT. Bina Aksara, 2002, hlm. 61.

dapat berakibat putusnya hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha<sup>181</sup>.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa adanya suatu tindakan, tetapi terjadi dengan sendirinya, misalnya karena berakhirnya waktu atau karena pekerja meninggal dunia.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh, yaitu PHK oleh pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya pengalihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit<sup>182</sup>.

Flippo<sup>183</sup> membedakan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi 3 kategori, yaitu:

---

<sup>181</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Shinta Widjaja Kamdani, Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C Guntur - Setiabudi Jakarta Selatan, Hari Rabu Tanggal 5 Oktober 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

<sup>182</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.66.

<sup>183</sup> Flippo, E.B., 1984. *Personel Management*. 5th edition. Sydney: McGraw-Hill International Book Company

1. *Lay Off*, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya
2. *Out Placement*, ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performansinya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill ini masih tersembunyi,
3. *Discharge*. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan.

Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain. Dari dua pengertian tersebut di atas,

nampaknya masalah pemutusan hubungan kerja penyebabnya dapat disebabkan oleh dua pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walau dalam kenyataannya menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

**c. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, atau keinginan kedua belah pihak. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian. Namun, karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dilaksanakan. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan menimbulkan kerugian yang lebih kecil daripada meneruskan hubungan kerja.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan.

Menurut Drs. Manullang, ada tiga penyebab yang mengakibatkan tirbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja, yakni karena: keinginan perusahaan, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain.

a. Keinginan Perusahaan.

Pemberhentian personil dari hubungan kerja yang disebabkan: keinginan perusahaan ada berbagai macam atau jenisnya, antara lain:

- 1) Tidak cakap dalam masa percobaan,
- 2) Alasan mendesak,
- 3) Kemangkiran dan ketidakcakapan. Apabila karyawan sering mangkir sehingga tidak melaksanakan tugasnya atau tidak mampu atau tidak cakap melakukan tugas yang dibebankan serta berkelakuan buruk, ia dapat diberhentikan dari hubungan kerja karena kelakuan atau sikap itu jelas sangat merugikan organisasi/perusahaan,
- 4) Penahanan karyawan oleh alat negara. Karyawan yang ditahan oleh alat negara karena terbukti terlibat dalam tindak pidana, dapat diberhentikan dari hubungan kerja. Atas pertimbangan

khusus, dapat pula mereka diterima kembali sebagai karyawan setelah dilepaskan dari penahanan,

- 5) Terkena hukuman oleh keputusan hakim. Karyawan yang dihukum atas keputusan hakim karena sesuatu hal dapat diberhentikan hubungan kerjanya tanpa hak mendapatkan ganti rugi berupa apapun juga,
  - 6) Sakit yang berkepanjangan. Bila karyawan sakit-sakitan atau menderita sakit terus-menerus sedikitnya 3-4 bulan, perusahaan dapat memberhentikan,
  - 7) Usia lanjut. Karyawan berusia lanjut yang mengalami penurunan prestasi kerja dapat diberhentikan dari hubungan kerjanya atau dipensiunkan sesuai ketentuan yang berlaku untuk hal semacam itu,
  - 8) Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga kerja. Ditutupnya badan usaha karena mungkin jatuh failid jelas akan mengakibatkan berhentinya hubungan kerja segenap karyawan atau mungkin disalurkan badan usaha lain. Tentunya dengan pesangon yang sesuai kemampuan yang ada
- b. Keinginan karyawan.

Ada pula pemberhentian hubungan kerja karena keinginan karyawan sendiri dengan berbagai macam alasan sebagai berikut:

- 1) Ketidaktepatan pemberian tugas. Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan

pada masa percobaan tersebut, sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat minta berhenti, namun tidak berhak atas pesangon ataupun balas jasa dalam bentuk apapun,

- 2) Alasan mendesak. Karena alasan mendesak, karyawan dapat pula minta berhenti tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemberhentiannya. Alasan mendesak tersebut antara lain; menolak pimpinan baru. Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sejalan dengan pimpinan barunya, hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat saja minta berhenti dengan hak pesangon, balas jasa atau lainnya
  - 3) Sebab-sebab lainnya. Dalam hal ini sebab-sebabnya bukan karena kesalahan pihak perusahaan sehingga perusahaan merasa berhak untuk tidak memberi pesangon atau jasa apapun
- c. Penyebab lainnya.

Selain karena keinginan perusahaan dan keinginan karyawan sendiri, penyebab berhentinya hubungan kerja karyawan dapat pula dalam bentuk yang lain, antara lain karyawan meninggal dunia atau habis masa hubungannya. Pemutusan hubungan kerja seperti ini disebut "hubungan kerja putus demi hukum" karena sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (di Indonesia sesuai ketentuan pasal

1603 j dan e KUHP). Dalam hal semacam itu, yakni berakhirnya mass hubungan kerja sesuai perjanjian kerja, tidak mewajibkan perusahaan membayar ganti rugi kepada karyawan, karena hal itu sudah didasarkan kesepakatan bersama. Lain halnya apabila karyawan meninggal dunia sebelum habisnya hubungan kerja, perusahaan tetap berkewajiban memberikan ganti rugi sepantasnya, sesuai aturan yang berlaku.

Dalam pengertian ini pemerintah tidak melarang secara umum untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaannya. Jangan karena tidak cocok dengan pendapat perusahaan atau bertentangan dengan kehendak atau keinginan pengusaha yang mengharapkan karyawan terus bekerja untuk meningkatkan produksinya, karyawan tersebut langsung diberhentikan, tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan tanpa dijelaskan alasan-alasannya kepada karyawan. Oleh karena demikian, untuk melindungi karyawan dari tindakan demikian, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- 1) Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus,

- 2) Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku,
- 3) Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya,
- 4) Pekerja menikah,
- 5) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjaan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama,
- 6) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama,
- 7) Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan,
- 8) Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- 9) Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Di samping hal tersebut di atas yang melarang pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya, tapi ada juga yang membolehkan pengusaha mengadakan pemutusan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan/atau uang milik perusahaan,
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan,
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- e. Menyerang atau menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan,
- h. Dengan ceroboh atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara,
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih.

Semua kegiatan seperti di atas, baru pengusaha memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, apabila memang benar-benar terbukti, itu semua tentu saja dengan didukung oleh bukti-bukti, atau tertangkap tangan dan adanya pengakuan dari karyawan tersebut.

Menurut Johan Suprihanto<sup>184</sup> faktor penyebab terjadinya PHK dari pihak Pekerja/Buruh antara lain: 1. Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain; dan 2. Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja; 3. Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja.

Sedangkan penyebab terjadinya PHK dari pihak pengusaha, antara lain Pelanggaran disiplin oleh pekerja; Mempunyai itikad tidak baik (unfair labour practices); Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha; Terjadinya perubahan tata kerja perusahaan; Keadaan perusahaan; dan Secara tidak langsung, kebijakan pemerintah dalam hal-hal tertentu yang mengakibatkan PHK<sup>185</sup>.

Melayu SP. Hasibuan menyebutkan beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan:

---

<sup>184</sup> John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hlm. 118.

<sup>185</sup> *Ibid*, hlm. 118

1. Undang-undang. Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang,
2. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:
  - a. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya,
  - b. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik,
  - c. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan,
  - d. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya,
  - e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
3. Keinginan Karyawan.
  - a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua,
  - b. Kesehatan yang kurang baik,
  - c. Untuk melanjutkan pendidikan.
  - d. Untuk berwirausaha,
  - e. Balas jasa terlalu rendah,
  - f. Mendapat pekerjaan yang lebih baik,
  - g. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius dan menyenangkan,
  - h. Kesempatan promosi yang tidak pernah ada,
  - i. Perlakuan yang kurang adil,
4. Pensiun.

Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Usia kerja seseorang karyawan

untuk status kepegawaian adalah 55 tahun atau seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter, karyawan tersebut sudah tidak mampu lagi untuk bekerja dan umurnya sudah mencapai 50 tahun dengan masa pengalaman kerja minimal 15 tahun,

5. Kontrak kerja berakhir.

Beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya di dalam suatu kontrak dimana di dalamnya, disebutkan masa waktu kerja atau masa kontraknya. Dan ini alasan juga tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila kontrak kerja tersebut di perpanjang,

6. Meninggal dunia,

7. Perusahaan dilikuidasi, Dalam hal perusahaan dilikuidasi masalah pemberhentian karyawan diatur dengan peraturan perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menentukan apakah benar atau tidak perusahaan dilikuidasi atau dinyatakan bangkrut harus didasarkan kepada peraturan perundang-undangan

Bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokan

dalam:

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa: “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang

di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah: “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT) untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK

demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam pasal 61 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan.

Apabila terjadi pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>186</sup>.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali

---

<sup>186</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.189.

anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata. Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 (tiga) sebelum diri;

- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pasal 169 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial Melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase atau mediasi kemudian mengajukan gugatan Pada pengadilan hubungan industrial<sup>187</sup>.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya. a) PHK karena kesalahan ringan dan b) PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

---

<sup>187</sup> *Ibid*, hlm. 190.

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus-menerus;
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Menikah;
- e) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Perbedaan perbeda pa paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh pasal 158 UU undang-undang nomor 13 tahun 2003 karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.

- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:

- a) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara

menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat<sup>188</sup>.

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat layak jika pekerja mendapat pesangon. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.

**d. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial disebutkan,

“ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “.

---

<sup>188</sup> *Ibid*, hlm. 193-196

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja“. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.
- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat

pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”Maka dari itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama. Sebaliknya, pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan sama sekali atau justru perilakunya semakin buruk.

Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

**e. Proses Pemberhentian Karyawan Perusahaan**

Dalam pemberhentian karyawan, apakah yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak karyawan maupun karena undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan:

- 1) Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu:
  - a) Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan,
  - b) Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara,
- 2) Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada Dinas terkait tau berwenang,
- 3) Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Pengaruh Pemberhentian karyawan terhadap perusahaan dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri.

Diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.

**f. Pemutusan Hubungan Kerja yang Diterima Semua Pihak**

Dilihat dari pentingnya makna bekerja bagi seseorang, dapat dikatakan bahwa kehilangan pekerjaan atau PHK merupakan satu peristiwa yang menjadi sumber stres yang mempengaruhi emosi seseorang karena dengan kehilangan pekerjaan, individu tidak lagi memiliki kesempatan untuk

mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki<sup>189</sup>.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena perusahaan pailit merupakan hal yang unik untuk dapat ditelaah lebih lanjut, bukan semata-mata karena PHK jenis ini memberi kontribusi terbesar atas jumlah pengangguran yang ada di Indonesia, tapi juga karena dampak psikologis yang dialami oleh para pekerja yang mengalaminya. Tidak seperti para pekerja yang mengalami PHK karena habis kontrak kerja dan mengundurkan diri, para pekerja yang mengalami PHK karena pailit tidak pernah memperhitungkan kemungkinan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Reaksi yang diberikan individu terhadap hilangnya pekerjaan (PHK) akan sangat bervariasi pada masing-masing individu. Perbedaan respons masing-masing individu setelah mengalami PHK akan tergantung pada banyak variabel, di antaranya; investasi terhadap pekerjaan dan karier yang dijalani, usia, jenis kelamin, keadaan finansial, dukungan keluarga, tingkat pendidikan dan makna bekerja pada individu itu sendiri.

Pemutusan hubungan kerja sebagai alternatif terakhir yang tidak dapat dihindari baik oleh perusahaan maupun karyawan, semaksimal mungkin penyelesaiannya dilakukan dengan baik di tingkat perusahaan. Prosedur PHK yang dapat diterima oleh kedua belah pihak baik dari sisi perusahaan maupun karyawan antara lain:

---

<sup>189</sup> Muh. Muslim, Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan, Institut Bisnis Nusantara, ESENSI, Vol. 18 No. 3 / 2015, hlm. 8

- a. Perusahaan menerapkan open management secara transparan dan terbuka dengan menceritakan kondisi perusahaan serta dampak yang akan timbul akibat krisis yang terjadi di dalam tubuh perusahaan.
- b. Perusahaan mengikutsertakan karyawan, dan wakil karyawan dalam membentuk tim (time efficiency) untuk mengatasi masalah. Tujuan dan tugas pembentukan tim dirumuskan dengan jelas, bahkan program efisiensi tersebut dimulai dari jajaran pemimpin.
- c. Tim menyosialisasikan hasil kerjanya dengan baik dan benar, termasuk program PHK yang dilakukan.
- d. Tim, melalui konsultan, juga memberikan pemahaman tentang prosedur PHK serta cara-cara perhitungan pesangon. Karyawan diberi kesempatan untuk menghitung sendiri pesangonnya dan hasil perhitungannya dicocokkan dengan perhitungan tim perusahaan.
- e. Hasil akhir proses PHK dituangkan dalam kesempatan yang disaksikan oleh petugas Depnaker setempat<sup>190</sup>.

### **3. Dunia Usaha**

#### **a. Pengertian Dunia Usaha**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usaha adalah kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; perbuatan, pekerjaan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya untuk mencapai sesuatu.

---

<sup>190</sup> Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Jakarta Press, Jakarta: 2006, hlm, 156

Usaha merupakan kegiatan di bidang perdagangan dengan mencari untung<sup>191</sup>. Dalam bahasa Inggris Usaha adalah business, yang mempunyai beberapa makna yaitu *effort, mission, maximum, concern, occupation, trade, calling, affair, matter, action by an actor, etc*<sup>192</sup>.

Menurut Harmaizar Z Usaha bisa disebut perusahaan merupakan usaha yang melakukan kegiatan secara tetap atau terus menerus untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan.baik perorang maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak berbadan hukum<sup>193</sup>. Usaha merupakan kegiatan manusia untuk meraih keuntungan, dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan perkembangan masyarakat, usaha terdiri dari usaha kualitatif dan kuantitatif, kualitatif dapat dilihat dari pendidikannya, sedangkan kuantitatif dari perkembangan masyarakat.

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah, Dunia usaha adalah usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dunia usaha adalah kegiatan ekonomi yang memiliki peranan vital untuk memenuhi kebutuhan manusia. Adapun salah satu usahanya antaranya seperti jual beli, memproduksi dan memasarkan, dan interaksi dengan manusia yang lain<sup>194</sup>. Usaha adalah sesuatu yang menjelaskan segala aktivitas yang

---

<sup>191</sup> Muhadjir Effendy, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima, Aplikasi Luring resmi Badan Pengembangan Bahasa dan Perakuan*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016. hlm. 18

<sup>192</sup> Weinata Sairin, *Identitas dan Ciri Khas Pendidikan di Indonesia antara Konseptual dan Operasional*, Gunung Mulia, Jakarta, 2006, hlm. 35

<sup>193</sup> Harmaizar Z, *Menangkap Peluang Usaha*, CV Dian Anugerah Prakasa Ed. II, Bekasi: 2008, hlm. 13

<sup>194</sup> Norvadewi, "Bisnis dalam Prespektif Islam", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 Tahun 2015, hlm. 33.

menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam sehari-hari. Secara umum usaha bisa diartikan sebagai sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh penghasilan atau rizki untuk memenuhi kebutuhan hidup<sup>195</sup>.

Segala usaha manusia untuk memenuhi kebutuhannya, karena ekonomi dibutuhkan dalam hidup untuk kebutuhan keseharian kita. Usaha menyangkut perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan, dan usaha untuk mencapai semua keinginannya dengan seoptimal mungkin sesuai kemampuan yang dimiliki. Usaha yang dilakukan dengan konsisten terus-menerus akan membuahkan hasil yang baik dan bagus. Lebih baik berusaha dari sekarang daripada meminta-minta dikemudian hari. Karena, sejatinya proses tidak akan mengkhianati hasil. karena, pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan tangannya sendiri.

Ada dua terminologi yang sering digunakan dalam dunia usaha yaitu: Perusahaan dan Badan Usaha, keduanya merupakan satu kesatuan tetapi memiliki makna dan ciri yang berbeda. Perusahaan adalah tempat yang digunakan untuk melakukan proses produksi barang atau jasa atau tempat berlangsungnya dari proses produksi yang menggabungkan berbagai faktor-faktor produksi dalam rangka untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan; pendapat lain<sup>196</sup>:

---

<sup>195</sup> Manullang, *Pengantar Bisnis*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta: 2002, hlm. 8

<sup>196</sup> Widiyanto, *Mengenal Dunia Usaha (Pengantar Bisnis)*, Penata Ulang, Semarang, 2018, hlm. 21

- a. Andasasmita (1981)<sup>197</sup>, Perusahaan adalah mereka yang secara teratur berkesinambungan dan terbuka bertindak dalam kualitas tertentu mencapai keuntungan bagi diri mereka.
- b. Abdul Kadir Muhammad (2001)<sup>198</sup>  
Berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih lanjut, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.
- c. Menurut Murti Sumarni (1997)<sup>199</sup>, Perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

Badan Usaha didefinisikan sebagai suatu kesatuan hukum dan ekonomi atau organisasi yang memakai faktor-faktor produksi untuk memproduksi barang/ jasa dengan tujuannya adalah mendapatkan laba atau memberikan pelayanan umum kepada masyarakat<sup>200</sup>. Badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum), teknis, dan ekonomis yang bertujuan mencari laba atau keuntungan. Badan Usaha seringkali disamakan dengan perusahaan, walaupun pada kenyataannya berbeda. Perbedaan utamanya, Badan Usaha

---

<sup>197</sup> Komar Andasasmita, *Notaris I*, Sumur Bandung, Bandung, 1981, hlm. 41

<sup>198</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Buana, Bandung, 2001, hlm. 23

<sup>199</sup> Sumarni, Murti. *Pemasaran*. Yogyakarta: Liberty, 1997, hlm. 35

<sup>200</sup> Widiyanto, *op.cit*, hlm. 21

adalah lembaga sementara perusahaan adalah tempat di mana Badan Usaha itu mengelola faktor-faktor produksi<sup>201</sup>.

**b. Ciri-Ciri Badan Usaha**

Ciri-ciri dan fungsi badan usaha mengandung arti peranan badan usaha dalam melakukan kegiatan agar dapat memberikan suatu manfaat, baik manfaat bagi badan usaha yang bersangkutan atau dalam rangka mencari keuntungan, maupun bermanfaat bagi orang lain atau masyarakat dalam rangka mengkonsumsi barang sehingga tercapai suatu kepuasan. Berikut adalah ciri-ciri badan usaha, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Bertujuan mencari keuntungan,  
Tujuan dari munculnya/didirikannya sebuah badan usaha adalah untuk memperoleh laba/keuntungan.
- 2) Menggunakan modal dan tenaga kerja,  
Dalam menjalankan suatu badan usaha, modal dan tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan badan usaha bersifat tetap, sehingga membutuhkan modal dan tenaga kerja agar dapat melakukan kelangsungan suatu badan usaha.
- 3) Aktivitas operasional perusahaan di bawah pimpinan seorang usahawan.

---

<sup>201</sup> Widiyanto, *op.cit*, hlm. 22

Agar suatu badan usaha dapat berjalan dengan lancar diperlukan seorang pemimpin yang dapat menentukan arah dan tujuan suatu badan usaha.

Pada dasarnya, fungsi badan usaha dalam melaksanakan kegiatannya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut antara lain:

a) Fungsi Manajemen

Fungsi ini meliputi tugas - tugas yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan dalam suatu badan usaha. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

b) Fungsi Operasional

Fungsi operasional berupa pelaksanaan atas suatu kegiatan badan usaha dalam rangka menghasilkan keuntungan atau laba. Fungsi operasional meliputi bidang produksi, bidang pembelanjaan, bidang personalia, bidang administrasi, dan bidang pemasaran.

**c. Jenis-Jenis Perusahaan (Badan Usaha)**

Jenis-jenis perusahaan yang merupakan operasional Badan Usaha dapat dilihat dari lapangan usahanya, dalam ilmu ekonomi<sup>202</sup> adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan ekstraktif, perusahaan ini bergerak di bidang usaha penggalian, pengambilan, atau pengolahan kekayaan yang disediakan

---

<sup>202</sup> Di unduh dari <http://www.ilmuekonomi.net/2015/11/Pengertian-Perusahaan-Ekstratif-Agraris-Industri-Perdagangan-dan-Jasa-beserta> tanggal 1 September 2022

alam. Hasil yang diambil dari alam tidak diolah atau tidak diusahakan sebelumnya.

- 2) Perusahaan Agraris, perusahaan ini bergerak dalam usaha pengolahan tanah. Hasilnya diambil dari alam, namun terlebih dahulu diolah tanahnya untuk memperoleh hasilnya.
- 3) Perusahaan industri, perusahaan ini bergerak dalam usaha pengolahan bahan baku sampai menjadi barang jadi atau barang yang siap pakai.
- 4) Perusahaan perdagangan, Perusahaan ini bergerak di bidang usaha pembelian barang untuk dijual kembali, tanpa mengolah barang yang dibelinya.
- 5) Perusahaan jasa, Perusahaan ini bergerak di bidang usaha jasa atau memberikan pelayanan.

**d. Bentuk Badan Usaha**

Bentuk usaha dalam kepustakaan Hukum Perusahaan, oleh para ahli hukum perusahaan pada umumnya dibagi dalam 2 (dua) golongan besar, yakni:

**1) Badan Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum (Non-Badan Hukum).**

Karakteristik badan usaha yang tidak berbadan hukum (non-badan hukum) yaitu tanggung jawab pemilik perusahaan tidak terbatas. Artinya bila ada tuntutan dari pihak ketiga terhadap perusahaan yang tidak berbadan hukum, aset pribadi pemilik perusahaan bisa disita jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk melunasi utang-utang perusahaan

kepada pihak ketiga. Yang termasuk dalam golongan badan usaha yang tidak berbadan hukum (non-badan hukum) adalah sebagai berikut:

a) Perusahaan Dagang.

Perusahaan Dagang adalah perusahaan perseorangan yang dilakukan oleh seorang pengusaha. Perusahaan Dagang dapat dikelola oleh 1 (satu) orang atau lebih, dengan modal milik sendiri<sup>203</sup>. Perusahaan Dagang belum diatur secara khusus dalam undang-undang tersendiri, akan tetapi dalam praktek diterima sebagai pelaku usaha<sup>204</sup>. Walaupun Kitab Undang Undang Hukum Dagang (KUHD) tidak mengatur secara khusus mengenai Perusahaan perdagangan, karena eksistensinya diakui sebagai bentuk usaha, maka pemerintah berupaya melegalisasinya dengan cara yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1 butir 3 Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 23/MPP/KEP/1/1998, tentang Lembaga-lembaga Usaha Perdagangan, yaitu :

“Lembaga perdagangan adalah suatu instansi/badan yang dapat berbentuk perorangan atau badan usaha baik sebagai Eksportir, Importir, Pedagang Besar, Pedagang Pengecer ataupun lembaga-lembaga perdagangan lain yang sejenis, yang didalam tatanan pemasaran barang dan/atau jasa melakukan kegiatan perdagangan dengan cara memindahkan barang dan/atau jasa baik langsung maupun tidak langsung dari produsen sampai pada konsumen”

---

<sup>203</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung:, 2004, hlm. 18.

<sup>204</sup> *Ibid*, hlm. 18

Perusahaan perseorangan memiliki struktur yang sederhana dengan kepemilikan tunggal serta memiliki tanggung jawab tidak terbatas terhadap seluruh utang perusahaan. Artinya, apabila harta kekayaan perusahaan tidak mencukupi untuk membayar kewajibannya maka akan digunakan harta milik pribadi guna melunasi utang perusahaan.

b) Persekutuan Perdata (*Maatschap*).

Menurut pandangan klasik, *Burgelijke Maatschap* atau lebih populer disebut *Maatschap* merupakan bentuk umum dari Persekutuan Firma dan Persekutuan Komanditer. Bahkan menurut pandangan klasik, tadinya *Maatschap* tersebut merupakan bentuk umum pula dari Perseroan Terbatas (PT). Hanya saja, karena saat ini tentang PT sudah jauh berkembang, maka ada pendapat yang mengatakan PT bukan lagi termasuk bentuk khusus dari *Maatschap*<sup>205</sup>.

Dalam kepustakaan dan ilmu hukum, istilah persekutuan bukanlah istilah tunggal, karena ada istilah pendampingnya yaitu perseroan dan perserikatan. Ketiga istilah ini sering digunakan untuk menerjemahkan istilah bahasa Belanda “*maatschap*”, “*vennootschap*”. *Maat* maupun *vennoot* dalam bahasa aslinya (Belanda) berarti kawan atau sekutu. “Persekutuan” artinya persatuan orang-orang yang sama kepentingannya terhadap suatu perusahaan tertentu. Sedangkan

---

<sup>205</sup> Rudhi Prasetya, *Maatschap, Firma, dan Persekutuan Komanditer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2002, hlm.2

“sekutu” artinya peserta dalam persekutuan. Jadi, persekutuan berarti kumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada perusahaan tertentu.

Keberadaan Persekutuan Perdata sebagai badan usaha diatur dalam Pasal 1618 sampai dengan Pasal 1652 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan Persekutuan Perdata adalah suatu perjanjian dengan mana 2 (dua) orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan atau kemanfaatan yang diperoleh karenanya.

Pertanggungjawaban dalam Persekutuan Perdata dapat dibedakan menjadi Pertanggungjawaban intern antara para sekutu dan pertanggungjawaban sekutu dengan pihak ketiga.

i. Pertanggungjawaban Intern Antara Para Sekutu

Para sekutu dalam Persekutuan Perdata bisa membuat perjanjian khusus dalam rangka menunjuk salah seorang diantara mereka atau orang ketiga sebagai pengurus. Menurut Pasal 1637 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengurus yang ditunjuk itu berhak melakukan semua tindakan kepengurusan yang ia anggap perlu, walaupun tidak disetujui oleh beberapa sekutu, asalkan dilakukan dengan itikad baik.

Jadi pengurus dapat bertindak atas nama persekutuan dan mengikat para sekutu terhadap pihak ketiga dan sebaliknya pihak

ketiga terhadap para mitra selama masa penunjukkan (kuasa) itu berlaku. Para sekutu tentu saja masih bebas untuk menggeser atau mengganti pengurus dengan mandat tersebut. Selama pengurus yang ditunjuk itu ada, maka sekutu yang bukan pengurus tidak mempunyai kewenangan untuk bertindak atas nama Persekutuan Perdata dan tidak bisa mengikat para sekutu lainnya dengan pihak ketiga.

Bila tidak ada penunjukan secara khusus mengenai pengurus, Pasal 1639 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan bahwa setiap sekutu dianggap secara timbal balik telah memberi kuasa, supaya yang satu melakukan pengurusan terhadap yang lain, bertindak atas nama Persekutuan Perdata dan atas nama mereka. Jadi, berkenaan dengan tanggungjawab intern antara sekutu, kecuali dibatasi secara tegas dalam perjanjian pendirian Persekutuan Perdata, setiap sekutu berhak bertindak atas nama Persekutuan Perdata dan mengikat para sekutu terhadap pihak ketiga dan pihak ketiga terhadap sekutu.

ii. Pertanggungjawaban Sekutu Dengan Pihak Ketiga

Menurut Pasal 1642 sampai dengan Pasal 1645 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, pertanggungjawaban sekutu dalam Persekutuan Perdata adalah sebagai berikut:

- (1) Pada dasarnya, bila seorang sekutu mengadakan hubungan hukum dengan pihak ketiga, maka sekutu yang

bersangkutan sajalah yang bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan dengan pihak ketiga itu, walaupun dia mengatakan bahwa dia berbuat untuk kepentingan persekutuan.

(2) Perbuatan sekutu baru mengikat sekutu-sekutu lainnya apabila:

- Sekutu tersebut diangkat sebagai pengurus dalam persekutuan;
- Nyata-nyata ada surat kuasa dari sekutu-sekutu lain;
- Hasil perbuatannya atau keuntungannya telah nyata
- nyata dinikmati oleh persekutuan.

(3) Bila beberapa orang sekutu mengadakan hubungan hukum dengan pihak ketiga, maka para sekutu itu dapat dipertanggungjawabkan sama rata, meskipun *inbrens* mereka tidak sama. Kecuali bila dalam perjanjian tersebut yang dibuatnya dengan pihak ketiga itu dengan tegas menyatakan bahwa imbalan pertanggungjawaban masing-masing sekutu yang turut mengadakan perjanjian itu.

(4) Bila seorang sekutu mengadakan hubungan hukum dengan pihak ketiga dengan atas nama persekutuan, maka persekutuan dapat langsung menggugat pihak ketiga itu.

Disini tidak diperlukan adanya pemberian kuasa dari sekutu-sekutu lain.

c) Firma

Firma Berasal dari Bahasa Belanda *venootschap onder firma* yang secara harfiah berarti perserikatan dagang antara beberapa perusahaan. Keberadaan Firma sebagai badan usaha diatur dalam Pasal 16 sampai dengan Pasal 35 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Pengertian Firma secara sederhana dijabarkan dalam Pasal 16 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Firma adalah tiap-tiap persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama.

Rumusan lengkap dijabarkan dalam Pasal 16, Pasal 17 dan Pasal 18 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Firma adalah suatu persekutuan yang menyelenggarakan perusahaan atas nama bersama dimana tiap-tiap Firma yang tidak dikecualikan satu dengan yang lain dapat mengikatkan Firma dengan pihak ketiga dan mereka masing-masing bertanggung jawab atas seluruh hutang Firma secara renteng.

d) Perseroan Komanditer (CV)

Persekutuan Komanditer biasa disebut dengan CV. merupakan singkatan yang berasal dari bahasa Belanda yakni *Comanditaire Venootschaaf*. Pengaturan CV terdapat dalam Kitab Undang Undang Hukum Dagang. Namun pengaturannya sangat singkat, yakni dalam Pasal 19, Pasal 20 dan Pasal 21 yang terletak ditengah pengaturan

firma. Dalam Pasal 19 ayat 1 Kitab Undang Undang Hukum Dagang, menentukan bahwa :

“Perseroan secara melepas uang yang juga dinamakan perseroan komanditer, didirikan antara satu orang atau beberapa pesero yang secara tanggung menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya pada pihak satu, dan satu orang atau lebih sebagai melepas uang pada pihak lain.”

Dari Pasal tersebut dapat ditafsirkan bahwa CV adalah suatu perusahaan yang didirikan oleh satu atau beberapa orang secara tanggung menanggung, bertanggung jawab untuk seluruhnya atau bertanggung jawab secara solider, dengan satu orang atau lebih sebagai melepas uang (yang hanya menanamkan modalnya).

Persekutuan Komanditer mempunyai dua macam sekutu, yaitu sebagai berikut:

- Sekutu Komplementer (Pesero Aktif), yaitu sekutu yang ikut aktif dalam mengurus persekutuan.
- Sekutu Komanditer (Pesero Pasif), yaitu sekutu yang pasif, tidak ikut dalam mengurus persekutuan<sup>206</sup>.

Perusahaan perseroan Komanditer dijalankan oleh seorang/lebih Pesero Aktif dan bertanggung jawab atas segala resiko atau kewajiban pihak ketiga. Tanggung jawab ini juga sampai pada penggunaan harta pribadi. Adapun Pesero Pasif hanya menyetorkan sejumlah dana, namun tidak terlibat dalam pengelolaan perusahaan,

---

<sup>206</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 39

dengan demikian dia hanya bertanggung jawab sebatas uang yang dia setor saja.

## 2) Badan Usaha Berbadan Hukum

Badan hukum merupakan suatu badan yang mampu dan berhak serta berwenang untuk melakukan tindakan-tindakan perdata. Hal ini berarti bahwa pada dasarnya keberadaan badan hukum bersifat permanen, artinya suatu badan hukum tidak dapat dibubarkan hanya dengan persetujuan para pendiri atau anggotanya. Badan hukum hanya dapat dibubarkan jika telah dipenuhi segala ketentuan dan persyaratan yang Badan hukum merupakan suatu badan yang mampu dan berhak serta berwenang untuk melakukan tindakan-tindakan perdata. Hal ini berarti bahwa pada dasarnya keberadaan badan hukum bersifat permanen, artinya suatu badan hukum tidak dapat dibubarkan hanya dengan persetujuan para pendiri atau anggotanya. Badan hukum hanya dapat dibubarkan jika telah dipenuhi segala ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan dalam anggaran dasar, yang menjadi sumber eksistensi badan hukum tersebut<sup>207</sup>.

Karakteristik utama dari badan hukum adalah apa yang disebut “*separate patrimony*”, yaitu memiliki harta sendiri yang terpisah dari pemegang saham sebagai pemilik. Karakteristik yang kedua dari badan hukum adalah tanggung jawab terbatas dari pemegang saham

---

<sup>207</sup> Arie Kusumastuti Maria Suhardi, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Indonesia Legal Center Publishing, Jakarta: 2002, hlm. 18

sebagai pemilik perusahaan dan pengurus perusahaan. Prinsip tersebut melindungi aset perusahaan dari kreditor pemegang saham, sebaliknya tanggung jawab terbatas melindungi aset dari pemilik perusahaan yaitu pemegang saham perusahaan dari klaim para kreditor perusahaan yang bersangkutan.

Tanggung jawab terbatas artinya kreditor dalam melakukan klaim terbatas hanya kepada aset yang menjadi milik pemegang saham dan pengurus perseroan. Pembatasan tanggung jawab pemilik dan pengurus membedakan perseroan dari bentuk organisasi perusahaan lainnya yang tidak berbadan hukum<sup>208</sup>. Yang termasuk dalam golongan badan usaha berbadan hukum adalah sebagai berikut:

#### 1) Perseroan Terbatas (PT)

Istilah “Perseroan” menunjuk kepada cara menentukan modal, yaitu terbagi dalam saham, dan istilah “terbatas” menunjuk kepada batas tanggung jawab pemegang saham, yaitu sebatas jumlah nominal saham yang dimiliki<sup>209</sup>.

PT secara khusus diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Menurut Pasal 1 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, PT adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal

---

<sup>208</sup> Erman Rajagukguk, *Butir-Butir Hukum Ekonomi*, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 191.

<sup>209</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandar Lampung: 2002, hlm. 68.

dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta peraturan pelaksanaannya. Perseroan sebagai badan hukum bermakna bahwa Perseroan merupakan subjek hukum, dimana perseroan sebagai sebuah badan yang dapat dibebani hak dan kewajiban seperti halnya manusia pada umumnya.

Badan hukum berarti orang (person) yang sengaja diciptakan oleh hukum. Sebagai badan hukum, PT mempunyai kekayaan tersendiri yang terpisah dari kekayaan pengurusnya. Badan hukum sebagai subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana manusia, dapat menggugat dan dapat digugat serta mempunyai harta kekayaan tersendiri<sup>210</sup>.

Keberadaan PT sebagai subjek hukum mendapat perhatian yang cukup luas dari para ahli hukum perusahaan, antara lain Normin S. Pakpahan mengemukakan, perbuatan yang dilakukan dalam rangka kepentingan perseroan terbatas haruslah dipandang sebagai perbuatan badan itu sendiri. Adapun manusia perorangan pribadi yang berkepentingan terwakili dalam unit lembaga perseroan (pemegang saham) dianggap lepas eksistensinya dari badan atau lembaga perseroan tersebut. Inilah yang harus disari

---

<sup>210</sup> Purnadi Purbacaraka dan Seorjono Soekanto, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Citra aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 40.

sejak awal dalam memahami pengertian PT sebagai badan hukum. Konsekuensi logis dari kemandirian PT adalah sifat pertanggungjawaban yang terbatas. Yang dimaksud dengan pertanggungjawaban terbatas disini adalah apabila terjadi utang atau kerugian dari perseroan, maka utang atau kerugian tersebut hanya akan dibayar dari bagian (*share*) yang mereka tanamkan dalam perseroan<sup>211</sup>.

Senada dengan pendapat di atas arti pentingnya pemberian status badan hukum kepada PT, dikemukakan oleh Gunawan Widjaja, pada prinsipnya pemberian status hukum berarti pemegang saham dibebaskan dari tanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama PT dan tidak bertanggung jawab atas kerugian PT melebihi saham yang dimiliki<sup>212</sup>.

## 2) Koperasi

Kata “Koperasi” berasal dari bahasa Inggris *cooperation* atau bahasa Belanda *cooperatie*, artinya kerja sama yang terjadi antara beberapa orang untuk mencapai tujuan yang sulit dicapai secara perseorangan. Tujuan yang sama itu adalah kepentingan ekonomi yang berupa peningkatan kesejahteraan bersama. Kerja sama itu misalnya dalam kegiatan bidang produksi, konsumsi, jasa, dan perkreditan.

---

<sup>211</sup> Normis S. Pakpahan, *Hukum Perusahaan Indonesia Tinjauan Terhadap Undang Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas*, ELIPS, Jakarta: 1995, hlm. 2.

<sup>212</sup> Gunawan Widjaja, *Hak Individu & Kolektif Para Pemegang Saham*, Forum Sahabat, Jakarta 2008, hlm. 67.

Landasan yuridis keberadaan koperasi sebagai Badan Usaha dapat dilihat dalam Pasal 33 ayat 1 Undang Undang Dasar 1945 yang mengemukakan: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.”

Koperasi secara khusus diatur dalam Undang Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian. Pasal 1 Butir 1 Undang Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian, menentukan bahwa :

“Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.”

Koperasi dalam Undang Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian terdiri dari 2 (dua) yaitu :

- Koperasi Primer, yaitu koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang perorangan.
- Koperasi Sekunder, yaitu koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan badan hukum koperasi.

Dari pengertian pasal koperasi tersebut, dapat ditafsirkan bahwa koperasi dapat didirikan oleh orang perseorangan (Koperasi Primer), bisa juga oleh perkumpulan koperasi (Koperasi Sekunder). Kekayaan dari koperasi adalah merupakan kekayaan yang terpisah dari para anggotanya. Artinya tanggung jawab para anggota

koperasi adalah terbatas, karena merupakan karakteristik atau unsur utama dari suatu badan usaha berbadan hukum.

Sebagaimana telah tercantum dalam pengertian Koperasi dalam Undang Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian bahwa Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi dengan pemisahan kekayaan dari para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha. Pasal tersebut memcerminkan bahwa terdapat kekayaan yang terpisah antara Koperasi dengan para anggotanya, maka tanggung jawab anggota koperasi adalah terbatas pada kekayaan koperasi.

### 3) Yayasan

Dalam sistem hukum *Common Law*, Yayasan dikenal pula sebagai “*Charitable Foundation*” yang menurut definisi *Black’s Law Dictionary* adalah : “*An organization dedicated to education, health, relief of the poor, etc.: organized for such purposes and not for profit and recognized as such for tax purposes under I.R.C chapter 509(a).*”

Menurut Prof. Drs. S.S.T. Kansil, S.H dan Christine S.T. Kansil, S.H., M.H, Yayasan adalah suatu badan hukum yang melakukan kegiatan dalam bidang sosial. Dari beberapa ilustrasi diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yayasan merupakan

suatu organisasi yang melakukan kegiatan sosial (amal) yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan<sup>213</sup>.

Yayasan secara khusus diatur dalam Undang Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Menurut Pasal 1 Undang Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, menentukan bahwa :

“Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.”

Yayasan merupakan suatu badan hukum yang untuk dapat menjadi badan hukum wajib memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu yang ditentukan oleh Undang Undang Yayasan.

Adapun kriteria yang ditentukan adalah yayasan terdiri atas kekayaan yang dipisahkan, kekayaan yayasan diperuntukkan untuk mencapai tujuan yayasan, yayasan mempunyai tujuan tertentu dibidang social, keagamaan dan kemanusiaan, yayasan tidak mempunyai anggota. Sedangkan persyaratan yang ditentukan agar yayasan dapat diperlakukan dan memperoleh status sebagai badan hukum adalah pendirian yayasan sebagai badan hukum harus

---

<sup>213</sup> Arie Kusumastuti Maria Suhardi, *Op.Cit*, hlm.13 dan 14.

mendapat pengesahan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia<sup>214</sup>.

#### **4. Investasi**

##### **a. Pengertian Investasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)<sup>215</sup>, investasi adalah penanaman uang atau modal dalam suatu perusahaan atau proyek untuk tujuan memperoleh keuntungan. Pada negara berkembang, investasi kurang mendapatkan perhatian penuh, terutama perhatian terhadap sektor pertanian. Di negara berkembang mata pencahariannya berasal dari sektor pertanian. Pendapatan yang mereka dapatkan belum memenuhi kebutuhannya, karena pendapatan dari sektor pertanian kecil sekali. Pendapatan yang mereka peroleh, salah satu penyebab kurangnya perhatian terhadap investasi.

Kata investasi merupakan kata adopsi dari bahasa inggris, yaitu investment yang memiliki arti menanam. Dalam kamus istilah pasar modal dan keuangan kata investasi diartikan sebagai penanaman modal atau uang dalam suatu perusahaan atau untuk tujuan memperoleh keuntungan. Ensiklopedia Indonesia<sup>216</sup> memberikan pengertian tentang Investasi adalah penanaman uang atau modal dalam proses produksi (dengan pembelian gedung-gedung, permesinan, bahan cadangan, penyelenggaraan uang kas serta perkembangannya). Dalam Kamus Lengkap Ekonomi<sup>217</sup>, investasi

---

<sup>214</sup> Arie Kusumastuti Maria Suhardi, *op.cit*, hlm. 15

<sup>215</sup> Meity Taqdir Qodratillah dkk, *op.cit*, hlm. 180.

<sup>216</sup> Van Hove dan Elsevicer, *Ensiklopedia Indonesia*, Ichtiar Baru Publishing Projects, Jakarta, 1984, hlm. 1470.

<sup>217</sup> Nurul Huda, *Investasi pada Pasar Modal Syariah*, Kencana, Jakarta: 2007, hlm. 7

didefinisikan sebagai penukaran uang dengan bentuk-Bentuk kekayaan lain seperti saham atau harta tidak bergerak yang diharapkan dapat ditahan selama periode waktu tertentu supaya menghasilkan pendapatan.

Abdurrahman<sup>218</sup>, mengemukakan bahwa investasi memiliki dua makna, yaitu investasi dalam arti pembelian saham, obligasi dan benda-benda tidak bergerak, setelah diadakan analisis akan menjamin modal yang dilekatkan dan memberikan hasil memuaskan. Dalam teori ekonomi, investasi berarti pembelian alat produksi (termasuk di dalamnya benda-benda untuk dijual) dengan modal berupa uang. Selanjutnya, Darsono<sup>219</sup>, mengemukakan bahwa secara umum investasi berarti penundaan konsumen saat ini untuk konsumsi di masa yang akan datang. Dengan pengertian bahwa investasi adalah menempatkan modal atau dana pada suatu aset yang diharapkan akan memberikan hasil atau akan meningkatkan nilainya dimasa yang akan datang.

Ada perbedaan istilah investasi dengan penanaman modal. Dalam hakikatnya kedua istilah memiliki makna yang sama. Dalam Undang-undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM) dikemukakan bahwa penanaman modal adalah segala bentuk kegiatan penanaman modal, baik oleh Penanaman Modal Dalam Negeri maupun Asing untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia.

Konsep yang terbentuk dari investasi sendiri adalah menggunakan atau memakai kelebihan dana untuk memperoleh alat-alat yang menunjang

---

<sup>218</sup> A. Abdurrahman, *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan*, Pradya Paramita, Jakarta: 1991, hlm. 340.

<sup>219</sup> Darsono, *Manajemen Keuangan: Pendekatan Praktis Kajian Pengambilan Keputusan Bisnis Analisis Keuangan*, Diadit Media, Jakarta: 2006, hlm. 420

proses produksi sehingga dapat menghasilkan barang dan/atau jasa yang memiliki nilai ekonomis serta memperoleh keuntungan darinya<sup>220</sup>. Investasi adalah kegiatan mengalokasikan atau menanamkan sumber dana saat ini, dengan harapan mendapatkan manfaat di masa yang akan datang<sup>221</sup>. Dengan menyisihkan sebagian pendapatan untuk investasi dengan tujuan selain mengharapkan keuntungan juga untuk memenuhi kebutuhan kehidupan yaitu kebutuhan barang dan kebutuhan berbentuk jasa.

Istilah investasi saat ini sudah memiliki karakteristik tersendiri, hal ini mengingat banyaknya bentuk investasi yang berkembang di era modern ini. Akan tetapi dalam penelitian ini investasi yang dimaksud adalah investasi dalam hal penanaman modal. Penanaman modal sendiri merupakan kegiatan menggunakan dana atau aset yang ada untuk menunjang kegiatan operasional dan keberlangsungan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dengan harapan mendapatkan imbal hasil yang lebih besar setelah jangka waktu tertentu.

Penggunaan istilah investasi dan penanaman modal tergantung dalam konteks apa hal tersebut akan di bahas. Penggunaan kata investasi cenderung digunakan dalam kehidupan sehari-hari salah satunya adalah ketika melakukan kegiatan bisnis atau usaha atau pun dalam kegiatan menyiapkan keuangan yang mapan di masa yang akan datang. Sedangkan penggunaan istilah penanaman modal cenderung digunakan dalam hal-hal yang bersinggungan secara langsung dengan birokrasi dan peraturan perundang-

---

<sup>220</sup> H. Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008, hlm. 31.

<sup>221</sup> Henry Faizal Noor, *Investasi, Pengelolaan Keuangan Bisnis dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat*, PT Indeks, Jakarta: 2009, hlm. 4

undangan. Hal ini tidak terlepas dari aturan hukum yang ada di Indonesia adalah Undang-Undang Penanaman Modal bukan Undang-Undang Investasi. Baik investasi maupun penanaman modal memiliki karakteristik yang sama, yang membedakan hanya dalam konteks apa istilah tersebut akan digunakan.

Adapun karakteristik dari investasi atau penanaman modal adalah sebagai berikut:

1. Investasi atau penanaman modal dapat dilakukan oleh orang perorangan ataupun badan usaha;
2. Investasi atau penanaman modal dapat bersumber dari modal asing, modal dalam negeri atau modal yang bersumber dari Anggaran Negara atau Anggaran Daerah (dalam hal ini biasanya bersinggungan dengan BUMN maupun BUMD);
3. Investasi atau penanaman modal dapat bersifat langsung (membangun badan usaha sesuai aturan yang ada dan menjalankan kegiatan usahanya di Indonesia) maupun bersifat tidak langsung (hanya turut serta dalam permodalan, biasanya dicantumkan dalam akta pendirian usaha. Apabila berbentuk PT maka bentuknya adalah penyertaan modal dalam bentuk saham).
4. Investasi atau penanaman modal dapat berbentuk portofolio, produk perbankan, pengadaan barang dan jasa, atau aktivitas lainnya.

Investasi diatur dalam 2 (dua) kamus yang ada yakni Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum Ekonomi. Adapun definisi investasi atau penanaman modal adalah sebagai berikut:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia investasi memiliki 2 (dua) karakteristik yaitu meletakkan uang dalam perusahaan atau proyek dengan tujuan memperoleh imbal hasil yang menguntungkan dan jumlah uang yang diletakkan tersebut termasuk dalam kegiatan penanaman modal<sup>222</sup>.
2. Menurut Kamus Hukum Ekonomi investasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dalam jangka panjang yang berkaitan dengan keadaan finansial perusahaan, melaksanakan proyek-proyek yang menjadi bidang operasional perusahaan, pembelian saham, maupun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan permodalan perusahaan tersebut<sup>223</sup>.

Definisi investasi dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan adalah sebagai berikut:<sup>224</sup>

“Penggunaan atau pemakaian sumber-sumber ekonomi untuk produksi barang-barang produsen atau barang-barang konsumen. Dalam arti yang semata-mata bercorak keuangan, investment mungkin berarti penempatan dana-dana kapital dalam suatu perusahaan selama jangka waktu yang relative panjang, supaya memperoleh hasil yang teratur dengan maksimum keamanan.”

Definisi penanaman modal sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 UU

Penanaman Modal adalah sebagai berikut:

“Penanaman modal adalah segala bentuk kegiatan menanamkan modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing, untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia.”

---

<sup>222</sup> Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan Nasional, edisi V, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Luar Jaringan (offline), Jakarta: 2016, hlm. 32

<sup>223</sup> Syahrul, Muhammad Afdi Nizar, Ardiyos, *Kamus Lengkap Ekonomi, Istilah-Istilah Akuntansi, Keuangan, dan Investasi*, Citra Harta Prima, Jakarta: 2000, hlm. 16

<sup>224</sup> Budi Untung dan Hendrik, *Hukum Investasi*, Sinar Grafika, Jakarta: 2010, hlm. 2

Definisi investasi menurut Haming dan Basalamah adalah sebagai berikut<sup>225</sup>:

“penanaman modal untuk satu atau lebih aktiva yang dimiliki dan biasanya berjangk awaktu lama dengan harapan mendapatkan keuntungan di masa-masa yang akan datang. investasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dijalankan oleh orang pribadi (natural person) maupun badan hukum (juridical person), dalam upaya meningkatkan dan/atau mempertahankan nilai modal awalnya, baik berbentuk peralatan, uang tunai, hak katas kekayaan intelektual aset tak bergerak, maupun keahlian.”

Definisi investasi atau penanaman modal menurut Fitzgerald adalah sebagai berikut<sup>226</sup>:

“investasi adalah aktivitas yang berkaitan dengan usaha penarikan sumber-sumber (dana) yang dipakai untuk mengadakan barang modal pada saat sekarang, dan dengan barang modal akan dihasilkan aliran produk dimasa yang akan datang.”

Investasi diklasifikasikan menjadi dua (2), yaitu investasi asing dan investasi dalam negeri. Investasi asing berarti modal yang digunakan dalam penanaman modal tersebut termasuk dalam kategori modal asing atau yang bersumber dari luar negeri. Sedangkan investasi dalam negeri berarti modal yang digunakan dalam penanaman modal merupakan modal dalam negeri dan bersumber dari dalam negeri.

Investasi bisa dikatakan sebagai kegiatan ekonomi yang memanfaatkan sumber daya atau modal yang ada untuk menciptakan suatu proses produksi sehingga menghasilkan komoditas yang dapat dipertukarkan. Investasi bertujuan untuk mendatangkan manfaat bagi pemilik sumber daya

---

<sup>225</sup> Sunariyah, *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*, Jakarta: UPP AMPYKPN 2004, hlm.

<sup>226</sup> Di unduh dari <http://www.pengertianpakar.com/2015/03/pengertian-dan-jenis-investasi-menurut-pakar.html#> tanggal 2 September 2022

maupun pengelolanya, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

**b. Tujuan dan Manfaat Investasi**

Menurut, Kamaruddin Ahmad<sup>227</sup>, mengemukakan bahwa investasi adalah menempatkan uang atau dana dengan harapan untuk memperoleh tambahan atau keuntungan tertentu atas uang atau dana tersebut. Pada pengertian investasi ini memfokuskan kepada penempatan dana yang memiliki tujuan memperoleh keuntungan dari dana yang disimpan. Investasi merupakan penanaman modal yang dilakukan oleh investor, baik investor luar negeri (asing) maupun dalam negeri (domestik) dalam berbagai bidang usaha yang terbuka untuk investasi, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.

Ada beberapa alasan mengapa seseorang melakukan investasi. Kamaruddin Ahmad mengemukakan tiga alasan sehingga banyak orang melakukan investasi, yaitu

- 1) Untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak di masa yang akan datang. Seseorang yang bijaksana akan berpikir bagaimana cara meningkatkan taraf hidupnya dari waktu ke waktu atau setidaknya bagaimana berusaha untuk mempertahankan tingkat pendapatannya yang ada sekarang agar tidak berkurang dimasa yang akan datang.

---

<sup>227</sup> Abdul Halim, *Analisis Investasi (Belanja Modal) Sektor Publik Pemerintah Daerah*, Upp YKPN, Yogyakarta, 2014, hlm. 5.

2) Mengurangi tekanan inflasi. Dengan melakukan investasi dalam memilih perusahaan atau objek lain, seseorang dapat menghindarkan diri agar kekayaan atau harta miliknya tidak merosot nilainya karena digerogoti oleh inflasi.

3) Dorongan untuk menghemat pajak. Beberapa negara di dunia banyak melakukan kebijakan yang sifatnya mendorong tumbuhnya investasi di masyarakat melalui fasilitas perpajakan yang diberikan kepada masyarakat yang melakukan investasi pada bidang-bidang usaha tertentu.

Investasi dilakukan untuk memenuhi berbagai kebutuhan (*needs*), dan keinginan (*wants*) masyarakat, baik individu, kelompok, bahkan negara, diperlukan investasi. Dengan demikian maka investasi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat, seperti uraian berikut<sup>228</sup>:

- a. Dilihat dari kelangsungan kehidupan setiap individu, kelompok maupun negara memerlukan syarat yang tidak bisa ditawar, yaitu terpenuhinya “kebutuhan minimal” (*Fulfilling the minimum needs for the life*). Berbagai kebutuhan berbentuk barang (*goods*), seperti makanan dan minuman, pakaian, perumahan, kendaraan, dan sebagainya, serta kebutuhan berbentuk jasa, seperti perawatan kesehatan, perlindungan keamanan, dan sebagainya.
- b. Investasi untuk memenuhi keinginan (*wants*) masyarakat akan barang dan jasa Peradaban manusia, selalu berkembang sesuai dengan

---

<sup>228</sup> Henry Faizal Noor, *Investasi Pengelolaan Keuangan Bisnis dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat*, Indeks, Jakarta, 2001: hlm. 6-7.

perjalanan waktu dan zaman. Perkembangan peradaban ini sejalan dengan fitrah manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupannya. Dorongan dalam peningkatan kualitas kehidupan ini, misalnya keinginan untuk rekreasi, kemudahan dalam berbagai aktivitas kehidupan dan sebagainya. Dorongan ini menghasilkan tuntutan baru selain pemenuhan kebutuhan minimal syarat kehidupan yang di hasilkan dari kegiatan investasi.

Sebuah tindakan yang dilakukan oleh investor yang menanamkan modalnya, terutama investor asing dapat memberikan dampak positif seperti dalam hal pembangunan dan juga dampak tersebut dapat di rasakan seperti hal-hal berikut<sup>229</sup>:

#### 1. Permasalahan Gaji/Upah

Gaji atau upah merupakan salah satu sumber penghasilan yang diperoleh oleh pekerja/buruh. Kesejahteraan pekerja/buruh dipengaruhi oleh besarnya gaji/upah yang diperoleh dari tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Adanya investasi asing dapat meningkatkan nilai kesejahteraan pekerja/buruh, hal ini disebabkan perusahaan asing yang berada di Indonesia cenderung melakukan penerimaan pekerja/buruh yang berkualitas dengan gaji/upah yang sesuai dengan kompetensi kerjanya.

#### 2. Menciptakan Lapangan Pekerjaan

Adanya investasi asing di Indonesia tentu akan membuka lapangan pekerjaan, mengingat perusahaan asing yang hendak melakukan

---

<sup>229</sup>Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, hlm. 40

penanaman modal asing dan beroperasi di Indonesia wajib mengutamakan penerimaan pekerja lokal serta adanya pembatasan penggunaan tenaga kerja asing hanya pada jabatan-jabatan tertentu. Selain itu perusahaan asing yang sukses berkembang di Indonesia cenderung akan membuka anak perusahaan maupun membuka cabang di berbagai wilayah negara Republik Indonesia, sehingga hal ini akan menyediakan banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

### 3. Membiayai Pendidikan

Perusahaan asing yang berinvestasi di negara berkembang cenderung menyalurkan kewajiban Corporate Social Responsibility (CSR) dalam membantu pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui sarana pendidikan. Oleh karena itu, tidak jarang perusahaan asing yang memberikan beasiswa atau memfasilitasi pekerjanya untuk memperoleh pendidikan dan kompetensi kerja yang akan mendukung kualitas pekerjanya tersebut. Selain itu, pekerja Indonesia akan berbaur dengan berbagai pekerja asing serta mendapatkan pembelajaran mengenai alih fungsi teknologi yang ada di perusahaan tersebut.

### 4. Mengekspor Lebih Banyak

Perusahaan asing selalu melakukan kegiatan ekspor lebih banyak dibandingkan perusahaan domestik dikarenakan hasil produksi untuk ekspor yang di targetkan melimpah, guna kenaikan pendapatan dari luar

yang diharapkan besar. Manfaat lainnya dengan kehadiran investor-investor asing dalam penanaman modal adalah:

- 1) Dapat menciptakan demand bagi produk dalam negeri sebagai bahan baku;
- 2) Menambah devisa negara apalagi investor asing yang berorientasi ekspor dapat menambah penghasilan negara khususnya dari hal pajak.

**c. Asas-Asas Investasi**

Asas-asas hukum yang berkaitan dengan investasi adalah sebagai berikut:

- 1) Asas Ekonomi Perusahaan, sebagaimana tertera dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal beserta penjelasannya, asas ekonomi perusahaan adalah “asas yang mana didalam sebuah penanaman investasi dapat dilakukan dan di jalankan secara optimal dan sesuai dengan prinsip efisiensi.”
- 2) Asas Hukum Internasional, sebagaimana tertera dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal beserta penjelasannya, asas hukum internasional adalah “asas yang dimana mengatur tentang penyelesaian bila terjadi sebuah sengketa antara pemerintah dengan penanaman modal.”
- 3) Asas Demokrasi Ekonomi, sebagaimana tertera dalam Penjelasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal

adalah sebagai berikut: “Asas di mana di dalam penanaman modal atau investasi didasarkan pada prinsip-prinsip demokrasi ekonomi.”

- 4) Asas Manfaat, sebagaimana tertera dalam Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri adalah sebagai berikut “Asas dimana di dalam penanaman modal atau investasi dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat Indonesia.”

Ada 10 (sepuluh) asas dalam UU Penanaman Modal, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (1). Adapun penjelasan asas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Asas Kepastian Hukum yaitu “asas yang meletakkan hukum serta ketentuan dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam setiap kebijakan dan tindakan dalam setiap penanaman modal.”
- 2) Asas Keterbukaan yaitu asas yang berprinsip pada keterbukaan terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang kegiatan penanaman modal.”
- 3) Asas Akuntabilitas yaitu asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.”
- 4) Asas Perlakuan Yang Sama dan Tidak Membedakan Asal Negara yaitu asas perlakuan pelayanan non diskriminasi berdasarkan undang-undang.”
- 5) Asas Kebersamaan yaitu “asas yang mendorong peran seluruh penanam modal secara bersama-sama demi terwujudnya kesejahteraan rakyat.”

- 6) Asas Efisiensi Berkeadilan yaitu adalah “asas yang mendasari pelaksanaan penanaman modal dengan mengedepankan efisiensi berkeadilan dalam mewujudkan iklim usaha yang adil.”
- 7) Asas Berkelanjutan yaitu “asas yang secara terencana mengupayakan berjalannya proses pembangunan melalui penanaman modal untuk kesejahteraan.”
- 8) Asas Berwawasan Lingkungan yaitu “asas penanaman modal yang dilakukan dengan tetap memperhatikan dan mengutamakan perlindungan dan pemeliharaan lingkungan hidup.”
- 9) Asas Kemandirian yaitu “asas penanaman modal yang dilakukan dengan tetap mengedepankan potensi bangsa dan negara.”
- 10) Asas Keseimbangan Kemajuan Dan Kesatuan Ekonomi Nasional yaitu “asas yang berupaya menjaga keseimbangan kemajuan ekonomi wilayah dalam kesatuan ekonomi nasional.”

#### **d. Teori-Teori Investasi**

Para ahli dalam bidang investasi memiliki pandangan yang berbeda mengenai konsep teoritis tentang investasi. Pertama, menurut Harrod-domar, melihat pentingnya investasi terhadap pertumbuhan ekonomi, sebab investasi akan meningkatkan stok barang modal, yang memungkinkan peningkatan output. Sumber dana domestik untuk keperluan investasi berasal dari bagian produksi (pendapatan nasional) yang di tabung<sup>230</sup>. Dimana apabila pada suatu

---

<sup>230</sup> Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro; Satu Pengantar, edisi Keempat*, LPFEUI. Jakarta, 2008, hlm. 143

masa tertentu dilakukan sejumlah pembentukan modal, maka pada masa berikutnya stok modal akan bertambah di masa yang akan datang. Kedua, menurut para ahli ekonomi klasik<sup>231</sup>, yang menyatakan bahwa tingkat tabungan maupun investasi sepenuhnya ditentukan oleh tingkat bunga, dan perubahan-perubahan dalam tingkat bunga akan menyebabkan tabungan yang tercipta pada tingkat penggunaan tenaga penuh akan selalu sama dengan investasi yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketiga, menurut Keynes, teori ini kebalikan dari teori menurut para ahli klasik, menurut Keynes ia mengemukakan bahwa besarnya tabungan yang dilakukan oleh rumah tangga bukan tergantung kepada tinggi rendahnya tingkat bunga. Terutama tergantung kepada besar kecilnya tingkat pendapatan rumah tangga tersebut. Makin besar jumlah pendapatan yang diterima oleh sesuatu rumah tangga, makin besar pula jumlah tabungan yang akan dilakukan olehnya. Dan apabila jumlah pendapatan rumah tangga itu tidak mengalami perubahan, perubahan yang cukup besar dalam tingkat bunga tidak akan menimbulkan pengaruh yang berarti keatas jumlah tabungan yang akan dilakukan oleh rumah tangga tersebut.

Investasi merupakan salah satu faktor penggerak dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi suatu negara. Penanaman modal yang dilakukan untuk menyetok modal atau dana untuk masa yang akan datang. Sumber-sumber investasi dapat berasal dari berbagai sumber. Sumber investasi dapat berasal dari pendapatan nasional, tingkat bunga dan bukan berasal dari tingkat

---

<sup>231</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Bina Grafika, Jakarta: 2007, hlm. 99.

bunga melainkan dari pendapatan yang didapat, karena semakin besar pendapatan maka akan semakin besar yang ditabung. Dalam kenyataannya, peran investasi belum sepenuhnya di anggap sebagai penyumbang untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi di Negara Berkembang, khususnya dikalangan masyarakat menengah kebawah. Karena pendapatan yang mereka hasilkan masih kecil sekali, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari belum mencukupi.

Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus akan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Dimana Indonesia mengalami penekanan jumlah penduduk yang makin meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penduduk Investasi merupakan salah satu faktor penggerak dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi suatu negara. Penanaman modal yang dilakukan untuk menyetok modal atau dana untuk masa yang akan datang. Sumber-sumber investasi dapat berasal dari berbagai sumber. Sumber investasi dapat berasal dari pendapatan nasional, tingkat bunga dan bukan berasal dari tingkat bunga melainkan dari pendapatan yang didapat, karena semakin besar pendapatan maka akan semakin besar yang ditabung. Dalam kenyataannya, peran investasi belum sepenuhnya dianggap sebagai penyumbang untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi di Negara Berkembang, khususnya dikalangan masyarakat menengah kebawah. Karena pendapatan yang mereka hasilkan masih kecil sekali, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari belum mencukupi.

Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus akan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Dimana Indonesia mengalami penekanan jumlah penduduk yang makin meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penduduk yang semakin meningkat karena belum seimbangya kegiatan ekonomi khususnya kesempatan kerja yang tersedia sehingga menciptakan permasalahan pokok yaitu pengangguran.

**e. Jenis Investasi**

Investasi menurut karekteristiknya terbagi menjadi dua, di antaranya adalah:

1) Investasi Publik (*Public Investment*)

Investasi Publik adalah investasi yang di lakukan oleh negara atau pemerintah, untuk membangun sarana dan prasarana (infrastruktur) guna memenuhi kebutuhan masyarakat (publik). Investasi publik ini menghasilkan Nilai Tambha (*Value Added*) berupa barang dan jasa, lapangan perkerjaan, sewa dan bunga tanpa surplus usaha.

2) Investasi Swasta (*Private Investment*)

Investasi swasta adalah investasi yang dilakukan oleh swasta, dengan tujuan mendapat manfaat berupa laba. Investasi dengan profit motif ini , dapat berupa investasi langsung, seperti membangun berbagai usaha (bisnis) yang menghasilkan barang dan jasa guna mendapat laba, maupun investasi tidak langsung, seperti mendirikan lembaga keuangan untuk menghimpun dana guna disalurkan kepada sektor rill.

Investasi swasta di Indonesia dijamin keberadaannya sejak dikeluarkannya Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, yang kemudian dilengkapi dan disempurnakan dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 pasal 1 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Penanaman Modal Dalam Negeri menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah investasi yang dibiayai oleh modal dalam negeri.

Menurut Widjaya<sup>232</sup>, Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) adalah penggunaan kekayaan seperti tersebut di atas, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menjalankan usaha menurut ketentuan Undang-Undang Penanaman Modal. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 mengenai Penanaman Modal Dalam Negeri adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri.

**f. Kendala-Kendala Investasi**

Perkembangan investasi di Indonesia sangat tergantung dari berbagai faktor. Misalnya daerah yang memiliki potensi sumber daya melimpah tidak serta merta mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di daerah tersebut. Sebaliknya, daerah yang tidak memiliki kekayaan sumber daya tidak berarti tidak menarik bagi investor<sup>233</sup>.

---

<sup>232</sup> I.G. Rai Widjaya, *Penanaman Modal Pedoman Prosedur Mendirikan dan Menjalankan Perusahaan Dalam Rangka PMA dan PMDN*, PT Pradnya Paramita, Jakarta: 2000, hlm. 23.

<sup>233</sup> Taufiq Effendi, *Reformasi Birokrasi dan Iklim Investasi*, Konstitusi Press, Jakarta: 2013, hlm. 217.

Berdasarkan data dan laporan *World Investment Report* setiap tahunnya, investor lebih tertarik menanamkan modalnya di negara-negara maju, meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Hal yang menentukan adalah negara-negara yang sudah maju tersebut memiliki sistem pelayanan lebih mapan dan mampu menjamin kepastian dalam kegiatan investasi. Kondisi ini sejalan dengan dengan perkembangan teori-teori investasi, yang menyatakan bahwa harapan-harapan investor telah memunculkan paradigma baru dalam bentuk *rational expectation*<sup>234</sup>.

Harapan-harapan investor yang asing maupun domestik bergantung/terkait dengan kondisi yang di alami oleh Negara yang di tuju. hal yang bias di lihat adalah satu contoh seperti besarnya nilai tukar uang, perubahan ekonomi yang sangat cepat, tenaga kerja yang kurang dalam bidang tertentu, politik yang terjadi di Negara tersebut dan banyak lainnya.

Pada faktor eksternalnya seperti “kompetisi global, sistem keuangan, dan sistem moneter internasional. Dalam konteks ini, kebijakan yang terkait dengan stabilisasi, recovery dan redevelopment harus mampu menciptakan demokratisasi, partisipasi, transparansi dan daya saing yang kuat.”<sup>235</sup> Laporan hasil studi *Working Group of the Capitals Market Consultative Group* tahun 2003 menunjukkan, motivasi investor sangat ditentukan oleh enam faktor<sup>236</sup>:

- 1) Lingkungan kondisi politik dan keamanan yang stabil

---

<sup>234</sup> Nindyo Pramono, *Bunga Rampai Hukum Bisnis Aktual*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2006, hlm. 157-192.

<sup>235</sup> BMKPM Jawa Barat, *Peran Birokrasi dalam Investasi*, Laporan hasil penelitian BKPM dengan LAN, 1999

<sup>236</sup> CMCG, *Foreign Direct Investment in Emerging Market Countries*, 2003, hlm. 36

- 2) Tata kelola pemerintahan dan sistem pencegahan korupsi
- 3) Legal framework dan Rule of law
- 4) Pangsa pasar dan prospek pertumbuhan ekonomi
- 5) Ongkos tenaga kerja yang sepadan dengan tingkat produktivitas (*wage adjusted productivity of labor*) daripada tenaga kerja murah semata.
- 6) Infrastruktur yang memadai.

Salah satu faktor yang sangat menentukan yaitu Legal framework dan Rule of law, akan menciptakan kepastian hukum yang mencakup: perlindungan hukum, keseimbangan, dan keadilan.

Kepastian hukum dalam pelayanan, terutama daerah, juga mencakup persyaratan, biaya, dan waktu sehingga pelayanan menjadi mudah, cepat, tepat dan murah. Dalam konteks perlindungan hukum di Indonesia, meskipun telah ada berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang mengatur birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan investasi, pelaksanaannya sangat bervariasi karena sangat tergantung berbagai kondisi dan kemampuan pemerintah daerah<sup>237</sup>. Dengan hubungan harapan dan motif investor dalam dapat persembahan yang baik, maka harus terfokus pembahsan selanjutnya yaitu terkait kendala-kendala yang muncul di indoesia ada beberapa yang harus di perhatikan.

Berikut beberapa kendala yang menyebabkan investasi belum tumbuh dengan baik di Indonesia:

---

<sup>237</sup> Apeldoorn LVJ terjemahan Otaid Sadino, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta: 2008, hlm. 42

1) Kendala Kebijakan

Kendala kebijakan yang dimaksud adalah kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya, namun setelah operasional kemudian dicabut atau kebijakan tersebut belum dapat dilaksanakan karena petunjuk pelaksanaannya belum terbit. Kendala kebijakan ini paling sering terjadi dan marak dilakukan di Indonesia.

2) Kendala Kelembagaan

Kendala-kendala kelembagaan muncul sebagai konsekuensi beberapa kebijakan terkait institusi pelayanan, yang juga melahirkan berbagai interpretasi atas kebijakan secara umum. Kendala utama dalam kendala kelembagaan di daerah adalah penerapan standar kelembagaan menurut interpretasi sendiri-sendiri dengan lingkup kewenangan berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah lainnya, terutama menyangkut lembaga pelayanan satu pintu.

3) Kendala Sumber Daya Manusia

Kendala sumber daya manusia berfokus kepada sumber daya manusia yang tidak baik sehingga menjadi kendala dalam pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Disisi lain, kendala utama dalam sumber daya manusia adalah keterbatasan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi yang tinggi dan profesionalitas dalam pelayanan. Hal ini di sebabkan dari berbagai faktor, salah satunya adalah proses rekrutmen sumber daya manusia yang berasal dari daerah-daerah.

4) Kendala Prosedur

Terjadinya kendala dalam perosedur dikarenakan ada kalitannya dengan mekanisme dan teknis cara dalam pelayanan secara langsung dengan menghubungkan fungsi pelayanan tersebut ke dalam masyarakat sehingga terjadilah kendala prosedur tersebut.

#### 5) Kendala Perizinan

Upaya yang harus di lakukan untuk Negara meningkat dalam ekonomi yaitu harus banyaknya investasi yaitu dalam investasi asing maupun dalam negeri sedangkan banyaknya masalah dalam investasi tetapi ada timbul permasalahan perizinan dan juga syaratnya banyak, perosedur yang cukup panjang dan berbelit-belit.

Dalam hal berinvestasi timbullah banyaknya bentuk untuk menjalankan sebuah investasi bagi para investor yang menginginkan untuk membuka bisnis mereka. Hal tersebut menimbulkan ciri-ciri tersendiri dengan risiko dan keuntungan yang berbeda. Hal tersebut di tuangkan dan di berikan kebebasan dalam bidang mana saja, para investor yang meminat untuk menjalankan sebuah bidang yang meraka inginkan dan juga yang ingin di jalankan. Terdapat golongan investasi didasari oleh asset, ekonomi, cara penanaman, pengaruh, dan juga sumbernya.hal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut: 1) Investasi Berdasarkan Asetnya; 2) Investasi Berdasarkan Pengaruhnya; 3) Investasi Berdasarkan Sumber Pembiayaannya dan 4) Investasi Berdasarkan Bentuknya.

**BAB III**

**PENERAPAN ATAS PENGATURAN TENTANG PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA AGAR DAPAT MEMBERIKAN KEPASTIAN  
DALAM KEBERLANGSUNGAN DUNIA USAHA**

**A. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

**1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Secara umum persoalan Pekerja/Buruh lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara Pekerja dan majikan. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi proses reduksi pemahaman Pekerja/Buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Padahal secara makro, banyak faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh dalam menjalankan profesinya, seperti pengaruh globalisasi, kebijakan ekonomi makro, dan kebijakan perburuhan itu sendiri.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga

kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.

Proses globalisasi yang sedang berlangsung berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh. Globalisasi yang ditandai dengan transfer modal lintas negara telah membawa konsekuensi berupa menonjolnya peran perusahaan internasional, keterbukaan terhadap investor asing, dan penggunaan standar internasional dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Pada tingkat nasional, kebijakan ekonomi makro memiliki relevansi terhadap kaum Pekerja/Buruh. Penentuan asumsi pertumbuhan ekonomi akan membawa konsekuensi terhadap Pekerja/Buruh, meski sasarannya adalah penanggulangan ekonomi.

Kebijakan ekonomi makro kadangkala tidak berpihak pada kepentingan kaum Pekerja/Buruh. Seperti kebijakan kenaikan tariff BBM akan mempengaruhi kemampuan daya beli dan konsumsi kaum Pekerja/Buruh. Sementara kebijakan pengupahan tidak direvisi berdasarkan kenaikan tarif BBM, hal ini sama dengan penghitungan kebutuhan fisik minimum Pekerja/Buruh, bukannya kebutuhan fisik optimum. Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian

perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politik. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.

Di samping itu, belum adanya kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara sertifikasi kompetensi tenaga kerja kedua bidang tersebut. Kondisi ketenagakerjaan Indonesia dengan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) yang cukup tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya produksi perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini selain meningkatkan tekanan biaya hidup kepada masyarakat, juga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan menjalankan usahanya.

Untuk mengefisienkan usahanya, perusahaanpun melakukan pembatasan pekerjaan sampai pada keputusan yang tidak banyak disukai, yaitu pemutusan hubungan kerja. Gejala PHK ini perlu menjadi perhatian pemerintah karena hal ini dapat memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya beli masyarakat.

Tekanan biaya hidup Pekerja/Buruh yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum. Namun proses penetapannya sejauh ini masih mempunyai banyak kelemahan. Selanjutnya, upah pekerja formal yang semakin meningkat akibat kenaikan upah minimum tidak diimbangi dengan meningkatnya upah tenaga kerja informal. Kenaikan upah pekerja formal ini dan membesarnya lapangan kerja informal telah

menyebabkan jurang perbedaan upah yang semakin lebar antara tenaga kerja formal dengan informal. Selain itu, adanya kecenderungan peningkatan upah tenaga kerja formal di industri besar tanpa mempertimbangkan produktivitas akan berakibat pada penurunan daya saing dan perlindungan Pekerja.

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepekat pada saat mereka mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak<sup>238</sup>.

Bagi setiap Pekerja/Buruh, pengakhiran hubungan kerja menjadi mimpi buruk karena PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Karenanya mereka berusaha sedapat mungkin agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. Namun demikian, suka atau tidak suka pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar dalam konteks hubungan kerja<sup>239</sup>.

Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

---

<sup>238</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 305.

<sup>239</sup> Edi Sutrisno Sidabutar, *Op.Cit.*, hlm. 1.

berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha<sup>240</sup>. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja 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 yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>241</sup>.

Berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut. Dengan kata lain, semua badan usaha yang disebut dalam pasal ini harus menggunakan undang-undang ketenagakerjaan sebagai acuan jika berurusan dengan masalah PHK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan agar pengusaha berusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja<sup>242</sup>. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, “Pengusaha

---

<sup>240</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, Citra Umbara, 2003, hlm.7.

<sup>241</sup> Pasal 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>242</sup> Pasal 151 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, bukan hanya pengusaha yang diminta untuk sedapat mungkin tidak melakukan PHK, tetapi juga pihak Pekerja/Buruh dan pemerintah diwajibkan untuk mengusahakannya. Hal ini terkait dengan PHK yang dilakukan oleh pihak pekerja, yaitu yang berkaitan dengan pemenuhan prestasi yang telah diperjanjikan melalui perjanjian kerja. Jika merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, pekerja berhak untuk mendapatkan pembinaan guna memperbaiki kinerjanya demi kepentingan perusahaan. Sedangkan bagi pihak pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, yakni dengan mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yang melarang pihak pengusaha atau perusahaan untuk melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup perekonomian, hendaknya pemerintah melakukan kebijakan-kebijakan atau terobosan sehingga dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Berkaitan dengan peranannya dalam mencegah terjadinya PHK, pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, melalui regulasi yang dikeluarkan tidak menyebabkan para pengusaha atau perusahaan melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup bidang

perekonomian, pemerintah hendaknya melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembatasan-pembatasan terhadap pengusaha atau perusahaan jika hendak melakukan PHK. Alasan-alasan yang melarang adanya PHK adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus<sup>243</sup>.
- b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 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;

---

<sup>243</sup> Keadaan sakit terus menerus yang ditentukan dalam Pasal 153 dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon,

- g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat Pekerja, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat Pekerja 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 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<sup>244</sup>.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 Ayat (1), maka PHK yang dilakukan batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.<sup>245</sup> UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga dapat dijadikan acuan oleh Pekerja/Buruh untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Undang-undang mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih

---

<sup>244</sup> Pasal 153 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>245</sup> Pasal 151 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 155 Ayat (2) menetapkan bahwa selama menunggu keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), baik pengusaha maupun Pekerja/Buruh tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Sedangkan pada Ayat (3) ditentukan bahwa pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

Penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh mengalami kegagalan ( Pasal 154 UU Nomor 13 Tahun 2003). Namun demikian, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerjs sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau

d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 152 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, Pekerja/Buruh yang akan di PHK mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh perusahaan/pengusaha.

Berdasarkan Pasal 16 Kepmenaker No. 78 Tahun 2001 ditegaskan bahwa pekerja berhak paling sedikit sebesar 75% dari upah yang diterimanya dengan jangka waktu paling lama enam bulan. Namun, setelah masa skorsing tersebut berakhir, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah, kecuali ditetapkan lain oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Selama proses pengajuan permohonan izin PHK oleh pengusaha, dan Pekerja/Buruh tidak dapat memenuhi segala kewajibannya karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100%. Namun jika pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya yang disebutkan bukan karena pekerja dilarang bekerja oleh pengusaha atau bukan atas kemauan sendiri, pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75%<sup>246</sup>.

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. Ketentuan tentang

---

<sup>246</sup> Pasal 17 Ayat (2) dan Ayat (4) Kepmenaker No. 78 Tahun 2001

pemberian uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Sedangkan untuk komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

Untuk perhitungan upah sebulan didasarkan atas :

1. Bagi pekerja yang menerima upah harian, upah sebulan adalah sama dengan 30 (Tiga Puluh Kali) penghasilan sehari;
2. Bagi Pekerja/Buruh yang menerima upah berdasarkan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (Dua Belas) bulan terakhir; dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Propinsi atau Kabupaten/Kota;

3. Bagi Pekerja/Buruh yang menerima penghasilan/upah pada upah borongan dan tergantung pada keadaan cuaca, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (Dua Belas) bulan terakhir.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Kompensasinya, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan a susila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam Perjanjian Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi jika terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, mekanismenya harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Sebelum melakukan PHK, mekanisme yang harus ditempuh antara lain dengan memberikan surat keterangan (baik berturut-turut maupun surat peringatan secara bertahap melalui surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB.

Kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003, harus didukung dengan alat-alat bukti antara lain :

- a. Pekerja/Buruh (sedang) tertangkap tangan.
- b. Ada pengakuan dari Pekerja/Buruh.
- c. Laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (Satuan Pengamanan) dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Bagi Pekerja/Buruh yang di PHK Karena melakukan kesalahan berat,19 berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dapat memperoleh uang

penggantian hak. Pekerja/Buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain mendapat uang penggantian hak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

2. PHK karena Pekerja/Buruh ditahan

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa izin dari lembaga PPHI (Pasal 160 Ayat (3) Jo. Ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003). Namun, jika pengadilan (peradilan umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali sebagaimana ditentukan dalam Pasal 160 Ayat (4). Sebaliknya, jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 160 Ayat (5) dan Ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang bersangkutan yang menjadi

tanggungannya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 160 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003) sebagai berikut :

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Selain itu, pengusaha wajib membayar hak-hak Pekerja/Buruh yang di PHK karena ditahan pihak yang berwajib berupa uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

3. PHK Karena Pekerja/Buruh Melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan (klausul perjanjian) yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama,. Pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan setelah Pekerja/Buruh diberi surat peringatan tiga kali berturut-turut (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) yang masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan. Tenggang waktu enam bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, memperoleh hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing satu kali, uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

4. PHK Karena Mengundurkan Diri.

PHK seperti ini merupakan jenis PHK yang inisiatifnya berasal dari Pekerja/Buruh. Pengakhiran hubungan kerja terjadi karena Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila Pekerja/Buruh mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja (*experience letter*) adalah mengajukan surat permohonan secara tertulis dan harus diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum hari H tanggal pengunduran diri. Hal-hal yang harus diperhatikan berkenaan dengan pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh adalah :

- a. Pekerja/Buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.
- b. Selama menunggu hari H, Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

Apabila Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, hak-hak yang diterima adalah uang penggantian hak dan uang

pisah. Besar dan jumlah uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Sedangkan mengenai besarnya uang pisah dan pengaturan pelaksanaan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

5. PHK Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi Perusahaan.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan terhadap pemilikan perusahaan (akuisisi) dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Demikian pula sebaliknya, pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger) atau peleburan (konsolidasi) dan pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh untuk melanjutkan hubungan kerja di perusahaannya.

Jika terjadi PHK karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon satu kali dan uang penggantian hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh, maka terhadap Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

6. PHK Karena Likuidasi Perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan oleh dua hal, yaitu :

- a. Perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun;
- b. Ada keadaan memaksa (*force majeure*).

Menurut ketentuan Pasal 164 Ayat (1) dan (2), kerugian secara terus menerus dimaksud harus dapat dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena dua alasan sebagaimana disebutkan di atas, tetapi disebabkan tindakan perusahaan yang melakukan efisiensi.

Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak, jika perusahaan tutup karena merugi atau karena *force majeure*. Tetapi, jika perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena *force majeure*, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

#### 7. PHK Karena Pailit

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan mengalami pailit (bangkrut). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum

berdasarkan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pekerja/Buruh yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit, berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

8. PHK Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia.

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila Pekerja/Buruh meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal (sakit) biasa. Jika Pekerja/Buruh meninggal, para ahli warisnya diberikan uang santunan yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

9. PHK Karena Pekerja/Buruh Pensiun

Dalam undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan usia pensiun adalah usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Undang-undang tidak membedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun. Dalam konteks kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program pensiun, batas usia pensiun normal yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor

PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 167 Ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun yang ditentukan dan yang bersangkutan tidak ikut/diikutsertakan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan satu kali uang penggantian hak. Apabila Pekerja/Buruh ikut/diikutsertakan dalam program pensiun (yang mengusahakan manfaat pensiun) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh tidak berhak lagi atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak.

Dalam hal Pekerja/Buruh ikut/diikutsertakan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayarkan oleh pemberi kerja dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk dapat diterima sekaligus berdasarkan undang-undang dana pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan Pasal 167 Ayat (5). Dengan hak atas manfaat pensiun sekaligus uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh pemberi kerja.

#### 10. PHK Karena Pekerja/Buruh Mangkir

Pekerja/Buruh yang mangkir kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dua kali dipanggil oleh pengusaha secara patut dan tertulis, dapat di PHK karena dapat dikualifikasikan sebagai tindakan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud, harus diserahkan paling lambat pada hari (kesempatan) pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.

Pekerja/Buruh yang di PHK karena mangkir kerja, berhak atas uang penggantian hak dan diberikan uang pisah. Pemberian uang pisah tidak disyaratkan harus terhadap Pekerja/Buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Dengan demikian, bagi Pekerja/Buruh yang mangkir kerja dan memenuhi syarat, berhak untuk mendapatkan uang pisah dan tidak lagi dipersyaratkan harus pada jabatan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

#### 11. PHK Karena Permohonan Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada Pekerja/Buruh.
- e. Memerintahkan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Jika pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin/penetapan dari lembaga PPHI.

Apabila permohonan Pekerja/Buruh dikabulkan oleh lembaga PPHI dan kemudian Pekerja/Buruh yang bersangkutan di PHK, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

#### 12. PHK Karena Sakit dan/atau Cacat Total Tetap

Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK. Pekerja/Buruh yang di PHK karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja dua kali, dan uang penggantian hak.

Berkenaan dengan dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian

rupa agar Pekerja/Buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Maksud dan tujuan perlindungan ini adalah agar Pekerja/Buruh mendapat perlindungan dari perlakuan dan tindakan yang sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Pemerintah menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan ini, karena pada umumnya posisi Pekerja/Buruh masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja yang diberikan bagi Pekerja/Buruh akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan Pekerja/Buruh yang berada di bawah pimpinan/pengusaha<sup>247</sup>.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak Pekerja/Buruh. Oleh karenanya, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat Pekerja yang bersangkutan. Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh izin dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, serta selama putusan belum

---

<sup>247</sup> Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan, 1991, hlm.46.

ditetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 Ayat (2) dan Ayat (3), Pasal 170 UU Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Ketentuan Pasal 156 Ayat 1 ini merupakan ketentuan umum atas PHK. Hal ini berarti bahwa pada setiap PHK, pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain. Karena luasnya cakupan masalah perselisihan PHK ini, maka bentuk perlindungan yang paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan adalah mengenai PHK. Hal ini wajar karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya. Karena itu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan PHK dimaksud antara lain :

- a. Pencegahan PHK.
- b. Merumahkan Pekerja.
- c. Memberi Penjelasan Secara Transparan Kepada Pekerja<sup>248</sup>.

Seorang pengusaha di dalam mengembangkan usahanya selalu berkeinginan agar perusahaan yang dimiliki dapat berjalan dengan baik dan sukses. Hal ini dapat terlaksana apabila produksi barang-barang yang dihasilkan diminati

---

<sup>248</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedi, 2007, hlm. 13-15.

dan laku terjual di pasaran dengan harga relatif murah dan berkualitas baik. Salah satu keberhasilan yang didapat adalah dengan adanya kerjasama yang baik antara pengusaha selaku pimpinan dengan para Pekerja/Buruh sebagai bawahan. Kondisi demikian tidak mudah terlaksana terus menerus, karena setiap Pekerja/Buruh memiliki loyalitas yang berbeda, ada yang patuh dan taat pada pimpinan, ada juga yang tidak mematuhi perintah yang diberikan<sup>249</sup>.

Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan yang dilakukan Pekerja/Buruh, dalam Pasal 151 Ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila upaya tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/Pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada PHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut sudah dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Pekerja atau dengan Pekerja/Buruh, apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Pekerja. Selama putusan PHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima Pekerja/Buruh<sup>250</sup>.

---

<sup>249</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cet.I, Jakarta, Pustaka Yustisia, 2008, hal.106.

<sup>250</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.186

Sama seperti tindakan-tindakan pelanggaran hukum lainnya, siapapun tidak ada yang dibebaskan dari sanksi/hukuman bagi yang melanggar. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat banyak pasal yang mencantumkan sanksi/hukuman yang dapat dijatuhkan kepada siapapun yang melakukan pelanggaran, tergantung jenis-jenis pelanggarannya. Dari segi jenis sanksi, ada tiga sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial, yaitu sanksi administratif, sanksi perdata dan sanksi pidana<sup>251</sup>.

#### 1. Sanksi Administratif

Sanksi administratif dapat dijatuhkan apabila pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran antara lain :

- a. Melakukan diskriminasi kesempatan kerja kepada pekerja;
- b. Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak memenuhi syarat;
- c. Melakukan pemagangan pekerja di luar negeri tanpa izin dari instansi tenaga kerja;
- d. Perusahaan penempatan tenaga kerja yang memungut biaya penempatan kepada pekerja;
- e. Perusahaan yang tidak membentuk lembaga kerja bipartit padahal sudah mempekerjakan lebih dari 50 (lima puluh) orang pekerja;
- f. Pengusaha tidak mencetak atau memperbanyak naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

---

<sup>251</sup> Libertus Jehani, *Op.Cit.* hlm. 57.

- g. Pengusaha yang tidak memberikan bantuan paling lama enam bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya.

Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa :a. Teguran; b. Peringatan tertulis; c. Pembatasan kegiatan usaha; d. Pembekuan kegiatan usaha; e. Pembatalan persetujuan; f. Pembatalan pendaftaran; g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. Pencabutan ijin.

## 2. Sanksi Perdata

Sanksi Perdata dalam perselisihan hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pengusaha dan pekerja. Sanksi dimaksud berupa :

- a. Batalnya perjanjian kerja bila perjanjian kerja bukan karena kesepakatan dan kecakapan kedua belah pihak;
- b. Batalnya perjanjian kerja apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum;
- c. Batalnya PHK bila sebelumnya tidak ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk jenis PHK yang mempersyaratkan adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial;
- d. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan yang diborongkan tidak memenuhi syarat (Pasal 65 ayat (8) dan (9) UU Nomor 13 Tahun 2003);

- e. Status hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila PPJP itu digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan tugas pokok/produksi (Pasal 66 Ayat (3) dan Ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003);
  - f. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, maka pekerja yang melakukan mogok kerja dianggap mangkir dan bila sudah dipanggil secara patut dan tertulis, pekerja tidak juga datang, maka dianggap mengundurkan diri. Ia tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
  - g. Mogok kerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau yang berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia sehingga jatuh korban, maka dianggap sebagai melakukan kesalahan berat. Pekerja yang bersangkutan tidak berhak mendapat uang pesangon.
3. Sanksi Pidana

Sanksi pidana dalam hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pekerja atau pengusaha apabila melakukan pelanggaran (kejahatan). Sebagian dari bentuk-bentuk sanksi pidananya antara lain :

- a. Dikenakan ancaman sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 atau paling banyak Rp. 500.000.000 bagi pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak memberikan pesangon sebesar dua kali

ketentuan, uang penghargaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 184 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000. dan paling tinggi Rp. 50.000.000 bila memungut biaya penempatan tenaga kerja oleh perusahaan penempatan tenaga kerja swasta (Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Sebagai kejahatan dan diancam pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.
- d. Pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar kepada pekerja yang mengalami PHK yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, karena dalam proses perkara pidana, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (pasal 185 UU Nomor 13 Tahun 2003.
- e. Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang :

1. Tidak membayar upah dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit;
2. Tidak membayar upah pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid;
3. Tidak membayar upah kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan anak, menghitankan/membaptiskan anak, atau karena istri/anak/menantu/orang tua/mertua dan anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Tidak membayar upah kepada pekerja yang sedang menjalankan kewajiban terhadap negara dan kewajiban agamanya;
5. Tidak mempekerjakan pekerja untuk pekerjaan yang diperjanjikan;
6. Memaksa pekerja untuk bekerja padahal pekerja sedang melaksanakan hak istirahat;
7. Pengusaha yang memaksa pekerja untuk bekerja pada saat pekerja sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 186 UU Nomor 13 Tahun 2003

## **2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pada dasarnya, perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak. Asas ini membebaskan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian kerja yang telah disepakati

mengikat pengusaha dan pekerja, serta berfungsi sebagai undang-undang bagi para pembuatnya. Di negara yang menganut paham individualisme, pemerintah sama sekali tidak boleh ikut campur dalam pembuatan perjanjian kerja. Di Indonesia, pemerintah berfungsi sebagai pengawas dari isi perjanjian kerja sehingga terdapat keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan umum. Bagaimanapun, industri memerlukan pemerintah untuk melakukan mekanisme pengendalian sosial untuk *restitution in integrum* (memulihkan kembali keseimbangan masyarakat kepada keadaan semula)<sup>252</sup>.

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian dimana para pihak yang saling berhadapan. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal balik. Hak pekerja untuk mendapatkan upah merupakan kewajiban bagi pengusaha, sebaliknya kewajiban pekerja berupa hasil kerja merupakan hak pengusaha. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat Pekerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial (PHI).

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja hanya dalam satu

---

<sup>252</sup> Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourrcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 105.

perusahaan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Tabrani Abby<sup>253</sup>, hak normatif Pekerja merupakan hak dasar Pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif Pekerja dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Hak yang bersifat ekonomis : upah, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
- b. Hak yang bersifat politis : hak membentuk serikat Pekerja, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat Pekerja, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya.
- c. Hak yang bersifat medis : hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, dan larangan mempekerjakan anak.
- d. Hak yang bersifat sosial : hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja, karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pembuatan,

---

<sup>253</sup> Tabrani Abby, *Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Bantuan Hukum Indonesia, Edisi Pertama*, YLBHI dan PSHK, Jakarta, 2006, hlm. 183.

dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja dan serikat pekerja/serikat Pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Pengaturan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini digunakan bukan hanya untuk perusahaan yang berorientasi keuntungan, tetapi dapat juga diberlakukan bagi usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Pemutusan hubungan kerja adalah masalah sehari-hari yang seringkali terjadi di sekeliling masyarakat. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum Pekerja/Buruh dengan pengusaha. Konflik di seputar PHK seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang fair bagi kepentingan masing-masing. Konflik antara Pekerja/Buruh dan pengusaha biasanya terpusat pada aspek normative, seperti

besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, dan anti rugi, yang kesemuanya merupakan bagian dari kompensasi upah yang riil<sup>254</sup>.

Pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial terdapat dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini digunakan bukan hanya untuk perusahaan yang berorientasi mencari keuntungan saja, tetapi dapat juga diberlakukan bagi usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus bertambah. Permasalahan di bidang tenaga kerja dapat pula terjadi karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak-hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Selain hal tersebut di atas, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena modernisasi, otomatisasi dan efisiensi.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang

---

<sup>254</sup> Petunjuk Pelaksanaan PHK, Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : Kep.150/Men/2000,

merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum (legal dispute) menyangkut ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang ditetapkan tanggal 14 Januari 2005, penanganannya dilakukan oleh Pengadilan Negeri. Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam Pasal 55 UU PPHI ditetapkan bahwa yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 56 dijelaskan bahwa PHI bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Pekerja dalam 1 (satu) perusahaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengakomodir bahwa para pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat Pekerja/Buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat Pekerja. Sebelumnya, pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 yang

prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor dinas tenaga kerja kabupaten/kota, P4D. P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang. Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhanakan dengan penanganan pertama pada peradilan perselisihan indisutrial pada peradilan umum, dan dimungkinkan untuk mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang sensitif dan kompleks<sup>255</sup>.

### **3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau biasa disebut UU Cipta Kerja, bertujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia<sup>256</sup>, walaupun mendapatkan banyak kritik dan menuai kontra dari masyarakat serta

---

<sup>255</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm.185

<sup>256</sup> Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45tentang Pemberian Pesangon kepada Pekerja yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, 5 (1), 2020, hlm. 65.

menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. Regulasi besar bertajuk *Omnibus Law* yang mengatur mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan beserta dengan perlindungan hukumnya. Omnibus Law merupakan sebuah konsep pembentukan perundang-undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang-undang menjadi satu kesatuan besar<sup>257</sup>.

Menurut Audrey O'Brien dan Marc Bosc, Omnibus Law merupakan rancangan undang-undang yang bertujuan untuk mengubah, mencabut, atau menerapkan beberapa ketentuan yang terdapat dalam beberapa undang-undang<sup>258</sup>. Ketentuan mengenai PHK juga diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor-faktor atau alasan-alasan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 154A, yaitu :

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
  - a) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
  - b) perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
  - c) perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
  - d) perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)
  - e) perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f) perusahaan pailit;

---

<sup>257</sup> Adhie Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Vol. 13 No. 1 April 2020, hal. 4

<sup>258</sup> Audrey O'Brien & Marc Bosc, eds, *House of Commons Procedure and Practice*, 2nd ed Cow-ansville, QC: House of Commons & Edition Yvon Blais, 2009, hlm. 724

- g) adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- (1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - (2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - (3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - (4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
  - (5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - (6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h) adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - (2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j) pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k) pekerja/buruh 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;
- l) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

- m) pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o) pekerja/buruh meninggal dunia<sup>259</sup>.

Berdasarkan faktor-faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.

Pada umumnya dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja sendiri terdapat berbagai alasan mengapa terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut diantara alasan mengenai pekerja mengundurkan resign, pekerja meinggal, pekerja pensiun dan lain sebagainya tetapi dalam perarturan sebelumnya adanya suatu alasan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat yang terdapat pada Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi perarturan ini telah dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945 dimana Makhmakan Konstitusi mengabulakn putusan dan menyatakan pada kesimpulannya bahwa pemutusan Hubungan kerja pada kesalahan berat dimana pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu adanya putusan dari pengadilan bahwa pekerja dinyatakan bersalah baru bisa melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan

---

<sup>259</sup> Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>260</sup>. Apabila perundingan juga tidak mencapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

Di Indonesia, masalah mengenai ketenagakerjaan masih marak terjadi di perusahaan-perusahaan besar. Adanya hak-hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang-undang tidak diberikan<sup>261</sup>. Hubungan antar pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja<sup>262</sup>. Apabila terjadi sebuah pelanggaran dari ketentuan peraturan tersebut, maka harus ada perlindungan hukum dan sanksi bagi para pelanggarnya.

Banyaknya alasan yang beredar terkait PHK yang dilakukan Perusahaan antara lain terjadinya kerugian perusahaan yang mencapai ratusan miliar rupiah dan ingin melakukan perubahan organisasi sebagai akibat dari kebijakan perseroan tersebut. Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa melakukan pemberitahuan dan diskusi dengan para pekerja. Padahal menurut UU Cipta Kerja dan UU sebelumnya seperti yang dikemukakan di pembahasan sebelumnya, pihak pengusaha wajib hukumnya

---

<sup>260</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit

<sup>261</sup> R. F. Wibowo, dan R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120, Jan. 2021, hlm. 116

<sup>262</sup> *Ibid*, hlm. 116

untuk memberitahukan rencana tersebut, bahkan perusahaan harus mencari cara lain agar tidak terjadi PHK. Namun, perusahaan tidak melakukan hal tersebut dan sewenang-wenang melakukan PHK dengan dalih akan memberikan kompensasi di atas aturan yang berlaku.

PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan dari nilai-nilai ketenagakerjaan dan hukum positif di Indonesia. Alasan untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu “perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.”

Ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.

Para pekerja dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut. Namun, apabila telah selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai

langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi<sup>263</sup>. Hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut<sup>264</sup>.

Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan sendiri telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang menjamin hak-hak warga Negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. Kemudian, perlindungan hukum juga dimasukkan ke dalam UU Cipta Kerja dalam pasal 185 yang menyebutkan bahwa:

- 1) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk bermusyawarah dengan pengusaha.
- 2) Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja.
- 3) Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan
- 4) Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Keempat ketentuan ini menjadi dasar hukum para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya di sebuah perusahaan sehingga PHK ataupun kasus-kasus ketenagakerjaan di Indonesia dapat berakhir. Perusahaan seharusnya melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif para pekerja

---

<sup>263</sup> R. F. Wibowo, dan R. Herawati. *Op. cit*, hlm. 117

<sup>264</sup> Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm 25.

terlebih dahulu daripada kebutuhan para kreditur<sup>265</sup>. Dalam ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) cara yang dapat ditempuh yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan dapat dicontohkan antara lain<sup>266</sup>:

- 1) Bipartit, yang hasil dari perundingan tersebut membuat perjanjian bersama yang ditandatangani pula oleh kedua belah pihak.
- 2) Mediasi, yang dilakukan oleh mediator dengan kewajiban riset mengenai pokok perkara dan sidang mediasi paling lambat 7 hari.
- 3) Konsiliasi, yang dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator.
- 4) Arbitase, yang dilakukan selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Ada pula penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kemudian bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang

---

<sup>265</sup> Tumeleng, Elisa Kurniawati S, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2017, hlm. 10

<sup>266</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan<sup>267</sup>. Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif mempunyai sifat Reparatoir yang bermakna memulihkan keadaan seperti semula<sup>268</sup>.

Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa 24 : Teguran tertulis; Pembatalan kegiatan usaha; Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; dan Pembekuan kegiatan usaha. Namun dalam PP ini, sanksi administratif hanya berlaku terhadap beberapa pasal saja, begitu pula dalam UU Cipta Kerja yang belum mengatur secara eksplisit mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya. Maka dari itu, pemerintah perlu untuk menetapkan aturan mengenai sanksi yang dapat dikenakan pada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak mengingat banyaknya para buruh yang menderita akibat hal tersebut.

---

<sup>267</sup> Leonardo Imanuel Terok, *Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak, Lex et Societatis, Volume III Nomor 7*, Ags, 2015, hlm. 92

<sup>268</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi*, Gadjah mada University Press, Yoyakarta, 1990, hal. 3.

Pengaturan kompensasi pesangon dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), banyak peraturan yang sedikit berubah dan tidak saling merugikan.

Perbandingan antara Omnibus Law UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) melalui Omnibus Law terdapat beberapa substansi yang mengubah dan/atau menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai Upah Minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (Outsourcing), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, tenaga kerja asing (TKA), jaminan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pasalnya UU Cipta Kerja ini terkesan sangat terburu-buru, karena dalam proses pembuatan UU punya cukup waktu yang lama dalam menjadi sebuah produk hukum yang akan mengatur hidup banyak orang, karena itu terbantahkan oleh omnibuslaw menyatukan beberapa UU yang mengangkat satu isu besar yaitu ekonomi. Dalam teorinya Spencer, kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat<sup>269</sup>.

---

<sup>269</sup> Spencer, *The Principles of Sociology*, Henrite State. Covent Garden: London, 1976, hlm.

Banyak sekali perbedaan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, dari segi upah, jam kerja, pesangon. Tetapi khususnya dalam hal ini adalah hak-hak karyawan PHK karena UU Cipta Kerja memiliki perbedaan yang cukup signifikan dan meringankan beban bagi pengusaha. Berikut perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja : Terdapat perubahan bunyi ketentuan pada Pasal 153 ayat (1) huruf f, bahwa “Dilarang melakukan PHK kepada pekerja yang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.” Sedangkan yang sebelumnya, masih diperbolehkan adanya pengecualian terhadap ketentuan tersebut apabila telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Pasal 156 ayat (4) huruf c mengenai “uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja” dihapus. Telah disisipkan Pasal 157A mengenai pelaksanaan kewajiban dan tetap mendapatkan hak meskipun dalam proses pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 157 UU Cipta Kerja baru juga diatur bahwa dalam hal pesangon yang lebih rendah dari upah minimum, maka upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di domisili perusahaan.

#### **4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan juga Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PP ini memuat mekanisme tambahan yakni adanya pemberitahuan maksud alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja yang akan di PHK. Sedangkan dalam peraturan sebelumnya sebelum terjadi PHK maka wajib di rundingkan terlebih dahulu antara serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- a. Perubahan Terkait Perjanjian Kerja pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perjanjian kerja istilah yang umum digunakan di dalam perusahaan adalah PKWT dan PKWTT. Keduanya adalah jenis kontrak kerja karyawan dan perusahaan. Secara sederhana, PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu maksimal 3 tahun. Biasanya PKWT diberlakukan untuk karyawan kontrak atau karyawan lepas. Sementara itu PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki batas waktu, yakni sampai masa pensiun atau jika karyawan meninggal dunia. PKWTT diberlakukan untuk karyawan tetap.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sendiri mulai berlaku pada tanggal 2 Februari 2021, di dalam Peraturan Pemerintah tentang ketenagakerjaan tersebut terdapat beberapa perubahan aturan terkait dengan perjanjian kerja.

Beberapa perubahan tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan Perjanjian Kerja dari Jenis Pekerjaan Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelum:

Pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya disebutkan bahwa pekerja dengan status PKWT hanya bisa dibuat untuk pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan seperti:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sesudah:

Setelah Peraturan Pemerintah tentang ketenagakerjaan yang baru ini berlaku, terdapat beberapa perubahan yang dicantumkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 untuk para tenaga kerja tepatnya pada Pasal 4 dan Pasal 5. Di mana kini PKWT yang berdasarkan jangka waktu terbagi menjadi:

- 1) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- 2) pekerja yang bersifat musiman atau
- 3) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja pada Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelum :

Pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa Pekerja dengan status PWKT hanya berlaku selama 2 tahun, dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Sesudah:

Pada Peraturan Pemerintah tentang ketenagakerjaan, PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun untuk tenaga kerja. PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu

keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Kemudian jika pekerjaan tersebut belum dapat terselesaikan, maka jangka waktu PKWT dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai dan tidak ada batas waktu maksimalnya. Jika ada pekerjaan tertentu jenis lainnya yang sifatnya tidak tetap juga dapat dilakukan perjanjian kerja harian dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.

c. Perjanjian Kerja Berdasarkan Akibat Hukum

Sebelum:

Akibat peraturan hukum yang berlaku, perusahaan yang memberlakukan PKWT melebihi waktu 3 (tiga) tahun wajib mengubah perjanjian kerja menjadi PKWTT. Artinya, karyawan harus diangkat jadi karyawan tetap.

Sesudah:

Batas maksimal waktu kontrak PKWT menjadi lima tahun. Jika melebihi waktu 5 tahun tersebut, maka perusahaan wajib mengubah perjanjian kerja karyawan menjadi PKWTT. Masa kerja karyawan tetap dihitung sejak awal dibuatnya perjanjian kerja berdasarkan PKWT.

Untuk karyawan dengan perjanjian kerja harian, jika karyawan telah bekerja 21 hari atau lebih dalam sebulan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perusahaan harus mengubah perjanjian kerja menjadi PKWTT.

d. Kompensasi Apabila PKWT Berakhir

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, disebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan pekerja uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan. Di Peraturan Pemerintah tenaga kerja terbaru, jika PKWT atau perjanjian kerjanya diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.

Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut:

- 1) PKWT selama 12 (dua belas) secara terus-menerus, sebesar 1 (satu) bulan upah
- 2) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah.

Pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan PKWT.

e. PHK sebelum PKWT Berakhir

Sebelum:

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa, apabila salah satu pihak dalam hal ini pekerja ataupun perusahaan mengakhiri hubungan kerja yang mana masa kontrak belum berakhir, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sesuai dengan perhitungan jangka waktu perjanjian kerja.

Sesudah:

Pada Peraturan Pemerintah tenaga kerja terbaru, apabila salah satu pihak dalam hal ini pekerja ataupun perusahaan mengakhiri hubungan kerja yang mana masa kontrak belum berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

f. Mekanisme PHK dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pada Peraturan Pemerintah tenaga kerja terbaru, ketika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK pada karyawan, perusahaan harus memberitahukan pada pekerja tersebut paling lambat 14 hari sebelum PHK. Ketika pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan atau probation, surat pemberitahuan tersebut harus disampaikan selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal PHK. Kemudian di Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ketika karyawan tidak menolak PHK, perusahaan harus melaporkan status PHK tersebut pada Kementrian Ketenagakerjaan dan atau dinas yang mengurus bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kota atau kabupaten. Jika karyawan yang telah mendapatkan surat PHK menolak untuk di-PHK, ia harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lambat 7 hari setelah menerima surat PHK.

g. Kompensasi atau Pesangon Karyawan Terkait PHK pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perusahaan wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penghitungannya sendiri sama seperti pada peraturan sebelumnya. Hanya saja pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang terbaru, pemerintah menghapus satu poin pada bagian uang pengganti hak yang seharusnya diterima karyawan yang terkena PHK. Poin yang dimaksud adalah poin : perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

- h. Kompensasi atau Pesangon Karyawan Terkait PHK pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Besaran Uang Pesangon yang Diterima Karyawan

Ketika menghitung besaran uang pesangon, terdapat tiga komponen yang akan didapatkan karyawan yang kena PHK. Tiga komponen tersebut meliputi Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, besaran pemberian

Uang Pesangon tercantum dalam Pasal 40 ayat (2) di mana ketentuannya adalah sebagai berikut.

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun: akan mendapatkan Pesangon 1 bulan gaji.
- 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: akan mendapatkan Pesangon 2 bulan gaji.
- 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: akan mendapatkan Pesangon 3 bulan gaji.
- 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: akan mendapatkan Pesangon 4 bulan gaji.
- 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: akan mendapatkan Pesangon 5 bulan gaji.
- 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: akan mendapatkan Pesangon 6 bulan gaji.
- 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: akan mendapatkan Pesangon 7 bulan gaji.
- 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: akan mendapatkan Pesangon 8 bulan gaji.
- 9) Masa kerja 8 tahun atau lebih: akan mendapatkan Pesangon 9 bulan gaji.

Sementara itu untuk Uang Penghargaan Masa Kerja, ketentuan perhitungan pesangon PHK karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2 bulan gaji
- 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3 bulan upah
- 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun: 4 bulan upah
- 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 5 bulan upah
- 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun: 6 bulan upah
- 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun: 7 bulan upah
- 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun: 8 bulan upah
- 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan upah.

Terakhir untuk Uang Penggantian Hak, komponen yang akan didapatkan karyawan meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja
- 3) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan beberapa perubahan kebijakan akibat diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, tentu perusahaan perlu melakukan penyesuaian. Mulai dari mengubah kembali perjanjian kerja, hingga mengurus pesangon bagi karyawan yang terkena PHK.

#### **B. Kepastian Dalam Keberlangsungan Dunia Usaha**

Kebijakan PHK yang dilakukan perusahaan, harus dilihat dari berbagai sisi, misalnya kondisi yang dialami perusahaan. Beberapa produk hukum yang bisa menjadi acuan adalah Pasal 164 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa. Tidak hanya itu, ada juga Kitab Undang Undang Hukum Perdata pada Pasal 1244 dan Pasal 1245. Kemudian ada beberapa putusan Pengadilan (Yurisprudensi), seperti: (1) Putusan MA No 435/K/PDT.Sus-PHI/2015; Putusan PHI PN Palu No.12/Pdt.Sus PHI/2014/PN Pal; Putusan PHI PN Medan No.242/Pdt.Sus PHI/2018/PD Mdn. “Tidak mudah bagi perusahaan untuk melakukan langkah ini (PHK).

Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak melarang alasan ekonomi sebagai alasan PHK<sup>270</sup>. Ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan sendiri merupakan alasan PHK dengan latar belakang kondisi ekonomi perusahaan, baik di

---

<sup>270</sup> Betty Noer Alfina, *Op.Cit.*, hlm. 39.

ayat (1) maupun ayat (3). Pada masa pandemi covid-19 ini dunia usaha mengalami situasi ekonomi yang sulit dalam rangka mempertahankan operasional bisnis dan perusahaannya.

Upaya untuk mengurangi beban perusahaan supaya tetap dapat beroperasi inilah yang kemudian menjadi latar belakang dilakukannya efisiensi dengan cara menjatuhkan PHK kepada sebagian pekerjanya di masa pandemi ini. Konteks seperti ini dalam lingkup ilmu ekonomi dan bisnis memang dapat dilakukan oleh pengusaha.

Tenaga kerja di Indonesia cenderung stagnan tetapi gaji mereka terus mengalami kenaikan sehingga perusahaan harus melakukan rasionalisasi sesuai dengan kondisi bisnisnya. Kurangnya kemampuan suatu industri dalam berinovasi, juga dapat menjadi penyebab karena akan kalah bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis, baik dari dalam negeri maupun perusahaan di negara lain. Bahkan, percepatan digitalisasi yang terjadi dalam beberapa waktu terakhir juga turut berkontribusi terhadap berkurangnya penyerapan tenaga kerja.

PHK bisa terjadi bukan karena pelemahan ekonomi di dalam negeri, tetapi terlebih disebabkan melemahnya ekonomi di negara yang menjadi tujuan ekspor. Perlambatan ekonomi di negara tujuan ekspor memang menjadi salah satu penyebab, di luar itu masih banyak faktor lainnya. Jika perekonomian tidak stabil maka pengusaha terdampak, dan secara tidak langsung pada akhirnya pekerja pun akan ikut merasakan akibat negatifnya. Pada konteks masa pandemi covid-19 ini, bagi pekerja yakni kembali munculnya fenomena PHK efisiensi tanpa tutupnya perusahaan.

Keputusan PHK terpaksa dilakukan karena perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja dan keberlangsungan usaha di tengah kondisi ekonomi global yang melemah. Keputusan PHK dilakukan sebagai antisipasi dan menjadi langkah terakhir bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan bisnis. Pandemi covid-19 ini memberikan dampak yang cukup serius bagi banyak pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Turbulensi ekonomi yang diakibatkan oleh masa pandemi tersebut menimbulkan terus menurunnya jumlah permintaan barang dan/atau jasa yang dihasilkan perusahaan, sehingga terjadi adanya kelebihan pekerja (*redundancy*)<sup>271</sup>. Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan (*right to work*), dan ketidakstabilan perekonomian perusahaan serta negara selalu menjadi problem yang dilematis bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja<sup>272</sup>.

Kondisi pandemi Covid-19 berdampak kemerosotan ekonomi di semua lini warga, banyak dunia usaha tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha hingga harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban PHK di era pandemik Covid-19. Bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter PHK. Kadin lebih besar lagi yakni 15 juta orang yang Ter PHK di Indonesia<sup>273</sup>.

Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya, mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya,

---

<sup>271</sup> Gabriella Sebardt, *Redundancy and The Swedish Model in An International Context*, Kluwer Law International, Netherlands: 2006, hlm. 55.

<sup>272</sup> Budi Santoso, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", *Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3, Oktober 2013, hlm. 403.

<sup>273</sup> Wagiman, *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Era Pandemi Perspektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK!*, I unduh dari <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/> tanggal 15 November 2022

bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan *cash flow*. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya dunia usaha juga ada batasnya.

Mengingat lantaran daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini. Penyebab utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini yang mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat. Pertumbuhan ekonomi anjlok, potensi PHK meningkat. Dapat saja PHK berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas meningkat karena desakan ekonomi. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia telah meminta pemerintah dapat mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara serius di tengah pandemi Covid-19. PHK massal juga bukan keputusan yang manusiawi untuk saat ini. Pengusaha tidak menganggap seolah-olah semua keuntungan perusahaan yang selama ini sudah mereka dapat ikut raib akibat Covid-19. Pelaku usaha telah mendapat banyak stimulus, disamping PHK massal, beberapa pelaku usaha memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tak berbayar (*unpaid leave*) atau dirumahkan, ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan.

Sejalan dengan upaya meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi, diperlukan kebijakan untuk memberikan kepastian berusaha, kepastian hukum, dan

penciptakan iklim usaha yang memberi rasa aman dan kondusif untuk melakukan kegiatan usaha. Kepastian berusaha dan kepastian hukum adalah hal penting karena untuk menciptakan rasa nyaman dan aman bagi investasinya. Untuk itu, Kemenperin tengah menyusun aturan yang dapat mendukung investasi masuk dan menjaga keberlangsungan usaha, khususnya sektor industri.

Keberlangsungan dunia usaha yang dilakukan pengusaha dan pekerja tidak dapat terlepas dari keterlibatan negara melalui terbitnya peraturan hukum yang protektif, berdaya paksa dan sanksi, yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan segala peraturan pelaksanaannya. Aturan ini berdiri pada ranah publik dan privat. Hal ini dapat diketahui dari sifatnya yang protektif, daya paksa dan pemberian sanksi (nestapa)<sup>274</sup>, sedangkan sifat privatnya diketahui dari hubungan hukum kontraktual yang terdiri para pihak dalam rangka melakukan kegiatan produksi, yang saling menghormati mengenai hak, kewajiban serta tanggung-jawab masing-masing dengan berasaskan keseimbangan kepentingan.

Tujuan dari hukum tidak hanya sebatas kepastian hukum dan keadilan semata, namun juga kemanfaatan. Dari segi kemanfaatan, jika perusahaan harus tutup untuk melakukan efisiensi, maka akan memberi dampak ekonomi yang lebih besar. Situasi perekonomian masa pandemi covid-19 ini sudah jelas sulit, jika ditambah keberadaan persyaratan untuk PHK efisiensi harus dengan menutup

---

<sup>274</sup> Aspek perlindungan diatur dalam ketentuan Pasal 102 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan daya paksa, dan sanksinya diatur dalam ketentuan Pasal 183-Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perusahaan maka akan menambah lebih banyak pengangguran baru. Jika perusahaan ditutup, maka seluruh pekerja dan sekaligus pengusaha akan kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini tentu saja tidak mencerminkan adanya upaya untuk mempertahankan jaminan pekerjaan.

Sebaliknya, jika PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa menutup perusahaan, maka hal tersebut lebih menjamin dan menyelamatkan jaminan pekerjaan bagi sebagian besar pekerja yang lain, sekaligus mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan. Merujuk teori utilitis, hal ini sejalan dengan kemanfaatan, yakni menjamin faedah dan kebahagiaan terbesar bagi jumlah yang lebih banyak. Menelusuri lebih jauh dalam aturan-aturan yang sifatnya internasional, terdapat Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982 yang mengatur mengenai PHK atas inisiatif pengusaha. Kedua aturan tersebut secara khusus dibuat untuk menangani masalah PHK akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi.

Kehadiran pandemi covid-19 mengakibatkan kesulitan di segala lini kehidupan masyarakat. Termasuk dalam lalu lintas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini juga menjadi momok karena baik pekerja maupun pengusaha sama-sama merasakan dampaknya. Pada situasi serba sulit ini tidak boleh pula melakukan generalisir kepada seluruh perusahaan, dengan anggapan semua perusahaan mampu bertahan tanpa melakukan tindakan-tindakan tertentu. Tidak semua perusahaan adalah perusahaan besar yang mempunyai keadaan ekonomi yang kuat. Situasi yang tidak ideal ini tentu saja akan memberi dampak yang tidak ideal pula. Jika kemudian dalam perjalanannya pengusaha

terpaksa melakukan PHK efisiensi tanpa melakukan penutupan perusahaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mesti aktif untuk ikut mengawasi proses PHK hingga pemenuhan hak-hak dan kompensasi PHK bagi pekerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan, yakni:

1. Memastikan bahwa pengusaha telah melakukan upaya sedemikian rupa untuk mencegah terjadinya PHK dan PHK yang dilakukan adalah jalan terakhir, serta satu-satunya yang dapat ditempuh oleh pengusaha<sup>275</sup>.
2. Memastikan bahwa PHK yang dilakukan tidak ada maksud terselubung atau itikad buruk semata dari pengusaha, prosesnya harus jelas dan terbuka, serta disertai dengan alasan-alasan atau pertimbangan yang adil<sup>276</sup>.
3. Memastikan segala upah dan kompensasi atau hak-hak pekerja lainnya terkait hubungan kerja telah dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Jika perlu, pengusaha dan pekerja dapat memperjanjikan konsep reinstatement, yakni ketika situasi perusahaan telah normal kembali, dalam hal dibukanya atau diperlukannya kembali posisi pekerjaan yang semula diefisiensikan, pekerja yang terkena dampak PHK efisiensi tersebut diprioritaskan untuk dipekerjakan kembali<sup>277</sup>.

PHK yang terjadi belakangan ini memang ditenggarai oleh potensi resesi ekonomi global, yang mana inflasi di negara-negara maju mengalami kenaikan cukup signifikan. Alhasil hal itu membuat suku bunga di negara tersebut dikerek

---

<sup>275</sup> Pasal 151 ayat (1) dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

<sup>276</sup> Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982, dan Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982

<sup>277</sup> Budi Santoso, *Op.Cit.*, hlm. 414.

naik oleh bank sentral setempat untuk menekan konsumsi. Dengan menurunnya konsumsi di negara-negara tersebut membuat permintaan terhadap suatu produk akan berkurang dan yang terkena dampaknya adalah negara-negara pengekspor ke negara itu. Meski demikian, jika dilihat secara menyeluruh, kondisi perekonomian di Indonesia masih aman dari ancaman resesi. Hal ini terlihat dari makro ekonomi yang bagus, ekonomi tetap tumbuh, dan perdagangan juga masih mengalami surplus.

Kondisi perekonomian Indonesia tidak akan seperti yang dikhawatirkan, Kemampuan di sektor domestik cukup baik. Lebih tepatnya perekonomian Indonesia mengalami perlambatan, tetapi tidak akan sampai pada kondisi resesi. Meski demikian, pemerintah membuat kebijakan yang dapat mengantisipasi dampak resesi meluas. Misalnya dengan memberikan insentif untuk sektor-sektor yang tengah mengalami pelemahan, seperti insentif harga gas atau listrik, insentif pajak, dan lainnya.

Kementerian Keuangan sendiri telah menyatakan bahwa kondisi Indonesia masih relatif resilien alias memiliki kemampuan untuk bangkit dan pulih, dimana pertumbuhan ekonomi di tahun 2022 diproyeksikan akan tetap berada di level 5,3 persen dan tahun 2023 berada pada angka 5,0 persen. Jika dilihat, kinerja APBN hingga Kuartal III 2022, pertumbuhan ekonomi Indonesia cukup kuat yang didukung oleh neraca perdagangan, konsumsi rumah tangga, dan investasi sebagai penopang utama. Penerimaan negara juga masih tinggi dan ini memperlihatkan pemulihan ekonomi yang terus terjaga, kontribusi harga komoditas yang masih di level relatif tinggi serta dampak positif dari berbagai kebijakan pemerintah.

Kinerja ekspor Indonesia terdampak akibat kondisi global yang bergejolak. Penurunan permintaan ekspor itu pun mulai terasa dengan terjadinya berbagai PHK di sektor industri. Diperkirakan dari sisi permintaan ekspor akan alami dampak dengan adanya kemungkinan pelemahan di negara maju. Oleh karena itu, pemerintah berupaya meningkatkan permintaan dari sisi domestik. Meskipun diakui, tidak semua permintaan luar negeri yang turun bisa disubstitusi sepenuhnya dengan permintaan di dalam negeri. Namun permintaan tidak mungkin semuanya substitusi kita akan kompensasi. Jadi, kita akan terus melihat dari semua sektor-sektor ini dan kemudian apa kebijakan yang perlu untuk diformulasikan lebih lanjut dalam mengikuti perkembangan global.

### **C. Penerapan Atas Pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang Memberikan Kepastian dalam Keberlangsungan Dunia Usaha**

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan.

Hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang bersumber dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain (aspek hukum) :

- a. Hak dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Hak dan perlindungan kesejahteraan (Jamsostek) ;
- c. Hak dan perlindungan kebebasan berserikat ;
- d. Hak dan perlindungan pemutusan hubungan kerja terselubungatau sepihak;
- e. Hak dan perlindungan pengupahan ;
- f. Hak dan perlindungan waktu kerja (meliputi : kerja lembur) ;
- g. Hak dan perlindungan kepentingan ibadah, melahirkan, haid, cuti tahunan, istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan;
- h. dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Perlindungan hukum yang bersumber dari peraturan perusahaan/ perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (syarat-syarat kerja yang belum diatur atau peningkatan kualitas atas standar minimum peraturan perundang-undangan), antara lain :

- a. Fasilitas kesejahteraan (koperasi, klinik, perumahan, dan keluarga berencana), kantin, rekreasi, olah raga, tempat beribadah dan penitipan anak) ;
- b. Gaji berkala dan tunjangan tetap ;
- c. Bonus akhir tahun dan bonus berdasarkan prestasi ;
- d. dan lain perlindungan yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, perjanjian kerja.

Penggunaan sarana hukum yang bersifat otonom ini cenderung lebih mengadopsi (walapun tidak secara keseluruhan), atau penyesuaian diri yang bersifat tambal sulam dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perlindungan

hukum bagi pihak pengusaha yang bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, antara lain (aspek hukum) :

- a. Upah tidak dibayar, jika pekerja tidak bekerja bukan atas kehendak pengusaha atau perusahaan (no pay, no work) ;
- b. Hak mutasi terhadap pekerja untuk kepentingan perusahaan ;
- c. Hak mengatur, dan perintah untuk melakukan pekerjaan ;
- d. Hak sanksi bagi pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- e. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang melakukan pelanggaran hukum;
- f. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan;
- g. dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat tiga stakeholder, yaitu dunia usaha, tenaga kerja dan pemerintah. Masing-masing pihak berkepentingan memiliki peran dan fungsi sesuai kapasitasnya, tetapi saling membutuhkan dan integral dalam menentukan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Dunia usaha sebagai salah satu stakeholder menyediakan kesempatan kerja bagi tenaga kerja. Kegiatan usaha dan produksi yang dilakukan membutuhkan sejumlah tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usaha. Sementara tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi menyediakan jasa tenaga kerja bagi dunia usaha dalam menjalankan kegiatannya. Pengembangan dunia usaha yang bersifat kompetitif dalam era globalisasi memerlukan pekerja yang memiliki tingkat produktivitas tinggi untuk kelanjutan usaha.

Ketentuan hukum yang memberi perlindungan bagi pengusaha dimanfaatkan untuk kepentingan usahanya, sedangkan aturan hukum yang memberi perlindungan kepada pihak pekerja kurang dipatuhi pengusaha. Hal ini karena posisi tawar pekerja kurang dapat mengimbangi “kekuatan” pengusaha. Dalam hal ini peran pemerintah selaku pengawas bidang ketenagakerjaan diharapkan berfungsi sebagai sosial control dan melaksanakan pengawasan/penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*).

Keberadaan hukum ketenagakerjaan medasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan. Dari aspek perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industril dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Menurut Scheltermma sendiri *elemen rechtsstaat*, yakni: Pertama, kepastian hukum (meliputi asas legalitas, undang-undang yang mengatur tindakan penegak hukum, undang-undang tidak berlaku surut, hak asasi manusia dijamin undang-

undang, pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan lain).Kedua, persamaan (tindakan yang berwenang diatur undang-undang dalam arti materiil, serta pemisahan kekuasaan); Ketiga, demokrasi (hak memilih dan dipilih, peraturan badan yang berwenang ditetapkan parlemen, serta parlemen mengawasi tindakan pemerintah) ; Keempat, pemerintah untuk rakyat (hak asasi manusia dijamin Undang-Undang Dasar, dan pemerintah secara efektif dan efisien)<sup>278</sup>

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja di buat dalam bentuk perjanjian kerja, perjanjian buruh ini diatur dalam KUHPerduta. Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (Pasal 1337 KUHPerduta). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUHPerduta, yaitu:

- a) Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- b) Perjanjian-perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

---

<sup>278</sup> M. Tahir Azhary, *Negara Hukum (suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari Hukum Islam, implementasinya pada periode Negara Madinah dan masa kini)*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992, hlm. 67.

- c) Perjanjian Perjanjian Perjanjian Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pengaturan tentang PHK bertujuan untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralkan ketimpangan tersebut. Dengan demikian, ketika undang-undang tidak mampu menyeimbangkan subordinasi tersebut, maka hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan dengan pihak pemberi kerja tidak jarang para pekerja selalu mengalami ketidakadilan dan kepastian hukum bila berhadapan dengan kepentingan perusahaan<sup>279</sup>.

---

<sup>279</sup> Hasil Wawancara dengan Djoko Heriyono, Jabatan Ketua Serikat Pekerja Nasional, Tempat Wawancara: National Industrial Workers Union Federation (NIWUF) Gedung ILP Center Lt. 4. Jl. Raya Pasar Minggu No. 39A, Jakarta Selatan, Hari Senin, Tanggal 26 September 2022, Jam: 16:00 - 17:00 WIB

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adanya faktor - faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi landasan hukum para pengusaha untuk melakukan rencana PHK bagi para pekerja di perusahaannya. Namun, PHK tersebut juga harus melalui mekanisme yang diatur dalam undang – undang dan tidak boleh dilakukan secara sepihak dengan tidak memberikan pemberitahuan dan perencanaan yang jelas. PHK secara sepihak merusak dan merugikan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 dalam melindungi hak segenap bangsa Indonesia. PHK yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja, walaupun alasan terkait rencana PHKnya telah sesuai. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang-undang dan tidak terpenuhinya hak-hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan suatu alasan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Adapun dasar hukum PHK adalah sebagai berikut.

- a. Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- c. Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja<sup>280</sup>.

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

---

<sup>280</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Adi Mahfudz, Wakil Ketua Umum Bidang ketenagakerjaan Kamar Dagang dan Industri Kamar Dagang dan Industri, Kantor Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, Menara Kadin Indonesia Lt. 3 Jalan HR. Rasuna Said X-5 Kav 2-3, Jakarta, Hari Jumat, Tanggal 14 Oktober 2022, Jam 16:00 - 17:00 WIB

1. Alasan Ekonomis
  - a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
  - b. Merosotnya penghasilan perusahaan
  - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
  - d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
  - a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan
  - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain
  - c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya
  - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang dampaknya masih dapat dirasakan sampai saat ini dan mengakibatkan banyaknya Perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa

pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk penyelesaian yang lebih kuat karena mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktik penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah: Perselisihan Hak; Perselisihan Kepentingan; Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Indonesia menganut prinsip hubungan industrial Pancasila yang mengharuskan untuk saling menguntungkan, percaya, memahami dan saling merasa memiliki agar para pihak dapat menjalankan kegiatan perusahaan dalam keadaan yang tentram. Masih banyaknya dijumpai perusahaan/pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerjanya tetapi tidak/belum melakukan pemenuhan kewajibannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang mengakibatkan banyak pula pekerja yang merasa dirugikan terhadap tidak terpenuhinya hak-hak mereka setelah menjadi korban PHK perusahaan.

Terlepas dari telah hadirnya Undang-Undang yang mengatur pengupahan seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020, tetapi fakta yang terjadi di lapangan menampilkan sebaliknya dengan masih banyaknya perusahaan yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku dan berakhir dengan melanggar hak-hak pekerja.<sup>281</sup>

Ada banyaknya kasus terkait lainnya perusahaan dalam memenuhi kewajibannya kepada pekerja yang telah di PHK berdampak langsung pada meningkatnya kasus hubungan industrial. Hubungan industrial sendiri secara umum dibedakan menjadi dua, yang pertama adalah *man power marketing* yang membahas terkait penentuan syarat-syarat kerja yang akan diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja yang ada, dan yang kedua adalah *man power management* yang membahas pelaksanaan syarat-syarat kerja serta berbagai permasalahan yang diikuti dengan pemecahannya.

Hadirnya hubungan industrial ditujukan untuk mencapai kondisi kesejahteraan bersama diantara pengusaha dengan pekerjanya.<sup>282</sup> Dalam hal suatu perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya tanpa memperhatikan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan tersebut dan menyebabkan kerugian bagi pekerjanya, pekerja yang merasa dirugikan tersebut dapat mendiskusikan permasalahannya kepada pihak perusahaan atau yang lebih dikenal

---

<sup>281</sup> Suherman, S., & Putri, A. D. "Legal Protection on Workers' Unilateral Wages Deductions Due to the Covid-19 Pandemic". *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 2020, hlm. 455.

<sup>282</sup> Luis Marnisah. *Hubungan Industrials dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Indonesia: Deepublish, 2019, hlm. 8.

dengan upaya jalur bipartit sebagai langkah pertama. Apabila diskusi bipartit berhasil, maka hasil kesepakatan yang berupa perjanjian bersama antara kedua belah pihak dapat didaftarkan di Pengadilan Negeri.<sup>283</sup> Apabila diskusi antara pihak perusahaan dengan pekerja tidak membuahkan hasil yang baik, maka dapat dilakukan diskusi tiga arah atau tripartit yaitu antara pihak perusahaan, pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai mediator, dan pihak pekerja. Permasalahan terkait hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi apabila menyangkut terkait: Perselisihan Hak; Perselisihan Kepentingan; Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.<sup>284</sup> Namun, apabila diskusi tiga arah serta mediasi masih belum kunjung membuahkan hasil yang baik, maka pekerja yang merasa dirugikan dapat menggugat perusahaan tersebut ke Pengadilan Negeri.

Dalam penyelesaian melalui Pengadilan Negeri (litigasi) permasalahan hubungan industrial, diutamakan proses mediasi sama seperti penyelesaian sengketa-sengketa pada umumnya. Ketika proses litigasi dilakukan, maka pihak yang menggugat (dalam kasus ini adalah pekerja) akan dihadapkan dengan pihak tergugat (dalam kasus ini adalah pengusaha) yang kemudian sama-sama mempertahankan hak-haknya. Sedangkan untuk penyelesaian melalui non litigasi dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negoisasi, mediasi diluar Pengadilan,

---

<sup>283</sup> Sugiarti, Y. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19". *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 2020, hlm. 256.

<sup>284</sup> Putra, R. S., & Maruf, M.. "Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah di Phk. *Accounting and Management Journal*, 5(1), 2021, hlm. 51.

konsiliasi, atau bahkan dapat dilakukan dengan penilaian ahli.<sup>285</sup> Dengan terbukanya berbagai cara yang dapat dilakukan oleh pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha/perusahaan yang dianggap lalai dalam memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak normatif kepada pekerja yang telah di PHK, hal tersebut menunjukkan betapa pemerintah turut ingin melindungi hak-hak pekerja tersebut, selebihnya lalu diserahkan kepada pengusaha/perusahaan itu sendiri apakah mereka ingin taat kepada hukum yang berlaku dan menghasilkan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang harmonis, atau justru melanggar hukum tersebut dan merugikan pihak lain.

Permasalahan ketenagakerjaan Indonesia tidak berhenti pada permasalahan klasik ketenagakerjaan, yaitu tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang masih tinggi, namun permasalahan juga dialami oleh dunia usaha. Produktivitas tenaga kerja masih tergolong rendah sementara pengembangan usaha yang semakin kompetitif dalam era globalisasi membutuhkan peningkatan daya saing dan ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik. Tantangan ketenagakerjaan ini semakin berat mengingat sebagian besar usaha di Indonesia merupakan usaha kecil dan menengah (UKM). Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan harus dilihat dari pertumbuhan ekonomi pada semua skala sektor ekonomi, mulai usaha skala besar, menengah, hingga skala kecil.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan

---

<sup>285</sup> Pratasma, J., & Winanti, A. "Force Majeure Dalam Kontrak Bisnis Akibat Pandemi Corona. Nusantara": *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(2), 2021, hlm. 270.

pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha<sup>286</sup>.

Era globalisasi seperti sekarang ini, permasalahan tentang sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, tenaga kerja tetap merupakan aset yang paling utama dalam kehidupan perusahaan karna tanpa adanya karyawan maka peralatan dan modal tidak mungkin akan dapat di pergunakan secara maksimal.

Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

---

<sup>286</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6

Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja banyak terjadi di berbagai perusahaan. Meskipun pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar dalam dunia ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya membutuhkan biaya, tenaga dan pikiran. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang dilakukan. Itulah sebabnya pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Namun, dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan dengan pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja.

**BAB IV**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM RANGKA**  
**MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA**  
**DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

**A. Peranan Pemerintah Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha**

Negara Indonesia adalah negara hukum<sup>287</sup>, dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi juridis bahwa setiap warga masyarakat dan pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum.

Mukthie Fadjar menyatakan bahwa syarat mutlak dan ciri khas negara hukum, yakni asas pengakuan serta perlindungan hak asasi manusia, asas legalitas<sup>288</sup>. Dari pelbagai pandangan di atas dapat dipahami bahwa eksistensi Indonesia sebagai negara hukum teridentifikasi dalam UUD. '45, yang secara eksplisit tercantum dan tersebar dipelbagai pasal-pasal, yaitu: Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 24 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28, Pasal 28 A, Pasal 28B, Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 F, Pasal 28 G, Pasal 28 H ayat (1), (2), (3) dan Pasal 28 I ayat (1), (2), (5) dan Pasal 28 J Undang-Undang Dasar 1945.

---

<sup>287</sup> Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 (hasil amandemen ke tiga)

<sup>288</sup> A. Mukthie Fadjar, *Op. cit.* hlm. 43

Pasal-Pasal tersebut, secara umum merupakan manifestasi dari suatu ciri negara hukum, adapun secara khusus sebagai landasan hukum ketenagakerjaan, terutama pada ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I (2) UUD'45. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan sebagai norma hukum yang bersifat normatif, dan merupakan landasan hukum dalam hubungan (kerja) industrial, sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945, yang selanjutnya diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasar ketentuan Pasal 5 (1), jo. Pasal 20 ayat (2), jo. Pasal 27 ayat (2), jo. Pasal 28, jo. Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang berkarakter kepastian hukum, serta keadilan sebagai ciri negara hukum. Asas kepastian hukum sebagai ciri negara hukum diatur pula dalam hukum pidana Pasal 1 (1) KHUP, berbunyi: "Tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali atas kekuatan aturan pidana dalam perundang-undangan yang telah ada sebelum perbuatan dilakukan".

Asas hukum (legalitas) dalam arti sempit dikenal dengan adagium :"*Nullum Delictum, Nulla Poena, Sine Praevia Lege Poenale*", sedangkan dalam makna luas (meliputi hukum acara pidana), Jaksa wajib menuntut semua orang yang dianggap telah cukup alasan bahwa ia telah melanggar hukum". Hukum ketenagakerjaan yang mempunyai dua ranah hukum yakni hukum bersifat publik dan privat. Dalam hal ini, seperti yang telah diuraikan sekilas di atas, bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat protektif, daya paksa dan pemberian sanksi, sedangkan pada ranah privat ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan asas keseimbangan kepentingan. Sebagaimana

halnya hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan<sup>289</sup>. Di sini ketiga nilai tersebut sebagai pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan<sup>290</sup>.

Salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia. Hal ini sesuai pernyataan Wolhoff, bahwa sejumlah hak yang seakan-akan berakar dalam tabiat setiap oknum pribadi manusia justru karena kemanusiaannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut hilang juga kemanusiaannya itu<sup>291</sup>”

Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan

---

<sup>289</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 9)

<sup>290</sup> Djoko Heroe S., “Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha”, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, hlm. 10-11.

<sup>291</sup> Mashudi, *Op. cit.* hlm. 50.

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Awal tahun 2016 masyarakat Indonesia dikejutkan dengan penutupan dua perusahaan elektronik raksasa asal Jepang, yakni Panasonic dan Toshiba. Penyebabnya adalah daya beli masyarakat Indonesia yang terus tergerus, sehingga berdampak pada penjualan produk elektronik. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Said Iqbal, mengungkapkan Toshiba telah menutup pabrik televisi di Kawasan Industri Cikarang, Jawa Barat. Padahal, hanya ini satu pabrik yang tersisa dari enam perusahaan Toshiba lain yang sudah tutup sebelumnya dalam 10 tahun terakhir. Perusahaan lainnya yang ikut terhantam pemburukan ekonomi adalah Panasonic Lighting. Sebanyak dua pabriknya resmi ditutup, seperti Panasonic Lighting Indonesia (PLI) di Pasuruan, Jawa Timur, awal Januari ini dan satu pabrik lainnya di Kawasan Industri Bekasi pada Februari 2016. Dalam 10 tahun terakhir, terdapat 13 perusahaan di Indonesia yang sudah ditutup. Sebelumnya ada Panasonic komponen sudah ditutup, sekarang tinggal tiga, yakni Panasonic Manufaktur Indonesia (PMI), Panasonic Energy Indonesia yang produksi baterai, dan Panasonic Healthcare yang produksi alat kesehatan. Kesemuanya itu telah berakibat kepada semakin bertambahnya tingkat pengangguran, yang kemudian berdampak pada

bertambahnya angka kemiskinan. Pengangguran merupakan masalah klasik yang selalu ada di setiap negara, termasuk di Indonesia.

Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan lapangan pekerjaan merupakan penyebab utama pengangguran. Keterbatasan lapangan pekerjaan menyebabkan supply (penawaran) tenaga kerja di pasar tenaga kerja melebihi *demand* (permintaan) tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja yang tercipta. Akibatnya timbul kelompok angkatan kerja yang tidak diberdayakan dalam kegiatan perekonomian. Kelompok angkatan kerja yang berpendidikan cukup dan sesuai dengan tawaran lapangan pekerjaan akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Jumlah pengangguran di Indonesia masih cukup tinggi, indikator yang biasa digunakan untuk mengukur pengangguran adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT umumnya didefinisikan secara konvensional sebagai proporsi angkatan kerja yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan. Ukuran ini dapat digunakan untuk mengindikasikan seberapa besar penawaran kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja di sebuah negara atau wilayah. Badan Pusat Statistik (BPS) dalam rilis Berita Resmi Statistik menerangkan bahwa TPT di Indonesia pada Februari 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,5 persen. Jumlah pengangguran secara nasional ini tentu saja dipengaruhi dengan jumlah pengangguran di daerah baik itu di perkotaan maupun di perdesaan. Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah-masalah di bidang ekonomi, melainkan juga berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial.

Sejak bulan Maret 2020, Pemerintah menerbitkan beberapa kebijakan untuk menanggulangi penyebaran virus corona ini, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 (PP 21/2020). Dalam Peraturan Pemerintah 21/2020, yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Covid-19. Pemerintah Daerah dapat melakukan PSBB untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan<sup>292</sup>.

Akibat pembatasan-pembatasan yang dilakukan dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19, termasuk penutupan operasional perusahaan, potensi perusahaan yang terpaksa gulung tikar relatif besar. Pemutusan hubungan kerja karyawan sudah banyak terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini erat dikaitkan dengan alasan efisiensi diakibatkan dampak covid-19 ini. Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga kerja saat ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan. Krisis ekonomi yang terjadi hingga saat ini banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Penerapan hukum untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi.

---

<sup>292</sup> Rohmah, S.N. "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona?," Adalah, Volume. 4, No. 1 (2020), hlm. 5.

PHK merupakan salah satu cara untuk mempertahankan kelangsungan dunia usaha. Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan cash flow. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya perusahaan juga ada batasnya<sup>293</sup>.

Penerapan atas pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh dengan pengusaha), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih Pekerja/Buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha<sup>294</sup>.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan

---

<sup>293</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Shinta Widjaja Kamdani, Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C Guntur - Setiabudi Jakarta Selatan, Hari Rabu Tanggal 5 Oktober 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

<sup>294</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Adi Mahfudz, Wakil Ketua Umum Bidang ketenagakerjaan Kamar Dagang dan Industri Kamar Dagang dan Industri, Kantor Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, Menara Kadin Indonesia Lt. 3 Jalan HR. Rasuna Said X-5 Kav 2-3, Jakarta, Hari Senin, Tanggal 3 Oktober 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, perusahaan yang melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya<sup>295</sup>.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Dunia Usaha**

Masalah ketersediaan lapangan kerja di Indonesia sekarang sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran yang besar dan pendapatan yang relatif rendah. Pengangguran dapat menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, serta dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Sehubungan dengan dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh akan mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan/ketidakadilan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya

---

<sup>295</sup> Ferianto & Darmanto, Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm. 263.

kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

PHK penting diketahui bagi pengusaha dan buruh atau pekerja, terlebih, penyebab PHK masih kerap mencuat di masyarakat. Sejalan dengan itu, alasan PHK harus sesuai dengan ketentuan, agar tidak dinyatakan batal demi hukum. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Alasan PHK menurut PP 35 Tahun 2021 cukup beragam, bisa disebabkan oleh perusahaan dan keinginan pekerja itu sendiri.

Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dalam dunia usaha terdiri dari 4 (empat) jenis, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan

Cara-cara yang dianut dalam pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini, merupakan aspek yang penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan (*lay-off*), mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja itu sendiri. Hal tersebut dapat saja dimengerti, karena majikanlah yang bertanggung jawab atas jalannya dan efektifnya perusahaannya dan pengusaha juga ingin mempertahankan kekuasaannya dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu banyaklah alasan-alasan dari pihak majikan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja karena

majikan ini, misalnya dikarenakan alasan ekonomis dimana majikan mengkehendaki kebebasan yang maksimum dalam pemberhentian tenaga kerjanya tersebut, dimana bila pengusaha tersebut tidak merasa puas akan kinerja dari tenaga kerjanya maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan atau bila perusahaan tersebut membenarkan adanya pengurangan tenaga kerja yang hal tersebut dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian yang terus-menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik selama 2 (dua) tahun terakhir, atau karena perusahaan tersebut mengalami pailit, atau karena terjadi keadaan memaksa (*force majeure*).

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan suatu akibat dari teori barat dimana pihak tenaga kerja mempunyai hak yang sama dengan pihak pengusaha, dimana jika pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut maka tenaga kerja tersebut juga memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pekerja/buruh sebagai manusia yang merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan pekerja/buruh tersebut tanpa pemberitahuan atau melaporkan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak mengkehendakinya. Pekerja/buruh dalam hal ingin melakukan pengunduran diri harus memenuhi syarat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3. Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal tersebut wajar karena hubungan kerja bersifat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwarisi. Sebaliknya, hubungan kerja tidak berakhir karena meninggal dunianya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

### 4. Pekerja/buruh Memasuki Usia Pensiun

Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum. Seperti yang termuat mengenai pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehingga dapat dianalisa akibat hukum dari

pemutusan hubungan kerja yaitu pekerja/buruh tidak lagi memiliki suatu kewajiban untuk bekerja kepada pengusaha tersebut dan sebaliknya juga pengusaha tidak pula berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Bagi pekerja/buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan berdampak langsung pada penetapan (*income security*) bagi pekerja/buruh tersebut dan bagi keluarganya, sedangkan bagi pengusaha dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami serta mengerti akan prosedur kerja di perusahaannya.

Dampak buruk dari pengangguran adalah berkurangnya tingkat pendapatan masyarakat yang pada akhirnya mengurangi tingkat kemakmuran/kesejahteraan. Kesejahteraan masyarakat yang turun karena menganggur akan meningkatkan peluang mereka terjebak dalam kemiskinan karena tidak memiliki pendapatan. Apabila pengangguran tidak dapat diatasi, maka akan timbul keresahan sosial yang mempunyai dampak yang buruk pada kesejahteraan masyarakat serta prospek pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. Dengan demikian, tingginya pengangguran akan berdampak pada peningkatan kemiskinan di Indonesia.

Di Indonesia hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Sejalan dengan perkembangan reformasi saat ini, setiap upaya yang menempatkan kaum

pekerja pada posisi pinggiran (*marginalization*) berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. Masalah yang sangat penting bahkan yang terpenting bagi seorang tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan ialah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi seorang tenaga kerja berarti kehilangan sebuah mata pencaharian yang hal tersebut merupakan awal atau permulaan dari segala kesengsaraan bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi keluarganya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang sensitive karena berhubungan langsung dengan mata pencaharian, selain dapat menurunkan tingkat kesejahteraan masyarakat juga akan menimbulkan pengangguran dan lebih rumit lagi apabila pemutusan hubungan kerja yang menyisakan konflik antara perusahaan dan karyawan yang berujung demonstrasi besar-besaran. Sudah dipastikan bahwa pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan efek domino atau multiplier efek yang saling berkaitan, telah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pemegang amanah dan sebagai pelayan masyarakat untuk mengetahui serta berupaya menyelesaikan dan menangani konflik yang terjadi antara pihak pekerja dan perusahaan<sup>296</sup>. Dalam menangani konflik antara perusahaan dan karyawan yang diakibatkan dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hal ini Pemerintah dituntut mengeluarkan aturan ataupun kebijakan yang tujuannya untuk menghasilkan kesepakatan antara pihak pekerja dan perusahaan untuk menciptakan iklim yang kondusif. Perundingan Tripartit menjadi langkah yang ditempuh Dinas

---

<sup>296</sup> Fatwal Fahrunnisa, dkk, "Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Gunung Mas di Kabupaten Pangkep, Kolaborasi": *Jurnal Administrasi Publik*, Desember 2017 Volume 3 Nomor 3, hlm. 317

untuk mempertemukan, melakukan negosiasi dan perundingan antara Serikat pekerja dan perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan bersama.

Tripartit berperan sebagai forum komunikasi dan musyawarah antara pekerja, pemerintah dan perusahaan untuk membahas tuntutan-tuntutan pekerja yang diputus hubungan kerjanya. penyelesaian masalah PHK melalui pertemuan Tri Partit antara pemerintah pengusaha/organisasi dan serikat pekerja sebagai perwakilan dari pekerja yang artinya Tripartit sebagai perumus dalam memecahkan masalah.

Dalam Undang-Undang No .2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 10 disebutkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit dan perundingan Tripartit keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Perundingan Bipartit perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga.

Masyarakat pada umumnya memiliki keterbatasan dalam mengembangkan dirinya. Oleh karena itu diperlukan pendamping untuk membimbing dalam upaya memperbaiki kesejahteraan masyarakat, dimana pendampingan meliputi upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sebagai solusi yang ditawarkan pemerintah. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk karyawan yang di PHK bisa dikatakan masih sangat kurang serta tidak adanya

bimbingan dan pengarahan khusus yang diberikan dari Dinas untuk karyawan yang terkena PHK. Karyawan yang diPHK memiliki keterbatasan untuk mengajukan tuntutan-tuntutan yang dirasa kurang adil bagi pekerja, selain dengan mengandalkan Serikat Pekerja, juga diperlukan pendamping untuk membimbing dalam upaya menangani konflik yang terjadi akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja karyawan, dimana pendampingan meliputi di bentuknya suatu tim sebagai solusi yang ditawarkan pemerintah.

### **C. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi**

PHK dengan Investasi merupakan suatu hal yang berbeda, kalau investasi baru memiliki perspektif sendiri. Pemberlakuan upah minimum yang tidak kompetitif maka investasi yang masuk adalah padat modal. Namun PHK dengan melakukan perampingan dengan tujuan efisiensi bisa dianggap investasi bila perusahaan melakukan PHK dengan memberikan pesangon kepada pekerja dengan tujuan perusahaan menjadi sehat ke depannya<sup>297</sup>.

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah sebagai dinamisator dalam menangani konflik antara pekerja yang di PHK dan perusahaan yaitu dengan membentuk LKS Tripartit (Lembaga Kerjasama Tripartit). LKS Tripartit (Lembaga kerjasama Tripartit) yaitu sebuah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah guna memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

---

<sup>297</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan kinerja pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau bantuan melalui pemberian bantuan sarana dan prasarana kepada masyarakat setempat. Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator yaitu untuk menemukan dan menyelesaikan masalah, membantu beberapa pihak dalam mengambil keputusan dan mencapai kesepakatan dalam hasil pertemuan.

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong

terciptanya perluasan kesempatan kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur dan menangani persoalan yang terjadi dari adanya pemutusan hubungan kerja serta kelangsungan dunia usaha serta investasi.

Indonesia memiliki potensi-potensi yang menjadi kekuatan daya saing dengan negara lain yaitu sumber daya alam yang melimpah, tenaga kerja muda dan terampil, pasar domestik yang besar dan terus tumbuh, serta dukungan pemerintah meningkatkan iklim investasi dan peran Indonesia di tingkat internasional<sup>298</sup>.

Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan adalah wadah tempat berlindungnya buruh dan pekerja dengan persoalan pemutusan hubungan kerja karyawan dan investasi, dibutuhkan peranan pemerintah terutama dalam rangka menangani dan menyelesaikan konflik dari PHK dengan mengadakan

---

<sup>298</sup> Hasil wawancara dengan Belvin Tannadi, Investor, Tempat wawancara Pakai Binjai, Binjai Kota, Sumatera Selatan, Hari Rabu, Tanggal 7 September 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

beberapa tindakan untuk menciptakan suasana kondusif yang di akibatkan dari adanya pemutusan hubungan kerja dan kelangsungan dunia usaha serta investasi.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pandemi Covid-19 menjadi hambatan besar bagi kegiatan perekonomian di Indonesia. Sektor investasi juga tidak luput dari dampak buruk diakibatkan oleh pandemi ini. Semakin banyak negara yang berada di ujung jurang resesi, salah satunya seperti negara Singapura. Dampak dari pandemi Covid-19 terhadap investasi di Indonesia bersifat sistemik. Meski begitu, BKPM telah menyiapkan berbagai strategi untuk menjaga serta memulihkan iklim investasi ditengah pandemi Covid-19<sup>299</sup>. Dampak yang diakibatkan oleh pandemi ini dirasakan hampir di seluruh sektor. BKPM sebagai institusi pemerintah turut melakukan upaya-upaya untuk menjaga iklim investasi salah satunya adalah mempermudah proses perizinan usaha terutama bagi bisnis di sektor kesehatan, hal ini dilakukan untuk merespon pesatnya minat pelaku usaha yang tinggi dalam pengajuan izin kesehatan di masa pandemi ini.

Di tengah tekanan ekonomi akibat pandemi COVID-19, realisasi investasi di Indonesia pada semester I 2020 masih menunjukkan tren positif. BKPM melaporkan pada periode semester I 2020 realisasi investasinya mencapai 402,6 triliun, naik 1,8% dibandingkan periode yang sama di tahun sebelumnya. Nilai realisasi investasi semester I 2020 mencapai 46,2% dari target investasi 2020 sebesar Rp871,2 triliun. Masih belum diketahui kapan pandemi COVID-19 akan berakhir, apalagi mengingat bahwa vaksin untuk virus corona masih dalam tahap

---

<sup>299</sup> Kemudahan Investasi dan Strategi Memulihkan Investasi di Indonesia, di unduh dari <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/kemudahan-investasi-dan-strategi-memulihkan-investasi-di-indonesia> tanggal 10 November 2022

pengembangan. Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, Antonio Guterres, mengungkapkan bahwa ekonomi dunia baru bisa pulih bertahun-tahun setelah pandemi berakhir. Hal ini dikarenakan banyaknya bisnis yang gulung tikar dan PHK massal yang juga berimbas pada investasi<sup>300</sup>.

Kondisi pandemi yang tidak bisa diprediksi kapan berakhirnya menyebabkan BKPM untuk mengambil langkah penyesuaian. Dimulai dengan kemudahan proses perizinan usaha, pemberian insentif bagi perusahaan untuk melakukan ekspansi, hingga memfasilitasi relokasi investasi negara lain yang telah henggang dari Tiongkok. Perlahan namun pasti, Indonesia berhasil meyakinkan 7 perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) untuk melakukan relokasi investasi di Indonesia saat COVID-19, beberapa di antaranya adalah Amerika Serikat, Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan. Dari relokasi ini akan berdampak pada terciptanya lapangan kerja dan membuka lebar gerbang bagi Indonesia untuk kembali meningkatkan pertumbuhan ekonomi di tahun 2021.

Berpikir maju ke depan, BKPM telah menetapkan target realisasi investasi di Indonesia untuk tahun mendatang, yakni sebesar Rp858.5 triliun. Fokus utama dari BKPM adalah untuk memulihkan perekonomian Indonesia di tahun 2021. Untuk dapat mencapai target tersebut, BKPM sudah menyiapkan 6 program utama untuk meningkatkan realisasi investasi di Indonesia saat Covid-19. Salah satunya adalah untuk segera melaksanakan investasi yang sebelumnya terhenti dan investasi berskala besar. Dalam upaya ini, BKPM mengubah sudut pandang mereka dengan

---

<sup>300</sup> Kemudahan Investasi dan Strategi Memulihkan Investasi di Indonesia, di unduh dari <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/kemudahan-investasi-dan-strategi-memulihkan-investasi-di-indonesia> tanggal 10 November 2022

mendatangi investor dan memfasilitasi mereka hingga investasi tersebut dapat direalisasikan. Sepanjang semester I 2020 BKPM telah menuntaskan 58% investasi mangkrak senilai Rp 410 triliun dari total Rp 708 triliun. Investasi mangkrak tersebut berasal dari 11 perusahaan yang selama ini mengalami kendala dalam merealisasikan investasinya<sup>301</sup>.

Menurunnya pergerakan ekonomi di Indonesia menyebabkan semakin meningkatnya pengangguran. Di sinilah peran investasi, yakni untuk membuka lahan pekerjaan baru. Fasilitas relokasi investasi asing sebagaimana yang sudah diungkapkan sebelumnya juga masuk ke dalam 6 program utama ini. Kepala BKPM menegaskan bahwa investasi merupakan motor utama penggerak pertumbuhan ekonomi. Sejalan dengan eksekusi proyek investasi mangkrak dan berskala besar, BKPM pun mengimplementasi debottlenecking dan aftercare investasi melalui proses pendampingan investor. BKPM telah menyiapkan satgas khusus untuk menarik lebih banyak investor asing, terutama mereka yang sudah hengkang dari Tiongkok.

Investasi memegang peranan penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Hal yang juga penting dalam upaya menarik investor, selain makroekonomi yang kondusif, juga memerlukan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur dalam artian luas. Hal ini menuntut perubahan orientasi dari pemerintah, yang semula lebih bersifat sebagai regulator,

---

<sup>301</sup> Kemudahan Investasi dan Strategi Memulihkan Investasi di Indonesia, di unduh dari <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/kemudahan-investasi-dan-strategi-memulihkan-investasi-di-indonesia> tanggal 10 November 2022

harus diubah menjadi supervisor sehingga peran swasta dalam perekonomian dapat berkembang optimal<sup>302</sup>.

Iklm investasi ditengah persaingan pasar dunia membuat investor cukup kelimpungan mengembangkan bisnis di Indonesia. PHK bukan permasalahan manajemen perusahaan, namun berkaitan juga dengan iklim investasi yang tidak kondusif. PHK merupakan rentetan dari kondisi ekonomi beberapa tahun lalu. Mestinya pemerintah mengambil langkah cepat, misalnya memberikan insentif kepada perusahaan yang mengalami masalah. Di sini pemerintah harus cepat mendeteksi, apakah ini karena persoalan ekonomi atau politik<sup>303</sup>.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara mempunyai peran penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan semua warganya<sup>304</sup>. Investasi dipandang sebagai salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat antara lain dengan peningkatan kegiatan pembangunan infrastruktur yang menyerap tenaga kerja, serta memperbaiki infrastruktur seperti listrik yang masih kekurangan di berbagai daerah serta sarana dan prasarana lain yang dapat mendukung pembangunan.

Tujuan penyelenggaraan penanaman modal dapat tercapai apabila faktor yang menghambat iklim penanaman modal dapat diatasi antara lain melalui perbaikan koordinasi antar instansi pemerintah pusat dan daerah, penciptaan

---

<sup>302</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Adi Mahfudz, Wakil Ketua Umum Bidang ketenagakerjaan Kamar Dagang dan Industri Kamar Dagang dan Industri, Kantor Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, Menara Kadin Indonesia Lt. 3 Jalan HR. Rasuna Said X-5 Kav 2-3, Jakarta, Hari Senin, Tanggal 3 Oktober 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

<sup>303</sup> Hasil Wawancara dengan Ikmal Lukman, Plt. Deputi Bidang Promosi Penanaman Modal, Tempat wawancara Jl. Jend. Gatot Subroto No. 44, Jakarta, hari Senin, Tanggal 5 September 2022. Jam. 14:00 – 15:00 WIB

<sup>304</sup> Jimly Asshiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, PSHTN FHUI, Jakarta: 2002, hlm. 56

birokrasi yang efisien, kepastian hukum di bidang penanaman modal, biaya ekonomi yang berdaya saing tinggi serta iklim usaha yang kondusif di bidang ketenagakerjaan dan keamanan berusaha.

Arah Kebijakan Investasi Nasional adalah Penguatan Investasi ditempuh melalui dua pilar kebijakan yaitu pertama adalah Peningkatan Iklim Investasi dan Iklim Usaha untuk meningkatkan efisiensi proses perijinan bisnis; dan kedua adalah Peningkatan Investasi yang inklusif terutama dari investor domestik. Kedua pilar kebijakan ini akan dilakukan secara terintegrasi baik di tingkat pusat maupun di daerah. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat ditempuh melalui peningkatan jumlah lapangan kerja seiring dengan upaya peningkatan iklim investasi di Indonesia. Oleh karena itu perlu diciptakan iklim usaha yang kondusif di bidang ketenagakerjaan dan keamanan berusaha, salah satunya melalui perbaikan regulasi ketenagakerjaan yang ramah investasi.

Sejak diberlakukannya Undang Undang No. 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing dan Undang Undang No. 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri, iklim investasi di Indonesia relatif berkembang pesat. Hal ini disebabkan oleh beberapa insentif yang terkandung di dalam Undang Undang tersebut, yaitu meliputi perlindungan dan jaminan investasi, terbukanya lapangan kerja bagi tenaga kerja asing, dan adanya insentif di bidang perpajakan. Dan yang tak kalah penting, situasi politik dan keamanan pada saat itu relatif lebih stabil yang mendorong investasi semakin bergairah dan menunjukkan peningkatan yang signifikan. Namun pertumbuhan investasi tersebut mengalami kemerosotan yang berujung dengan terjadinya krisis ekonomi pada penghujung tahun 1997 yang

menjadi awal krisis multidimensional yang berpengaruh kepada stabilitas politik. Kemerostan investasi tersebut terjadi sangat tajam, bahkan sempat terjadi arus Penanaman Modal yang negatif selama beberapa tahun<sup>305</sup>. Kondisi investasi yang demikian parah antara lain disebabkan karena<sup>306</sup>:

**Pertama**, adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan iklim investasi di Indonesia. Tidak stabilnya kondisi politik di Indonesia yang erat kaitannya dengan keamanan, telah menimbulkan kekhawatiran bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Sehingga masalah keamanan dalam negeri ini merupakan prioritas utama bagi Pemerintah untuk segera memulihkan keadaan menjadi lebih aman dan disamping itu dapat memberikan jaminan adanya kepastian hukum.

**Kedua**, jaminan adanya kepastian hukum dan keamanan merupakan syarat utama untuk menarik investor, baik yang merupakan perusahaan milik nasional ataupun milik investor;

**Ketiga**, masalah ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan masalah *hiring* (rekrutmen) dan *firing* (pemberhentian), dimana masalah ini bersifat ruwet dan menciptakan suatu *bottlenecking*;

**Keempat**, masalah perpajakan dan kepabeanan;

**Kelima**, masalah infrastruktur; dan

**Keenam**, masalah penyederhanaan sistem perizinan. Disamping itu, diperlukan adanya fasilitas-fasilitas dan kebijakan-kebijakan Pemerintah yang memberikan kemudahan bagi investor seperti pemberlakuan kembali tax holiday.

Dalam masa globalisasi<sup>307</sup> saat ini, peran penanaman modal semakin krusial terutama bagi negara-negara yang sedang membangun seperti Indonesia. Sehingga kompetisi untuk merebut investasi berada dalam kondisi yang semakin ketat dan kompetitif. Kebutuhan akan modal pembangunan yang besar kerap menjadi masalah penting, ketika kapital ini tidak dapat dicukupi dari sumber-sumber yang

---

<sup>305</sup> G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, dan A. Setiadi, *Manajemen Penanaman Modal Asing. Cet. Pertama*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 11-12.

<sup>306</sup> *Ibid*, hlm. 18-21

<sup>307</sup> M. Dawam Rahardjo, "Etika Bisnis Menghadapi Globalisasi Dalam PJP II", Prima, Majalah Kajian Ekonomi dan Sosial No. 2 tahun 1995, hlm. 15

ada di dalam negeri, maka permodalan tersebut di dapat dari negara lain atau lembaga internasional dalam bentuk investasi dan utang luar negeri. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut didukung oleh beberapa faktor, antara lain : 1) dukungan kebijakan deregulasi perdagangan dan investasi; 2) iklim usaha yang kondusif untuk mempercepat laju kenaikan investasi; dan 3) juga adanya kepercayaan dunia internasional pada para pelaku ekonomi domestik dalam melakukan berbagai bentuk kerjasama usaha patungan.

Fakta di atas semakin menyadarkan bangsa Indonesia, bahwa pebisnis memiliki logika sendiri. Mereka lebih mengutamakan negara yang memberikan kemudahan berusaha, dimana para investor memperoleh jaminan bahwa uang yang diinvestasikan akan kembali, tentunya dengan ditambah labanya<sup>308</sup>. Dengan merujuk pada definisi investasi dari Reilly & Brown, Didik J. Sarbini<sup>309</sup> menyatakan, bahwa peranan investasi dalam ekonomi bersifat sangat strategis. Oleh karenanya tanpa investasi yang cukup memadai maka jangan diharapkan ada pertumbuhan ekonomi yang tinggi serta tidak akan pernah terlihat peningkatan kesejahteraan ekonomi yang lebih baik. Menurut Reilly & Brown, investasi adalah komitmen untuk mengikat aset saat ini untuk beberapa periode waktu ke masa depan guna mendapatkan penghasilan yang mampu mengompensikan pengorbanan investor, berupa: 1. aset pada waktu tertentu; 2. tingkat inflasi; dan 3. ketidakpastian penghasilan dimasa mendatang.

---

<sup>308</sup> Menjual Indonesia Lewat RUU Penanaman Modal, Siaran Pers Jaring Advokasi Tambang, 16 Desember 2006.

<sup>309</sup> Didik J. Sarbini, *Arsitektur Hukum Investasi Indonesia (Analisis Ekonomi Politik)*, Cet. Pertama, PT. Indeks, Jakarta: 2008, hlm. 11

Untuk mendatangkan investor setidaknya-tidaknya dibutuhkan tiga syarat yaitu, pertama, adanya *economic opportunity* (investasi mampu memberikan keuntungan secara ekonomis bagi investor); kedua, *political stability* (investasi akan sangat dipengaruhi stabilitas politik); ketiga, *legal certainty* atau kepastian hukum<sup>310</sup>. Ketentuan lain berkaitan dengan perpajakan, ketenagakerjaan, dan masalah pertanahan semua ketentuan ini akan menjadi pertimbangan bagi investor dalam melakukan penanaman modal<sup>311</sup>. Jika dikaitkan antara investasi atau penanaman modal dengan ketenagakerjaan, yakni keduanya saling mempengaruhi dan berkorelasi satu sama lainnya di mana jika iklim investasi berjalan dengan baik maka sekiranya lapangan pekerjaan akan semakin memberikan peluang bagi calon-calon tenaga kerja dan akan mengurangi tingkat pengangguran dan begitu pun sebaliknya jika system regulasi dibidang ketenagakerjaan dapat efektif dalam prakteknya dan menciptakan iklim yang kondusif dalam hubungan industrial maka dapat menjadi salah satu penunjang dari datangnya modal-modal asing ke Indonesia.

Seringkali tidak ada gambaran mengenai lemahnya posisi buruh di Indonesia yang lebih jelas daripada ancaman yang dilayangkan para investor, juga dari sekelompok pengusaha lokal, bahwa kelak 'modal mereka akan hengkang' dari Indonesia. Para investor ini menganggap kenaikan upah dan masalah-masalah yang ditimbulkan buruh belakangan membuat iklim investasi Indonesia kurang kondusif dibanding negeri pesaing seperti Cina, Vietnam atau Myanmar. Pejabat pemerintah

---

<sup>310</sup> Pancras J. Nagy, *Country Risk, How to Assess, Quantify and Monitor*, Euronomy Publications, London: 1979, hlm. 54. Lihat juga Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2006, hlm.40.

<sup>311</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi, cet. I*, Nuansa Aulia, Bandung: 2007, hlm. 32-33.

menanggapi hal ini dengan mengerem kenaikan upah buruh dan mengontrol serikat buruh, sementara mereka jarang sekali membenahi sumber-sumber lain yang mengakibatkan biaya produksi menjadi tinggi, termasuk prosedur dan biaya birokrasi yang tidak sedikit. Sudah sangat sering dilaporkan di media nasional bahwa hal ini akan menyediakan banyak senjata bagi kepentingan-kepentingan yang hendak mencegah munculnya gerakan buruh Indonesia yang lebih efektif. Maka dengan berkurangnya modal dari investor dan penurunan daya beli pasar, menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai nilai keuntungan tertinggi dalam sebuah hasil produksi, melainkan dapat menyebabkan kerugian jika tetap mempertahankan jumlah pekerja yang menghasilkan produksi yang tidak memiliki permintaan pasar, sehingga keuntungan tidak dapat diraih. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan mengeluarkan beberapa kebijakan agar anggaran produksi sesuai dengan modal yang ada, salah satunya adalah dengan pengurangan tenaga kerja, misalnya merumahkan tenaga kerja dengan hanya memberikan uang dibawah uang minimal regional (UMR) ataupun melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Pemerintah Indonesia sadar terhadap pentingnya mengutamakan perbaikan infrastruktur agar iklim investasi dan bisnis menjadi lebih menarik. Oleh karena itu, pembangunan infrastruktur menjadi salah satu fokus utama sebagai fondasi pembangunan yang akan terus ditingkatkan, utamanya terkait dengan utama menyambungkan ke sentra-sentra ekonomi produktif, sehingga masalah distribusi tidak lagi menjadi kendala pertumbuhan ekonomi regional.

Berbagai proyek-proyek infrastruktur yang massif telah berhasil dikembangkan di berbagai penjuru Indonesia, beberapa proyek pembangunan tersebut, peningkatan kegiatan infrastruktur berbasis masyarakat (padat karya), pembangunan irigasi kecil, pengembangan air mium dan sanitasi, pembangunan Pos Lintas Batas Negara (PLBN) dan penataan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional. Kemudian, preservasi jalan Lintas Timur, Barat, dan Tengah Sumatera, serta peningkatan preservasi jalan Trans Papua untuk mengurangi disparitas harga kebutuhan bahan pokok dan mengatasi ketimpangan pembangunan antar wilayah di Indonesia.

Tingkat kemajuan infrastruktur suatu negara mencerminkan efisiensi perekonomian dari negara itu sendiri. Saat kondisi infrastruktur di sebuah negara lemah dapat berakibat pada tingginya biaya logistik untuk kegiatan bisnis, termasuk perdagangan. Selain itu, industri tersebut akan kehilangan daya saing. Pembangunan infrastruktur dan perkembangan makro ekonomi memiliki hubungan timbal balik, karena pembangunan infrastruktur memberikan dampak positif dan menciptakan efek pengganda dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi membutuhkan pemerataan pembangunan infrastruktur untuk menyerap peningkatan aliran barang dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara langsung dapat berpengaruh kepada pengurangan tingkat pengangguran dan kesenjangan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan upaya akselerasi perbaikan dan pembangunan investasi, terutama dalam bidang infrastruktur, yang dilakukan Pemerintah, diharapkan dapat tersambung sentra-sentra ekonomi produksi, investasi infrastruktur yang tepat merupakan poin penting dari produktivitas dan

prospek pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Untuk itu, sektor swasta masih merupakan investor yang memiliki potensi besar untuk membantu proses percepatan perkembangan infrastruktur di Indonesia. Landasan utama dari fokus kerja ini adalah untuk membuka aset infrastruktur yang ada ke sektor swasta, yakni melalui produk seperti pasar obligasi proyek dan sekuritisasi utang.

Pemangku kepentingan untuk membangun sinergitas dalam mendukung satu visi meningkatkan kualitas investasi dan keseimbangan penyebaran investasi, utamanya pada sektor riil yang padat karya. Hilirisasi industri dan substitusi impor kiranya perlu terus digelorakan, agar dapat meningkatkan nilai tambah ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Ketidakpastian dan kerapuhan ekonomi dunia akibat perang dagang AS dan China masih berlanjut meskipun relatif berkurang dibandingkan dengan tahun 2018. Dengan kondisi tersebut, investor besar diperkirakan akan mempertimbangkan tempat yang menjadi basis produksi, diantaranya Indonesia, peluang ini harus dapat dimanfaatkan, dengan menjadikan Indonesia agar menarik bagi investor, nilai tambah yang telah kita miliki adalah persepsi investor yang melihat adanya keberlanjutan fokus kebijakan ekonomi dan pembangunan dalam pemerintahan mendatang. Oleh karena itu diperlukan adanya dukungan dari seluruh pemangku kepentingan guna memastikan beragam terobosan kebijakan yang telah ditempuh pemerintah dalam memastikan meningkatnya investasi, seperti *Online Single Submission* (OSS) dipastikan berjalan lancar dengan dukungan penuh dari seluruh pemangku kepentingan pusat dan daerah. Disamping itu, dengan telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2019 tentang Pemberian Insentif dan Kemudahan Investasi di

Daerah, diharapkan akan terjadi akselerasi pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi dan kemudahan berusaha.

Pemberian insentif dilakukan dengan memberikan pengurangan, keringanan, atau pembebasan pajak daerah, serta pengurangan, keringanan, atau pembebasan retribusi daerah. Disamping itu dilakukan juga pemberian bantuan modal, bantuan untuk riset dan pengembangan, dan bantuan fasilitas pelatihan vokasi kepada UMKM dan/atau koperasi daerah dan bunga pinjaman rendah. Untuk itu K/L dan Pemerintah Daerah dapat menyatukan sinergitas dalam memastikan berbagai regulasi dan kelembagaan yang dirancang untuk memudahkan Bergeraknya investasi tersebut dapat benar-benar berjalan di tataran praksis, sehingga dipastikan adanya jaminan kecepatan dalam mengeluarkan izin terhadap kegiatan usaha dan investasi yang berkaitan dengan industrialisasi, industri produk substitusi impor, dan industri berorientasi ekspor serta yang lebih penting adalah dapat dipastikan pengawalan yang terukur terhadap proses dan realisasi usaha dan investasi yang sudah menerima izin.

Upaya menarik investasi seyogyanya dapat terus fokus pada investasi padat karya, industri pengolahan sumber daya alam, dan industri yang berorientasi ekspor. Indonesia membutuhkan industri dengan serapan tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan penyerapan tenaga kerja, sehingga investasi yang lebih kepada investasi yang padat karya dan industri pengolahan. Misalnya investasi di industri makanan dari bahan baku hasil perikanan memang tidak memiliki nilai yang cukup besar. Namun, keberadaannya dapat membawa multiplier effect atau efek pengganda terhadap penyerapan tenaga kerja dan

peningkatan pendapatan nelayan dan hasil produksinya bisa diekspor untuk mendongkrak devisa.

Kualitas investasi ke depan harus terus mendapatkan perhatian utama, manfaat dan keuntungan dari investasi yang masuk sangat dipengaruhi oleh kualitas investasi, agar dapat mendorong pertumbuhan sektor riil, yang memiliki efek berantai terhadap penyerapan tenaga kerja yang tinggi, seperti pada sektor industri pangan, pertanian perkebunanserta sektor perikanan. Kalangan perbankan harus didorong untuk mendukung investasi-investasi sektor riil dan infrastruktur, terutama di daerah Indonesia bagian timur, perbankan diharapkan dapat proaktif jemput bola dan mendukung proses kegiatan ekonomi. Upaya memberikan kemudahan investasi, kepastian hukum dan jaminan keamanan, melalui perbaikan berbagai regulasi yang telah akan dikeluarkan, diharapkan dapat menciptakan iklim investasi yang kondusif, sekaligus menciptakan keterbukaan investasi.

Dukungan investor dalam pembangunan ekonomi Indonesia, ditengah keterbatasan APBN, menjadi pilihan strategi yang tepat dalam membalikkan pelambatan ekonomi melalui, optimalisasi dukungan investasi dalam mempercepat berbagai program pembangunan ekonomi produktif sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dan mengantarkan Indonesia menjadi Negara Maju.

Ketidakstabilan politik dan ekonomi di tanah air, telah membawa dampak kepada instabilitas keamanan. Begitu pula maraknya demonstrasi serikat pekerja dengan tuntutan kenaikan standar upah minimum bagi pekerja, serta munculnya reaksi terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) di berbagai perusahaan, telah

menimbulkan rasa kurang aman untuk berusaha khususnya bagi investor asing, sehingga telah mendorong hengkangnya beberapa investor asing di Indonesia.

Menolak PHK bukanlah hal yang mudah dilakukan, ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja acapkali membuat mereka tak berkitik jika terjadi PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan mencegah kemungkinan terjadinya PHK secara sepihak dan sewenang-wenang lewat dua hal: kewajiban untuk berunding dulu sebelum melakukan PHK; dan jika perundingan tidak berhasil, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan ini dirubah sebab terbuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja. Padahal Formalisasi Perlindungan Pekerja dalam bentuk perundang-undangan haruslah berlandaskan pada prinsip Perlindungan Pekerja Dalam Hukum Perburuhan.

Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha. Sesuai dengan pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Iman Soepomo mengenai himpunan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis maka secara garis besar bentuk dan aturan hukum perburuhan meliputi dua kaedah hukum perburuhan yaitu kaedah otonom dan kaedah heteronom.

Kaedah otonom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaedah otonom disini meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Kaedah heteronom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan disini adalah pemerintah. Oleh karena itu bentuk kaedah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Penyimpangan dimungkinkan dengan syarat bahwa penyimpangan tersebut mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam kaedah heteronom. Hal yang dimaksudkan penyimpangan tersebut adalah diperbolehkan asal lebih menguntungkan pekerja.

**BAB V**

**UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA  
ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RANGKA  
MEMPERTAHANKAN KELANGSUNGAN DUNIA USAHA  
DIKAITKAN DENGAN INVESTASI DI INDONESIA**

**A. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pengusaha Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha dan Investasi**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum menurut Wirjono Prodjodikoro adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa- apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut<sup>312</sup>. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”<sup>313</sup>, Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai

---

<sup>312</sup> Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung: 1983, hlm. 20.

<sup>313</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta: 2008, hlm. 83.

peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>314</sup>.

Pemutusan hubungan kerja dapat mempertahankan kelangsungan dunia usaha, memang pada 3 (tiga) tahun pertama akan mengalami kerugian dengan mengeluarkan pesangon kepada karyawan. Hal ini ditempuh dengan perencanaan yang baik maka resiko cash flow perusahaan dalam jangka panjang akan membaik. Bila perusahaan menunda PHK maka pesangon yang akan di keluarkan akan bertambah besar ke depannya, hampir seluruh sektor padat karya sudah melakukan rasionalisasi untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan order yang akan perusahaan terima, hal ini berbeda dibandingkan dengan 10 (sepuluh) tahun lalu<sup>315</sup>. Perusahaan yang masuk dalam PKPU juga memberikan pesangon kepada pekerja

---

<sup>314</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta: 2014, hlm. 53.

<sup>315</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

bila melakukan PHK. Perusahaan yang masuk PKPU merupakan perusahaan yang tidak sehat, biasanya terjadi negosiasi dengan karyawan karena cash flow perusahaan bermasalah dengan cara menyicil kepada karyawan<sup>316</sup>.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jelas meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan, dengan demikian, secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu

---

<sup>316</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial<sup>317</sup>.

Hubungan kooperatif yang dilakukan, adalah pemerintah berperan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan, pengawasan dan mediasi untuk mencegah terjadinya PHK. Pengusaha dengan melakukan kegiatan-kegiatan positif misalnya mengurangi upah dan fasilitas pimpinan perusahaan seperti direktur dan manajer, mengurangi waktu kerja dan jam kerja perusahaan. Sedangkan untuk Pekerja/buruh dengan memberikan masukan-masukan kepada pengusaha, mempergunakan hak unpaid leave, dan menerima kemungkinan adanya pemotongan upah atau perubahan cara membayar upah yang diusulkan oleh pengusaha asalkan tetap memperhatikan kebutuhan hidup layak Pekerja/buruh.

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi diperbolehkan yaitu<sup>318</sup>:

a. Alasan Ekonomis

- 1) Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan; b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan; c) Menurunnya persediaan bahan dasar; d) Tidak lakunya hasil

---

<sup>317</sup> Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hlm. 84

<sup>318</sup> A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta: 1987, hlm. 15.

produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.

- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
  - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
  - 4) Dilaksanakan rasionalisasi dan penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
- b. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya<sup>319</sup>:
- 1) Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
  - 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
  - 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan yang selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas

---

<sup>319</sup> Y.W. Suindia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta: 1998, hlm. 23

nama perusahaan yang lain menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;

- 4) Karena meninggalnya majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Efisiensi untuk mengurangi buruh/pekerja ada persyaratan yang harus dipenuhi, dalam ilmu hukum khususnya dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan. Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mengenai efisiensi atau keadaan ekonomi bukan merupakan suatu larangan untuk alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Jenis-jenis larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebagaimana yang terdapat dalam pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya merupakan larangan-larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik.

Ditinjau dari aspek kemanfaatannya, jika efisiensi hanya boleh digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni apabila efisiensi perusahaan tersebut dilakukan dengan cara ditutupnya perusahaan, justru hal itu kurang memberi perlindungan kepada pekerja dan bisa membawa dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Ditutupnya perusahaan berarti “matinya” kelangsungan bisnis perusahaan tersebut sehingga menyebabkan hilangnya pekerjaan seluruh

pekerja terkait. Tentunya hal tersebut juga akan menambah masalah baru pengangguran.

Bandungkan jika bentuk efisiensi tersebut tidak langsung dengan cara menutup perusahaan, tapi setelah melalui cara-cara efisiensi lainnya, perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya. Cara tersebut selain dapat mempertahankan jaminan pekerjaan kepada sebagian pekerjanya, juga dapat memberi peluang kepada perusahaan untuk membangkitkan usahanya. Jika bisnis perusahaan di kemudian hari normal dan bahkan lebih maju lagi, maka hal ini dapat memberi peluang pekerjaan baru. Tentu perlu diprioritaskan pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelumnya untuk dipekerjakan kembali (*reinstatement*)<sup>320</sup>. Selain dari aspek kemanfaatannya, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan perusahaan sedang mengalami kesulitan ekonomi itu sendiri telah diatur terpisah dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan ingin melakukan tindakan efisiensi.

Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kondisi perusahaan sedang mengalami kesulitan, oleh karenanya hak atau kompensasi dari jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut menjadi lebih rendah daripada jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan melakukan tindakan efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan melakukan tindakan efisiensi lebih menitikberatkan terhadap kondisi dari pekerja

---

<sup>320</sup> Budi Susanto, *Op.Cit.*, hlm. 413-414.

itu sendiri yang sudah tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaannya (bukan kondisi dari perusahaannya) dan akibat ketidak produktifan tersebut akan mengganggu keefisienan perusahaan dalam memproduksi barang dan/atau jasa sebagaimana diatur didalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memang ada kemiripan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut karena sama-sama diatur dalam pasal 164.. Jika disederhanakan konstruksinya maka berdasarkan pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan sebagaimana dititik beratkan pada kondisi dari perusahaan yang bersangkutan, akan tetapi jika berdasarkan pasal 164 ayat (3), pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan lebih dititik beratkan pada kondisi dari si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Para pihak baik pekerja maupun pengusaha memiliki dasar peraturan yang ada baik pekerja dan perusahaan. Bagi perusahaan pemutusan kerja mengikuti prosedur yang ada, baik dalam bentuk pesangon dalam bentuk perlindungan sedangkan dari sisi pengusaha memberikan kejelasan langkah untuk mengambil putusan PHK. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha, kalau pengusaha tidak dilakukan PHK akan sangat besar kedepannya untuk itu pengusaha melakukan rasionalisasi dalam rangka penyesuaian antara beban perusahaan dengan *cash flow* perusahaan khususnya sektor padat karya<sup>321</sup>.

---

<sup>321</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

Kesepakatan yang dibuat antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh dalam rangka untuk menjaga kelangsungan usaha dan keberlangsungan kerja, misalnya dengan mempergunakan hak *unpaid leave* atau pemotongan upah atau perubahan cara membayar upah dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis sesuai dan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta. Tujuannya perubahan-perubahan dilakukan secara tertulis, agar mempermudah pelaksanaannya serta menghindari terjadinya perselisihan antara pihak-pihak dalam perjanjian kerja.

Tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, maka negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja. Walaupun kepada pekerja dan pengusaha diberikan kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu yang bersifat hukum perburuhan otonom, namun peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap pekerja itu. Selama segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja dengan pengusaha itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan. Maka masih sulit tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok juga di perburuhan<sup>322</sup>.

Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan, kompensasi atau meningkatkan kesadaran akan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial

---

<sup>322</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 13*, Djambatan, Jakarta: 2003, hlm. 7.

ekonomi melalui norma-norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, antara lain: hak untuk bekerja, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan, hak untuk diperlakukan secara sah, hak untuk hak untuk diperlakukan sama, hak privasi, kebebasan hati nurani.

Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, yang secara khusus mengatur hak-hak pekerja yang di-PHK dan berbeda dalam mengurangi beban pengusaha karena Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan manfaat bagi pekerja yang di-PHK berupa uang pesangon. iurannya 2 kali gaji, padahal dalam Undang-Undang Cipta Kerja, gaji hanya dibayarkan sekali. Pemerintah memberikan jalan tengah yang terbaik agar berjalan lancar dan tanpa kontroversi, namun ada juga ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dihapus oleh pemerintah dianggap tidak penting, dan ada ketentuan yang mengatur hal yang sama.

Perusahaan tidak langsung menyerah setelah pemutusan hubungan kerja, namun perusahaan masih memiliki beberapa hal yang harus diberikan kepada karyawan yaitu uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Pemberian pesangon dan pembayaran jasa disesuaikan dengan waktu karyawan bersama perusahaan. Perusahaan tidak bisa seenaknya melakukan PHK sepihak, karena karyawan juga mempunyai hak. Jika perusahaan melanggar peraturan atau memberhentikan karyawan secara sepihak maka perusahaan juga akan dikenakan sanksi yang seharusnya dilaksanakan tetapi tidak dilaksanakan untuk memenuhi hak-hak yang

di PHK. dan karyawan juga dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, selain mengajukan tuntutan hukum, karyawan berhak atas kompensasi.

Pemutusan hubungan kerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan masalah pesangon juga sudah di atur dalam turunan undang-undang cipta kerja. Undang-undang Cipta Kerja yang diperbarui adalah menyangkut pesangon karena PHK untuk pesangon karena pensiun masih mengikuti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Konsekuensi dari PHK memang selain berkaitan dengan pesangon yang di atur dalam undang-undang yang bersangkutan (pekerja) juga memiliki hak atas tabungannya yang ada di BPJS Ketenagakerjaan baik berupa jaminan hari tua maupun pensiun. Indonesia memiliki pengaturan yang baik terkait dengan PHK<sup>323</sup>.

Perlindungan hukum dapat dilihat dari aturan hukum yang memberikan kepastian hukum bagi dunia usaha untuk melakukan PHK. PHK yang menjadi sengketa yaitu apabila para pihak tidak sepakat dan melakukan gugatan ke PHI tentunya masing-masing pihak memiliki argumentasi masing-masing, pada akhirnya diputus hakim dengan mengacu pada koridor undang-undang ketenagakerjaan. Disamping itu itu tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja tetapi memberikan kepastian hukum kepada pekerja dan pengusaha<sup>324</sup>.

---

<sup>323</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

<sup>324</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hariyadi Sukamdani, Ketua Apindo, di Gd. Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Hari Senin, Tanggal 3 November 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

Perlindungan oleh negara dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat publik sebagai pembatasan-pembatasan yang bersifat memaksa terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dengan pekerja<sup>325</sup>. Peran negara dalam hubungan perorangan, yaitu antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu pengekangan terhadap kebebasan di dunia ekonomi liberal dengan paham *laissez faire*. Namun kebebasan disini perlu diartikan bukan sebagai kebebasan yang sebeb-bebasnya, namun sebagai kebebasan yang diatur dan karenanya harus dibatasi.

Pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh guna memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha, agar nantinya dalam menjalankan perusahaannya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaannya. Dengan dipahami dan dilaksanakannya perjanjian kerja yang berlaku, tentunya tidak akan ada masalah yang timbul di bidang ketenagakerjaan sehingga mempekecil atau mempersempit kemungkinan masalah yang terjadi antara pekerja dan pengusaha<sup>326</sup>.

Eksistensi unsur kadaluwarsa terhadap gugatan tetap harus ada, karena pada hukum materil dan hukum formil peradilan di Indonesia semuanya mengakui eksistensi kadaluwarsa, Gugatan Tenaga Kerja sebenarnya mempunyai unsur dan

---

<sup>325</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2005, hlm. 23.

<sup>326</sup> Herlambang Perdana Wiratraman R, dkk., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari Prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia", Surabaya: Universitas Airlangga, 2007, hlm. 5

kualifikasi yang sama dalam gugatan perdata, sehingga tidak perlu dikecualikan<sup>327</sup>. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 secara kasat mata menimbulkan efek hukum yang sangat merugikan Pengusaha karena putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dirasakan tidak memenuhi unsur keadilan dan menyampingkan:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh menjadi tidak berkepastian hukum
- 2) Untuk memperoleh kepastian hukum, perlu ditetapkan hak dan kewajiban yang timbul akibat hubungan kerja;
- 3) Ketentuan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum atas segala keputusan atau penetapan, sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan, malah di negasi oleh putusan Mahkamah Konstitusi tersebut;
- 4) Pemberian kesempatan bagi pekerja buruh untuk menolak atau melakukan gugatan terhadap perlakuan yang dirasakan tidak fair, tidak adil, apabila terjadi PHK yang menimpa dirinya, sebagaimana diatur Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah jaminan bahwa hak-hak mendasar pekerja atau buruh di tempat bekerja dilindungi oleh Negara.

---

<sup>327</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2014, hlm. 127

- 5) Bagi pekerja atau buruh yang tidak melakukan tuntutan dalam hal ini telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang, dengan sendirinya dianggap telah melepaskan haknya adalah suatu yang wajar demi adanya kepastian hukum bagi para pihak.
- 6) Berkaitan dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja selalu diatur adanya ketentuan kadaluwarsa
- 7) Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945<sup>328</sup>.

Di dalam hukum acara perdata, inisiatif, yaitu ada atau tidak adanya suatu perkara, harus diambil oleh seseorang atau beberapa orang yang merasa, bahwa haknya atau hak mereka dilanggar, yaitu oleh penggugat atau para penggugat<sup>329</sup>. Penggugat adalah seorang yang “merasa” bahwa haknya dilanggar dan menarik orang yang “dirasa” melanggar haknya itu sebagai tergugat dalam suatu perkara ke depan hakim.

Menurut Pendapat Yahya Harahap M sebagai pakar hukum perdata beliau mengatakan “bahwa yang bertindak sebagai penggugat harus orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. Keliru dan salah bertindak sebagai penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai

---

<sup>328</sup> Musri Nauli, Memahami Pandangan Mahkamah Konstitusi Mengenai Pemilukada (Analisis Putusan MK tentang Pemilukada ditinjau dari Filsafat), Jurnal Konstitusi No.: 3, Nopember 2010, hlm. 6.

<sup>329</sup> Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata : Dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hlm.3

penggugat inilah yang dikatakan sebagai *error in persona*<sup>330</sup>. Dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan penggugat tidak berkapasitas yaitu pihak yang sebenarnya tidak ada hubungannya dengan perkara yang mana terdapat suatu hak yang dilanggar, atau pihak tersebut tidak mengalami kerugian dengan adanya perbuatan dari seseorang yang digugat tersebut (tergugat) atau penggugat tidak berkapasitas adalah orang yang tidak berhak untuk melakukan gugatan<sup>331</sup>.

Pada dasarnya ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak berakhir karena beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Akan tetapi, baik pengusaha dan pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hal terjadi perubahan status perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2),

---

<sup>330</sup> Yahya Harahap M, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.111

<sup>331</sup> Sidharta Arief, *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm. 20.

uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- b. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam hal ini terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)<sup>332</sup>.

Mengenai akibat hukum dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor :

100/PUU-X/2012 terhadap pengusaha :

- 1) Jangka waktu untuk menggugat pengusaha atas kekurangan hak-hak normatif tenaga kerja menjadi lebih lama karena tidak adanya kedaluarsa.
- 2) Hak-hak normatif tenaga kerja yang belum sempat di tagih kepada pengusaha tidak dapat dilakukan gugatan oleh ahli waris Tenaga Kerja
- 3) Dengan dihapusnya kedaluarsa, maka hak-hak normatif yang belum sempat di tagih kepada pengusaha menimbulkan hak-hak lain yang sangat menguntungkan tenaga kerja, misalkan timbulnya bunga dan bahkan jika memungkinkan diikuti dengan gugatan ganti rugi, yang tentu saja bisa ditagih melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Negeri

---

<sup>332</sup> Syukri Asy'ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian Undang-undang*, penelitian dan pengkajian, Jakarta, 2013, hlm.8

(karena bunga dan ganti rugi tidak termasuk kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, vide pasal 56 Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial)

- 4) Bagi perusahaan yang mengalami penggabungan (baik secara konsolidasi maupun melalui mekanisme merger dalam Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas), gugatan tenaga kerja yang “terjadi” setelah adanya konsolidasi atau merger bisa dikategorikan yang bisa membahayakan nilai saham perusahaan (terlebih bila perusahaan tersebut telah menjual sahamnya di lantai bursa saham), karena gugatan hak-hak normatif tenaga kerja dalam skala besar, sangat mempengaruhi reputasi dan keadaan finansial perusahaan.
- 5) Dari sudut pandang Pengusaha, kecenderungan tenaga kerja ingin “lepas” dari aturan ketenagakerjaan semakin jelas.

Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka mendukung peningkatan iklim investasi dan dalam rangka mewujudkan salah satu program nawacita pemerintah yakni meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat ditempuh melalui peningkatan jumlah lapangan kerja seiring dengan upaya peningkatan iklim investasi di Indonesia.

Peningkatan investasi diyakini ikut andil dalam mendorong pembangunan ekonomi suatu Indonesia. Dalam ekonomi makro, investasi juga berperan sebagai salah satu komponen dari pendapatan nasional, Produk *Domestik Bruto* (PDB) atau *Gross Domestic Product* (GDP). Investasi memiliki hubungan

positif dengan PDB atau pendapatan nasional, jika investasi naik, maka PDB akan naik, begitu juga sebaliknya, saat investasi turun maka PDB akan ikut turun.

Investasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam tataran pembangunan perekonomian suatu negara. Disebutkan juga bahwa ada persyaratan tertentu agar pertumbuhan yang mantap (*steady state growth*) dapat tercapai dan pembangunan tidak tersendat-sendat. Pada satu sisi, investasi berpengaruh terhadap perkembangan produksi nasional suatu negara karena tersedianya stok modal yang menjadi faktor penting kelangsungan dunia usaha. Di sisi lain, investasi berpengaruh pada permintaan agregat. Oleh karena itu, untuk mencapai *steady-state growth* atau pertumbuhan ekonomi yang mantap diperlukan kondisi di mana para pelaku usahanya memiliki harapan dan pandangan yang cenderung stabil. Adanya pembangunan ekonomi diharapkan dapat meningkatkan pendapatan. Jadi secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa dengan melakukan penanaman modal maka dapat meningkatkan pendapatan.

Perekonomian negara yang lesu sangat dihindari bagi para perencana negara. Untuk itulah formulasi kebijakan ekonomi yang pro investasi didorong untuk terus meningkat guna mengatasi masalah stagnasi atau kelesuan ekonomi agar pertumbuhan ekonomi terus membaik. Meningkatnya investasi akan menjamin kontinuitas pembangunan ekonomi, menyerap tenaga kerja dan menekan kemiskinan, sehingga terdapat perbaikan tingkat kesejahteraan rakyat secara keseluruhan dan merata. Berkembangnya investasi di Indonesia akan memiliki efek berganda terhadap upaya memacu pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan pembangunan ekonomi yang inklusif, hal ini sangat diperlukan untuk

memastikan Indonesia berlabuh menuju negara maju yang lebih produktif, yang memiliki daya saing, dan memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan zaman.

Menurut laporan Bank Dunia, berdasarkan kategori Ease of Doing Business (EoDB) Indonesia berada pada peringkat 72 dari 190 negara. Sinyal tumbuhnya investasi di Indonesia dapat dirujuk dari laporan World Investment Report 2018, yang menggambarkan investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment*/FDI) ke Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Disamping itu Lembaga pemeringkat *Fitch Ratings* (Fitch) pada tahun 2019 ini mempertahankan peringkat sovereign credit rating Indonesia pada level BBB/outlook stabil (*Investment Grade*), penegasan rating Indonesia tersebut mencerminkan keyakinan lembaga rating atas perekonomian Indonesia dan resiliensi sektor eksternal Indonesia di tengah kondisi ekonomi global yang masih dipenuhi ketidakpastian<sup>333</sup>.

Ditengah kondisi perekonomian global yang semakin tidak menentu, pencapaian yang cukup gemilang terlihat dari realisasi investasi penanaman modal Indonesia. Selama triwulan II tahun 2019 realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sebesar Rp 95,6 triliun (naik 18,6%) dan realisasi investasi Penanaman Modal Asing (PMA) sebesar Rp 104,9 triliun (naik 9,6%) dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2018. Pada kuartal I 2019, realisasi investasi tercatat mengalami peningkatan sebesar 5,3 persen dibandingkan dengan kuartal I 2018 menjadi Rp195,1 Triliun. Bila ditarik rentang waktu kebelakang investasi tumbuh

---

<sup>333</sup> Eddy Cahyono Sugiarto, *Investasi dan Indonesia Maju*, di unduh dari [https://www.setneg.go.id/baca/index/investasi\\_dan\\_indonesia\\_maju](https://www.setneg.go.id/baca/index/investasi_dan_indonesia_maju) tanggal 20 November 2022

hampir 6 kali lipat dari tahun 2016 ke 2018, yang pada awalnya hanya sebesar 3,92 miliar dollar AS menjadi 23 miliar dollar AS. Diharapkan ke depan Indonesia mampu menembus 40 besar dalam peringkat kemudahan investasi di dunia pada tahun 2019. Untuk itu diperlukan adanya kesepemahaman dan kerja keras dari seluruh Kementerian/Lembaga untuk dapat melakukan pemangkasan terhadap 50 persen dari 42 ribu regulasi yang dianggap masih menghambat proses investasi masuk ke dalam negeri.

Investasi merupakan salah satu kunci untuk mencegah PHK, agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak meluas di sektor industri. Salah satunya memastikan industri tetap beroperasi. realisasi penanaman modal dari sektor industri. Peralnya, hal ini akan membawa dampak luas bagi perekonomian nasional, di antaranya adalah penguatan struktur manufaktur di dalam negeri sehingga memacu daya saing hingga kancan global. Selain itu, multiplier effect lain dari investasi sektor industri yang masuk adalah penyerapan tenaga kerja yang banyak<sup>334</sup>.

Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tidak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan cash flow. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya perusahaan juga ada batasnya. Mengingat lantaran daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini.

---

<sup>334</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Shinta Widjaja Kamdani, Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C Guntur - Setiabudi Jakarta Selatan, Hari Rabu Tanggal 5 Oktober 2022, Jam 14:00 – 15:00 WIB

Yang menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat. Pertumbuhan ekonomi anjlok, potensi PHK meningkat. Dapat saja PHK berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas meningkat karena desakan ekonomi.

Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia telah meminta pemerintah dapat mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara serius di tengah pandemi Covid-19. PHK massal juga bukan keputusan yang manusiawi untuk saat ini. Pengusaha tak cengeng seolah-olah semua keuntungan perusahaan yang selama ini sudah mereka dapat ikut raib akibat Covid-19. Selama ini pengusaha telah mendapat banyak stimulus. Disamping PHK massal, beberapa perusahaan memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tak berbayar (*unpaid leave*) atau dirumahkan. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan.

Kebijakan PHK yang dilakukan perusahaan, harus dilihat dari berbagai sisi. Misalnya kondisi force majeure yang dialami perusahaan. Beberapa produk hukum yang bisa menjadi acuan. Misalnya: Pasal 164 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau

keadaan memaksa. Tidak hanya itu, ada juga Kitab Undang Undang Hukum Perdata pada Pasal 1244 dan Pasal 1245.

## **B. Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja di Beberapa Negara**

### **1. Singapura**

Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan yaitu *The Employment Act 1968*. *The Employment Act 1968* ini merupakan salah satu undang-undang yang dirancang untuk menciptakan iklim yang menarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan-perusahaan Singapura. Undang-undang ini merupakan penyempurnaan sekaligus konsolidasi atas berbagai ordonansi yang dibuat oleh penguasa *colonial* (Inggris), diantaranya adalah *The Labor Ordinance 1957*, *The Shop Assistants Employment Ordinance 1957* dan *The Clerck's Employment Ordinance 1957*. Melalui undang-undang ini pemerintah Singapura berupaya menciptakan standarisasi kondisi kerja. Diantaranya, diatur tentang standar hari kerja dalam satu minggu (yaitu maksimal 44 jam dalam seminggu), besaran upah lembur dan batas waktu lembur yang diijinkan untuk dilaksanakan oleh para pekerja/buruh. Selain itu, diatur pula tentang besaran tunjangan yang diterima oleh pekerja/buruh yang sakit serta ketentuan tentang masa cuti bagi mereka dalam satu tahun. Melalui berbagai peraturan tersebut diharapkan dapat dicegah timbulnya biaya-biaya tersembunyi yang tinggi atas lembur yang dilakukan oleh para pekerja/buruh sehingga melalui penghambatan biaya tinggi ini investor-investor asing diharapkan tertarik

untuk menanamkan modal mereka di Singapura. Melalui undang-undang ini pemerintah Singapura juga mengharapkan dapat mengakselerasi pertumbuhan industri di negaranya<sup>335</sup>.

Pada tahun 1975 undang-undang ini diamandemen, yaitu dengan membekukan kewajiban pemberian bonus atau pembayaran-pembayaran lainnya kepada para pekerja/buruh hingga pada tingkatan atau jumlah tertentu. Dengan amandemen ini berarti pemerintah memberikan jaminan bagi para investor untuk mendapatkan biaya tenaga kerja yang lebih murah. Di sisi lain, pemerintah membatasi atau mengurangi hak berupa bonus atau pembayaran-pembayaran lainnya bagi para pekerja/buruh hingga pada tingkatan atau jumlah tertentu.

Pada tahun 1984 undang-undang ini kembali diamandemen dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Amandemen kedua ini memberikan izin bagi perusahaan/pengusaha untuk mengatur jam kerja secara lebih fleksibel, yaitu dengan mengizinkan pekerja-pekerja non-shift untuk selama dua belas jam sehari apabila pekerja bersangkutan memberikan persetujuan tertulis kepada perusahaan. Selain itu, amandemen kedua ini juga memberikan larangan bagi perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan anak-anak di bawah usia dua belas tahun. Sekalipun demikian, perusahaan-perusahaan boleh mengajukan izin untuk mempekerjakan anak-anak di bawah usia dua belas tahun untuk bidang-bidang pekerjaan non industri dan sesudah mendapatkan sertifikasi dari petugas kesehatan.

---

<sup>335</sup> Walter Woon, *Company Law*. Longman Singapore Publisher Pte Ltd, 2000, hlm. 51

Seorang majikan atau karyawan yang ingin mengakhiri Hubungan Kerja dapat melakukannya dengan mengakhiri kontrak kerja. Pemutusan Hubungan Kerja mencakup kewajiban hukum tertentu bagi kedua pihak yaitu majikan dan karyawan. PHK apapun harus mengikuti persyaratan dan kondisi yang tercantum dalam kontrak kerja. Sebelum salah satu pihak mengambil keputusan mengakhiri Hubungan Kerja, penting untuk diperhatikan hal-hal sebagai berikut (Janus Corporate Solution Pte. Ltd. 2011, “Ketentuan Umum PHK di Singapura.” (on line).html.

- a. kondisi di mana kerja dapat diberhentikan termasuk siapa yang dapat mengakhiri pekerjaan, kapan Pemutusan Hubungan Kerja akan dimulai, apa jenis PHK yang membutuhkan kompensasi dan pemberitahuan PHK, dan lain-lain.
- b. hak, tugas dan tanggung jawab majikan dan karyawan yang mengakhiri pekerjaan tersebut
- c. Hal-hal yang dibolehkan dan larangan PHK di Singapura

Berikut ini aturan-aturan dasar dan peraturan yang mengatur PHK karyawan dan perampingan (rasionalisasi) karyawan di Singapura.

- a. Peraturan Pemerintah Singapura Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

The Industrial Relation Act adalah, undang-undang pokok yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja di Singapura. Setiap kontrak kerja harus berisi klausul tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab baik pengusaha maupun karyawan, jika terjadi Pemutusan Hubungan

Kerja. Undang-undang ini dirancang untuk merestrukturisasi hubungan ketenagakerjaan di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartite yang melibatkan pemerintah/negara dalam masalah-masalah perburuhan. Melalui undang-undang ini, maupun amandemennya tahun 1968, penyelesaian sengketa perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui proses tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*), Konsiliasi dan arbitrase.

Proses tawar-menawar kolektif menggariskan bahwa apabila negosiasi gagal menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh, maka langkah berikutnya yang harus ditempuh adalah proses Konsiliasi. Konsiliasi ini dilaksanakan oleh *The Office of Commissioner of Labor* yang berada di bawah naungan departemen tenaga kerja. Jika upaya Konsiliasi masih mengalami kegagalan, maka langkah berikutnya adalah penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu *The Industrial Arbitration Court (IAC)*. Ketua dan Wakil Ketua lembaga arbitrase ini ditunjuk langsung oleh presiden atas saran dari Perdana Menteri. Dengan posisi seperti ini, nampak bahwa IAC memiliki kekuasaan yang sangat besar serta posisi yang sangat kuat untuk menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Singapura ini berlaku untuk

karyawan yang dilindungi oleh undang-undang. Harap dicatat bahwa undang-undang ketenagakerjaan mencakup semua karyawan kecuali yang berada di posisi manajerial atau eksekutif, pekerja rumah tangga, pelaut dan sebagian besar staf Pemerintah. Pedoman Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan dikecualikan oleh undang-undang ketenagakerjaan, akan dirancang sebagai kebijakan perusahaan dan apa yang disepakati bersama antara kedua belah pihak pada saat kerja. Sebagai praktik umum di Singapura, pedoman umum sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja

Sebuah kontrak kerja dapat dihentikan baik oleh majikan atau karyawan. Adapun cara menghentikan kontrak kerja adalah memberikan pemberitahuan atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan, atau tanpa memberikan pemberitahuan atau gaji sebagai pengganti pemberitahuan. Sebab-sebab Terjadinya PHK PHK atas Inisiatif Majikan

1) Masa Percobaan Gagal

Di Singapura, sebagian besar karyawan memulai pekerjaan mereka dengan masa percobaan (biasanya 6 bulan) dan diangkat sebagai karyawan tetap, setelah berhasil menyelesaikan masa percobaan. Namun, majikan berhak untuk mengakhiri kerja sebelum masa percobaan berakhir, dengan memberikan pemberitahuan (biasanya satu-dua minggu atau seperti yang

tercantum dalam kontrak) atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

2) Pelanggaran Kontrak oleh Karyawan

Seorang majikan dapat memilih untuk mengakhiri kontrak kerja jika kontrak telah dilanggar oleh karyawan-nya. Sebuah kontrak dilanggar ketika karyawan tidak hadir dari bekerja selama lebih dari dua hari kerja berturut-turut tanpa persetujuan majikan atau tanpa memberitahu majikan ketidakhadiran tersebut. Majikan berhak untuk mengakhiri kontrak tanpa memberikan pemberitahuan kepada karyawan atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

3) Karyawan Yang Di PHK atas dasar Kesalahan

Ketika seorang karyawan yang ditemukan bersalah karena melanggar peraturan perusahaan, maka majikan memiliki hak untuk mengakhiri kontrak tanpa pemberitahuan atau tanpa membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan. Kesalahan muncul ketika seorang karyawan gagal memenuhi ketentuan dalam kontrak kerjanya.

Perbuatan-perbuatan yang dikategorikan kesalahan biasanya tercantum dalam kontrak kerja. Beberapa contoh yang umum antara lain kepemilikan tidak sah atas properti perusahaan, perilaku kasar atau durhaka terhadap majikan, kelalaian yang menimbulkan resiko keselamatan dan keamanan kerja dll.

Hukum yang berlaku di Singapura tidak menyatakan secara rinci tentang tingkat pelanggaran pekerja yang membenarkan majikan melakukan pemecatan. Namun, keputusan pemecatan tersebut harus diambil setelah pemikiran yang cermat dan setelah peringatan yang memadai telah diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Alasan umum untuk PHK karyawan meliputi: kinerja yang buruk, sakit atau ketidakmampuan sejauh bahwa ia memiliki dampak negatif pada hari-hari ia bekerja, ketidaksesuaian/ketidakharmisan dengan karyawan lain sehingga mempengaruhi hubungan kerja, kinerja karyawan lain dan lain-lain. Majikan harus memberikan pemberitahuan terlebih dahulu tentang alasan PHK kepada karyawan atau membayar uang sebagai pengganti pemberitahuan sebesar 1 bulan Gaji.

Seorang karyawan yang telah bekerja di sebuah perusahaan selama setidaknya tiga tahun harus dibayar pesangon jika dia di PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menentukan jumlah pesangon tersebut, bergantung kepada kesepakatan bersama antara karyawan dan majikan. Praktik umum di Singapura majikan membayar antara 2 minggu untuk gaji satu bulan per tahun masa kerja.

Seorang karyawan yang telah bekerja kurang dari tiga tahun di sebuah perusahaan tidak berhak atas pesangon di bawah

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Walaupun demikian perusahaan dapat menawarkan pembayaran ex-gratia (atas dasar kebijaksanaan), tergantung pada kondisi keuangan perusahaan. Pembayaran pesangon untuk mengkompensasi kehilangan pekerjaan tidak dikenai pajak. Selama proses PHK berlangsung, pengusaha harus membayar upah setidaknya setengah bulan Gaji Kotor.

4) Upaya Banding terhadap Pemecatan

Seorang karyawan di Singapura yang menganggap pemecatannya tidak adil, dapat mengajukan banding secara tertulis dalam waktu satu bulan terhitung sejak tanggal pemecatan itu, kepada Menteri Tenaga Kerja Singapura. Jika pemecatan terbukti tidak adil, Menteri Tenaga Kerja dapat memerintahkan kepada majikan untuk mempekerjakan kembali karyawan tersebut dan membayarkan upahnya selama periode dia diberhentikan atau membayar kompensasi (pesangon).

c. Penyelesaian perselisihan PHK

Indonesia mengutamakan penyelesaian secara musyawarah antara pengusaha dan pekerja, jika tidak tercapai kesepakatan maka dapat diselesaikan di luar Pengadilan yaitu melalui Konsiliasi atau Mediasi Hubungan Industrial. Jika tidak berhasil di luar pengadilan maka PHK akan berlaku sah jika telah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak yang tidak puas bahkan

dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Berbeda dengan Singapura, di Indonesia lembaga Arbitrase Hubungan Industrial tidak berwenang menyelesaikan perselisihan PHK.

*The Industrial Relation Act* adalah, undang-undang pokok yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja di Singapura. Setiap kontrak kerja harus berisi klausul tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab baik pengusaha maupun karyawan, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-undang ini dirancang untuk merestrukturisasi hubungan ketenagakerjaan di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartite yang melibatkan pemerintah/negara dalam masalah-masalah perburuhan. Melalui undang-undang ini, maupun amandemennya tahun 1968, penyelesaian sengketa perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui proses tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*), Konsiliasi dan arbitrase.

Proses tawar-menawar kolektif menggariskan bahwa apabila negosiasi gagal menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh, maka langkah berikutnya yang harus ditempuh adalah proses Konsiliasi. Konsiliasi ini dilaksanakan oleh *The Office of Commissioner of Labor* yang berada di bawah naungan departemen tenaga kerja. Jika upaya Konsiliasi masih mengalami kegagalan, maka langkah berikutnya adalah penyelesaian sengketa melalui mahkamah

arbitrase, yaitu *The Industrial Arbitration Court (IAC)*. Ketua dan Wakil Ketua lembaga arbitrase ini ditunjuk langsung oleh presiden atas saran dari Perdana Menteri. Dengan posisi seperti ini, nampak bahwa IAC memiliki kekuasaan yang sangat besar serta posisi yang sangat kuat untuk menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh.

## 2. Jepang

### a. Sistem Ketenagakerjaan di Jepang

Bagian utama dari Undang-Undang yang mengatur kondisi kerja di Jepang adalah Undang-Undang Standar Tenaga Kerja/ Labour Standard Acts (1945). Prinsip-prinsip dasar didasarkan pada konstitusi Jepang, khususnya pasal 14 dan 27. Dalam Pasal 14 dinyatakan “Semua orang sama di bawah hukum dan tidak boleh ada diskriminasi dalam hubungan politik, ekonomi atau sosial karena ras, keyakinan, jenis kelamin, status sosial atau asal keluarga”. Selanjutnya dalam Pasal 27, dinyatakan bahwa “semua orang memiliki hak dan kewajiban untuk bekerja. Standar untuk upah, jam bekerja, istirahat dan kondisi kerja lainnya harus ditetapkan oleh hukum. Anak-anak tidak boleh dieksploitasi”.

Selanjutnya *article 89 Labor Standards Act Japan* menyatakan bahwa “*An employer who continuously employs 10 or more workers shall draw up rules of employment and shall submit those rules of employment to the relevant government agency.*” Dalam Article 89 Labor Standards Law Japan dengan jelas menyatakan bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan

10 orang pekerja atau lebih secara terus menerus harus memiliki peraturan perusahaan dan menyerahkan peraturan perusahaan tersebut ke instansi yang berwenang. Hal-hal yang setidaknya harus dicantumkan dalam peraturan perusahaan juga diatur dalam *Article 89 Paragraph i and ii Labor Standards Act Japan* yaitu:

- i. *“Matters pertaining to the times at which work begins and at which work ends, rest periods, days off, leaves, and matters pertaining to shifts when workers are employed in two or more shifts;*
- ii. *Matters pertaining to the methods for determination, computation and payment of wages the dates for closing accounts for wages and for payment of wages; and increases in wages;”*

Dalam *Article 89 Paragraph i and ii Labor Standards Act* menjelaskan bahwa peraturan perusahaan setidaknya mengatur tentang tentang jam kerja dimulai, jam kerja berakhir waktu istirahat, hari libur, pembagian shift dan Metode penentuan upah, perhitungan upah, tanggal pembayaran upah serta peningkatan upah. Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah *Article 92 Labor Standards Act Japan* yang menyatakan *“The rules of employment shall not infringe any laws and regulations or any collective agreement applicable to the workplace concerned.”* *Article 92 Labor Standards Act Japan* menjelaskan bahwa peraturan perusahaan yang dibuat oleh pemberi kerja tidak boleh melanggar perjanjian bersama antara pemberi kerja dan pekerja serta tidak boleh melanggar hukum tenaga kerja yang berlaku.

Setiap orang diberikan jaminan untuk bebas dalam memilih pekerjaan dan oleh karena itu setiap orang bebas pula untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka kapan saja. tenaga kerja asing hanya di izinkan untuk mendapatkan kontrak dengan periode waktu tertentu sesuai dengan Article 15 Labor Standar Act Japan.

Mengenai ketentuan pengunduran diri dalam *Articel 16 Labor Standards Act Japan* menyatakan “*resigns while still in the period of employment contract, the worker may be given a sanction / penalty resulting from his resignation*” Dalam Article 16 Labor Standards Act Japan dengan jelas menyatakan apabila pekerja mengundurkan diri ketika masih dalam periode kontrak kerja/masih dalam masa menjalani kontrak kerjanya, maka pekerja dapat diberikan sanksi/denda akibat dari pengunduran dirinya. Sedangkan dalam *Article 16 paragraph 2 Labor Standards Act Japan* yang menyatakan “*workers who resign must follow procedures in accordance with company regulations that have been set by the employer.*” Dalam Article 16 Paragraph 2 untuk tata cara pengunduran diri harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Pemecatan / pemberhentian adalah ketika pemberi kerja secara sepihak menghentikan kontrak kerja pekerjanya.

Articel 19 Labor Standards Act Japan menyatakan:

*“An employer shall not dismiss a worker during a period of absence from work for medical treatment with respect to injuries or illnesses suffered in the course of employment nor within 30 days thereafter, and shall not dismiss a woman during a period of absence from work before and after childbirth in accordance with the provisions of Article 65 nor within 30 days thereafter; provided, however, that this shall not*

*apply in the event that the employer pays compensation for discontinuance in accordance with Article 81 nor when the continuance of the enterprise has been made impossible by a natural disaster or other unavoidable reason.*

Pekerja tidak boleh di pecat karena tidak masuk kerja diakibatkan karena sakit/perawatan medis dan tidak boleh dipecat 30 hari sesudah pekerja masuk kerja. Tidak boleh memecat pekerja wanita yang hamil sebelum maupun sesudah melahirkan. Atau pekerja boleh diberhentikan jika pemberi kerja memberikan kompensasi untuk pemberhentian sesuai Article 81 Labor Standards Act Japan atau karena bencana alam yang mengakibatkan perusahaan berhenti beroperasi. Sedangkan pemberitahuan pemberhentian/pemecatan juga diatur dalam *Article 20 Labor Standards Act Japan* yang menyatakan bahwa:

*“In the event that an employer wishes to dismiss a worker, the employer shall provide at least 30 days advance notice. An employer who does not give 30 days advance notice shall pay the average wages for a period of not less than 30 days; provided, however, that this shall not apply in the event that the continuance of the enterprise has been made impossible by a natural disaster or other unavoidable reason nor when the worker is dismissed for reasons attributable to the worker.”*

dalam Article 20 Labor Standards Act Japan mengenai pemberhentian atau pemecatan, pemberi kerja harus memberi pemberitahuan kepada pekerja 30 hari sebelum dilakukan pemecatan/pemberhentian. Jika pemberi kerja tidak melakukannya, pemberi kerja harus memberi upah 30 hari kepada pekerja sebagai kompensasi karena pemecatan lebih awal.

## **b. Pemutusan Hubungan Kerja**

Istilah pemutusan hubungan kerja di Jepang dengan istilah hakengiri. Putusan kerja di Jepang, hal ini bisa dianggap sebagai salah satu sisi buruk dari perusahaan-perusahaan. Keputusan penting yang menyangkut hidup pekerja pasca diberlakukan. Sehingga jika merunut perlakuan perundang-undangan yang diberlakukan, harusnya perusahaan menempuh sejumlah mekanisme, yakni:

### 1) Memberikan Peringatan Sebelum Pemberhentian

Pertama, ketika hendak melakukan pemberhentian hubungan kerja, khususnya pada karyawan sementara yang didelegasikan oleh agensi, semestinya perusahaan memberikan peringatan. Pentingnya, agar pekerja dapat memahami alasan mengapa pemberhentian hubungan kerja tersebut diberikan. Sehingga yang bersangkutan dapat melakukan upaya-upaya tertentu yang mungkin bisa memperbaiki keadaan atau menyiapkan kemungkinan buruk yang bisa terjadi.

### 2) Menyelesaikan Sengketa dengan Pekerja secara Perdata

Selanjutnya, berdasarkan kelaziman para pekerja sementara yang tidak terima dengan PHK dari perusahaan bisa mengajukan tuntutan secara perdata. Tujuannya, agar pemberhentian kerja bisa ditunda setidaknya sampai masa kontrak yang disepakati berakhir. Selain itu, juga memungkinkan para pekerja untuk memperoleh hak-hak berupa tunjangan, sebagaimana diatur dalam aturan perundangan yang di Jepang.

### 3) Menyerahkan Hak yang Seharusnya Didapat Pekerja

Setelah sidang perdata antara dua belah pihak menemukan hasil, maka perusahaan diberi kewajiban untuk memberikan hak para pekerja. Mulai dari pemberian hak berupa penyelesaian masa kontrak awal. Sampai hal-hal yang berkaitan dengan hak tunjangan ketika pemberhentian hubungan kerja tersebut, benar-benar telah diberlakukan setelah adanya kesepakatan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Putusan ini merupakan hal yang penuh resiko, maka sudah semestinya jika pekerja sementara memperoleh haknya. Terutama berkaitan dengan finansial yang dibutuhkan selama masa tenggang sebelum mendapatkan pekerjaan baru berupa<sup>336</sup>:

- a) Hak untuk mengajukan tuntutan perdata kepada agensi maupun perusahaan tempatnya bekerja;
- b) Tunjangan pasca pemberhentian pekerja yang sedikit meringankan beban para pekerja pasca keluar dari perusahaan di waktu mendatang; dan
- c) Sejumlah hak lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Jepang.

Masyarakat Jepang masih menganggap putusan seperti ini sebagai hal yang tabu. Sehingga sangat jarang sekali terjadi, bila memang sudah tidak ada pilihan yang lain sebagai pertimbangan, atau karena situasi khusus

---

<sup>336</sup> Aturan Hakengiri yang Berlaku di Jepang, di unduh dari <https://we-xpats.com/id/guide/as/jp/detail/8348/> tanggal 2 September 2022

yang benar-benar mengharuskan untuk melakukan pemutusan Hubungan kerja. Perihal *hakengiri* yang kerap terjadi di dunia kerja Jepang telah banyak memicu respon, khususnya yang datang dari masyarakat dalam negerinya. Rata-rata melakukan protes terhadap pemberlakuan pemberhentian sepihak ini, lantaran sejumlah alasan pokok, seperti<sup>337</sup>:

1). Terlalu Banyaknya Perusahaan yang Melakukan PHK Sepihak

Alasan pertama orang Jepang tidak menyukai putusan ini adalah karena seringkali perusahaan di Jepang melakukan pemecatan kepada karyawan secara sepihak. Bahkan jumlahnya bisa menyentuh angka sekitar 1,4 persen dari seluruh pekerja setiap tahunnya. Ironisnya, jumlah ini didominasi oleh karyawan sementara yang bekerja dengan sistem kontrak, biasanya kurang dari dua bulan.

2) PHK Sebelum Habisnya Masa Kontrak

Lebih parahnya, pemberhentian tiba-tiba ini kerap dilakukan oleh perusahaan sebelum masa kontrak yang disepakati berakhir. Tentu ini akan sangat merugikan bagi tenaga kerja yang bersangkutan karena tidak siap dengan putusan yang diberikan. Bayangkan saja, pekerja tersebut harus mencari pekerjaan baru di tengah tuntutan biaya hidup di Jepang yang sangat tinggi.

3) Jumlah Tunjangan yang Relatif Kecil

---

<sup>337</sup> Aturan Hakengiri yang Berlaku di Jepang, di unduh dari <https://we-xpats.com/id/guide/as/jp/detail/8348/> tanggal 2 September 2022

Sudah menjadi rahasia umum bahwa pekerja sementara yang masa kerjanya kurang dari dua bulan, tidak mendapat hak selayaknya karyawan tetap. Sehingga saat menerima putusan haken giri, seringkali pekerja hanya mendapatkan tunjangan yang nominalnya sangat sedikit. Bahkan dalam beberapa kasus, ada tenaga kerja yang tidak memperoleh hak tunjangan pemberhentiannya sama sekali.

4) Lemahnya Perlindungan pada Karyawan

Sebelum adanya protes di Tokyo pada tahun 2015 silam, karyawan sementara seperti ini tidak mendapatkan perlindungan dari otoritas pemerintahan secara maksimal. Akibatnya dalam kurun waktu tersebut banyak ditemukan perlakuan semena-mena dari perusahaan. Akan tetapi, kabarnya belakangan ini semua menjadi lebih baik dan pemerintah mulai memperhatikan karyawan melalui kebijakan yang ditetapkan.

5) Sulitnya Mencari Kerja Pasca PHK

Sama halnya dengan persaingan untuk mencari pekerjaan di negara maju lainnya, di Jepang pun dapat dikatakan susah. Apalagi yang bersangkutan pernah mengalami pemberhentian hubungan kerja sebelumnya, maka biasanya perlu waktu lama untuk mendapat pekerjaan baru. Masa tenggang ini menyakitkan bagi para pekerja karena tidak adanya pemasukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

6) Gaji di Pekerjaan Kedua Lebih Sedikit

Hal berikutnya yang seolah melengkapi penderitaan para pekerja pasca diterapkannya hakengiri ialah gaji di tempat baru seringkali lebih sedikit dibandingkan dengan sebelumnya. Tentunya ini cukup merugikan bagi para pekerja dan seringkali membuat mental down. Tapi mau bagaimana lagi, mau tidak mau pekerjaan tersebut harus diambil guna mencukupi banyaknya kebutuhan.

#### 7) Sejumlah Hal Lain yang Memberatkan

Selain hal-hal yang disebutkan di atas, tentu masih banyak alasan mendasar lain mengapa haken giri dianggap tidak menguntungkan. Seperti anggapan umum masyarakat Jepang yang menilai pemberhentian kerja sebagai sebuah ketabuan. Jika dicermati, kejadian semacam ini secara tidak langsung memberikan beban terutama berkaitan dengan kondisi psikologis bagi orang yang tengah mengalaminya.

### 3. Amerika Serikat

Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat (bahasa Inggris: United States Department of Labor; disingkat DOL) adalah departemen eksekutif federal pemerintah A.S. yang bertugas menangani keselamatan kerja, standar upah dan jam kerja, tunjangan asuransi pengangguran, layanan lowongan kerja, dan statistik ekonomi. Tujuan Departemen Tenaga Kerja adalah mendorong, mempromosikan, dan mengembangkan kesejahteraan para penerima upah, pencari kerja, dan pensiunan di Amerika Serikat; memperbaiki kondisi kerja; memajukan kesempatan lowongan kerja yang menguntungkan;

dan menjamin tunjangan dan hak-hak kerja. Dalam menjalankan misi tersebut, Departemen Tenaga Kerja memberlakukan 180 hukum federal. Peraturan-peraturan tersebut mencakup banyak keaktifan kerja yang dijalankan oleh 10 juta pencipta lapangan kerja dan 125 juta pekerja<sup>338</sup>.

Hubungan kerja di Amerika Serikat memiliki banyak peraturan yang beragam dibandingkan negara lain, seperti perlindungan upah dan jam kerja serta larangan diskriminasi, para pihak dalam hubungan kerja di Amerika Serikat pada umumnya bebas untuk bernegosiasi dan menetapkan syarat dan ketentuan hubungan mereka. Selain itu, hubungan kerja dunia usaha antara atasan dan karyawan sesuai kesepakatan, pemberi kerja atau karyawan dapat memutuskan hubungan kerja kapan saja, untuk alasan apa pun (non-diskriminatif atau non-pembalasan) dengan atau tanpa pemberitahuan.

Undang-Undang yang mengatur hubungan kerja di AS berasal dari undang-undang negara federal, undang-undang negara bagian, dan undang-undang lokal, peraturan lembaga, dan kasus hukum perburuhan. Sebagai hukum umum dan negara federal, dengan lima puluh (50) negara bagian dan pemerintah kota yang tak terhitung jumlahnya, Amerika Serikat tidak memiliki satu set undang-undang perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku untuk semua pemberi kerja. Sebaliknya, undang-undang yang mengatur hubungan kerja berasal dari berbagai sumber. Statuta federal: Undang-undang federal Amerika Serikat berlaku untuk semua pemberi kerja yang terlibat dalam

---

<sup>338</sup> Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, di unduh dari [https://p2k.unkris.ac.id/id3/1-3065-2962/Departemen-Tenaga-Kerja-Amerik\\_169286\\_unkris\\_p2k-unkris.html](https://p2k.unkris.ac.id/id3/1-3065-2962/Departemen-Tenaga-Kerja-Amerik_169286_unkris_p2k-unkris.html) tanggal 5 November 2022

perdagangan antarnegara bagian dan menetapkan standar ketenagakerjaan minimum dan perlindungan yang mengatur hubungan kerja. Statuta federal membahas masalah-masalah seperti upah dan jam kerja, cuti medis, diskriminasi, serikat pekerja dan tawar-menawar dengan serikat pekerja, PHK massal dan penutupan pabrik. Selain itu, imigrasi dan izin kerja diatur oleh undang-undang federal dan berlaku untuk semua pengusaha terlepas dari ukuran atau sifat bisnisnya.

- a. Di bawah hukum Amerika Serikat, tidak ada persyaratan minimum untuk kontrak kerja.
- b. Kecuali dalam pemecatan massal tertentu atau sebagaimana diatur dalam kontrak kerja atau perjanjian perundingan bersama, undang-undang A.S. tidak memberlakukan “periode pemberitahuan” formal untuk mengakhiri hubungan kerja individu.
- c. Karyawan yang dipekerjakan atas dasar “atas kehendak” dapat diberhentikan, dengan atau tanpa sebab atau alasan, asalkan bukan karena alasan ilegal, terutama diskriminasi berdasarkan kategori dilindungi oleh undang-undang atau aktivitas “pelaporan pelanggaran” yang dilindungi (melaporkan aktivitas pemberi kerja tertentu di mana karyawan secara wajar yakin bahwa informasi yang dia berikan berkaitan dengan potensi pelanggaran undang-undang tertentu).

Terbentuknya gerakan tenaga kerja Amerika merupakan sejarah penting tentang ekspansi dan kontraksi, dalam bentuk respons untuk perubahan

kebijakan publik. Karena hingga sekitar tahun 1930, belum ada hukum tenaga kerja khusus yang sah.

- a. Period of Strong Encouragement: The Norris-LaGuardia (1932) and National Labor Relations (or Wagner) Acts (1935)

Undang-undang Norris-LaGuardia 1932 (Norris-LaGuardia Act of 1932) merupakan awal era baru untuk serikat pekerja agar lebih determinan. Undang-Undang ini menjamin hak setiap karyawan dalam melakukan kegiatan seperti:

- 1) kegiatan tawar-menawar secara kolektif "bebas dari campur tangan, pembatasan, atau paksaan
- 2) Bebas dari intervensi pengadilan

- b. Pada 1935, Kongres mengesahkan Undang-undang Relasi Tenaga Kerja Nasional (atau Wagner)

Kongres ini menegaskan hal-hal seperti: melarang praktik ketenagakerjaan yang tidak adil mengatur pemungutan suara secara rahasia dan aturan mayoritas/umum dalam menentukan apakah karyawan sebuah perusahaan ingin membentuk serikat pekerja dan Menciptakan Dewan Relasi Tenaga Kerja Nasional (NLRB) untuk menegakkan kedua ketentuan tersebut.

- c. Period of Modified Encouragement Coupled with Regulation: The Taft-Hartley Act (1947)

Undang-undang ini mengatasmakan Undang-undang Relasi Tenaga Kerja Nasional (Wagner) dengan membatasi serikat pekerja dalam empat cara yaitu:

- 1) Melarang praktik serikat pekerja yang tidak adil,
- 2) Menginformasikan hak-hak karyawan sebagai anggota serikat pekerja
- 3) Menyebutkan hak-hak pemberi kerja,dan
- 4) Mengizinkan presiden Amerika Serikat menghentikan sementara pemogokan darurat nasional.

Pada 1950-an, investigasi oleh Senat mengungkapkan praktik buruk di pihak serikat pekerja, dan hasilnya adalah Undang-undang Landrum-Griffin Tahun 1959. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk melindungi anggota serikat pekerja dari kemungkinan pelanggaran oleh serikat pekerja. Seperti Taft-Harley undang-undang ini juga mengamandemen Undang-undang Relasi Tenaga Kerja Nasional (Wagner).

Setiap undang-undang negara bagian hanya dapat ditegakkan di dalam batas-batasnya sendiri. Undang-undang negara bagian sering memberikan hak yang tidak diartikulasikan dalam perlindungan federal atau mencerminkan undang-undang federal sambil memperluas perlindungan yang diberikan federal kepada individu yang tidak tercakup atau dilindungi atau memperluas cakupan perlindungan yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya, undang-

undang negara bagian mengatur tunjangan asuransi pengangguran dan kompensasi pekerja (untuk penyakit dan cedera terkait pekerjaan).

Hukum federal di Amerika tidak mewajibkan perusahaan memberi pesangon dalam kasus PHK individu maupun massal. Pesangon dianggap perkara perdata yang tergantung kesepakatan dan kontrak antara pengusaha dan pekerja. Meskipun demikian, masih ada upaya perlindungan pekerja dalam bentuk kewajiban bagi pengusaha dengan 100 pekerja atau lebih untuk mengumumkan penutupan / PHK massal 60 hari sebelumnya. Tujuannya agar para pekerja punya kesempatan mencari pekerjaan lain sebelum upahnya berhenti. Sebagai negara federal, setiap negara bagian memiliki hukum sendiri. Saat ini hanya ada 4 dari 50 negara bagian yang mewajibkan severance pay dalam kasus-kasus tertentu. Diluar negara-negara bagian tersebut, meski sudah bekerja 30 tahun pengusaha boleh PHK tanpa pesangon.

Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja seharusnya bersifat lebih memaksa dan lebih terperinci, namun jika dibandingkan dengan negara lain, Indonesia sudah cukup baik dalam memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja. Apabila dibandingkan dengan negara seperti Amerika Serikat dimana sampai saat ini menurut undang-undangnya, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa perlu didahului dengan pernyataan pengakhiran<sup>339</sup>.

---

<sup>339</sup> Benyamin Aaron, *Fifty Years of Labour Law and Social Security*, California University Kluwer, Deventer, 1986, hlm. 15

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Penerapan pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja **agar** memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha masih banyaknya dijumpai perusahaan/pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerjanya tetapi tidak/belum melakukan pemenuhan kewajibannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang mengakibatkan banyak pula pekerja yang merasa dirugikan terhadap tidak terpenuhinya hak-hak mereka setelah menjadi korban PHK perusahaan.
2. Peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia dengan menjamin hak-hak dasar pekerja yang merupakan merupakan esensi dari disusunnya Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.
3. Upaya perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia yaitu pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Hal ini dilakukan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha agar nantinya dalam menjalankan perusahaannya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaan serta tenaga kerja di Perusahaan tersebut.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbaruan (novelty) dalam penelitian ini adalah penerapan atas pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) hendaknya dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha untuk mewujudkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka PHK haruslah upaya terakhir. Pengusaha pada dasarnya memiliki otoritas untuk membuat aturan atau bentuk kebijakan lainnya yang serupa yang bertujuan untuk memastikan keberlangsungan usahanya yang tentu tidak terlepas dari tujuan berupa memperoleh keuntungan dan sebagai daya tarik bagi investor lainnya untuk berinvestasi
2. Pemerintah hendaknya mengeluarkan kebijakan yang tepat guna mengundang investor asing serta membangun dialog dan koordinasi bersama dunia usaha dengan tujuan agar dunia usaha dapat berperan aktif seperti menahan diri untuk tidak melakukan PHK, mempertahankan aktivitas usahanya, bahkan mendorong investasi dalam negeri, serta

meningkatkan partisipasinya dalam sejumlah proyek pembangunan yang telah dicanangkan.

3. Agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia maka hendaknya:

- a. Bagi pengusaha

Hendaknya mengenai hak dan kewajiban penting bagi pengusaha dan pekerja untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan lagi akan kewajiban masing-masing, agar dalam menjalankan perusahaan berjalan dengan baik tanpa ada pihak yang merasa dirugikan. Terjadinya PHK sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun kadang-kadang justru keputusan untuk melakukan PHK perlu diadakan untuk menyelamatkan perusahaan serta mencegah korban yang lebih besar. Oleh karena itu, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus berusaha untuk mencegah agar jangan sampai terjadi PHK antara lain melalui pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Dengan demikian, PHK baru boleh dilakukan jika segala upaya pencegahan telah gagal dilakukan.

b Bagi Tenaga Kerja

Hendaknya selalu mematuhi aturan yang berlaku, baik peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama ataupun perjanjian kerja agar tidak terjadi perselisihan dan dapat meminimalkan resiko ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang dapat merugikan baik itu perusahaan maupun tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A. Abdurrahman, *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan*, Pradya Paramita, Jakarta: 1991.
- A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta: 1987
- Abdul Gani, *Pancasila Perjalanan Sebuah Ideologi*, LP3ES, Jakarta, 1998
- Abdul Halim, *Analisis Investasi (Belanja Modal) Sektor Publik Pemerintah Daerah*, Upp YKPN, Yogyakarta, 2014
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandar Lampung: 2002
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Buana, Bandung, 2001
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-4, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009
- Adi Sulistiyono, *Krisis Lembaga Peradilan di Indonesia*, LPP UNS dan UNS Press, Surakarta, 2006.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Cet.II*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Afrida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2003
- Agus Harjito & Martono, *Manajemen Keuangan*, Ekonisia, Yogyakarta, 2011

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2014
- Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001
- Amiruddin, dkk., *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012
- Apeldoorn LVJ terjemahan Otaid Sadino, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta: 2008
- Arie Kusumastuti Maria Suhardi, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Indonesia Legal Center Publishing, Jakarta, 2002
- Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta: 2008
- Asikin zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.IV*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta, 1995
- B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2015
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Benjamin Aaron, *Fifty Years of Labour Law and Social Security*, California University Kluwer, Deventer, 1986
- Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, BPF, Yogyakarta: 2012

- Budi Santoso, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi di Indonesia*, Doctorate of Legal Studies Universiti Kebangsaan Malaysia, 2015
- Budi Untung dan Hendrik, *Hukum Investasi*, Sinar Grafika, Jakarta: 2010
- Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial Pandangan Deantologis, Rawis dan Hubermas, Dua Teori Filsafat Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005
- Burhanudin Salam, *Filsafat Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta: 1997
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Darji Darmodiharjo, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Darsono, *Manajemen Keuangan: Pendekatan Praktis Kajian Pengambilan Keputusan Bisnis Analisis Keuangan*, Diadit Media, Jakarta: 2006
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995
- Didik J. Sarbini, *Arsitektur Hukum Investasi Indonesia (Analisis Ekonomi Politik)*, Cet. Pertama, PT. Indeks, Jakarta: 2008
- Eduardus Tendelilin, *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio, Edisi I, cet. I*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Erman Rajagukguk, *Butir-Butir Hukum Ekonomi*, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2011
- Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh- Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang, 2008
- Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2006
- Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010
- FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, PT Sinar Grafika, Edisi Revisi Jakarta: 2014

- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, dan A. Setiadi, *Manajemen Penanaman Modal Asing. Cet. Pertama*, Bina Aksara, Jakarta, 1985
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994
- Gabriella Sebardt, *Redundancy and The Swedish Model in An International Context*, Kluwer Law International, Netherlands: 2006
- Gunawan Widjaja, *Hak Individu & Kolektif Para Pemegang Saham*, Forum Sahabat, Jakarta 2008
- H. Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta, PT. Bina Aksara, 2002
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990
- Harmaizar Z, *Menangkap Peluang Usaha*, CV Dian Anugerah Prakasa Ed. II, Bekasi: 2008
- Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi; (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 2005.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2005
- Henry Faizal Noor, *Investasi Pengelolaan Keuangan Bisnis dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat*, Indeks, Jakarta, 2001
- Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- I.G. Rai Widjaya, *Penanaman Modal Pedoman Prosedur Mendirikan dan Menjalankan Perusahaan Dalam Rangka PMA dan PMDN*, PT Pradnya Paramita, Jakarta: 2000
- Ibrahim Johni, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang: 2015

- Ida Nurlinda, *Prinsip-Prinsip Pembaharuan Agraria, Perspektif Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009
- Ida Bagus Rahmadi Supancana, *Kerangka Hukum & Kebijakan Investasi Langsung di Indonesia, Cet. Pertama*. Ghalia Indonesia, Bogor : 2006
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 13*, Djambatan, Jakarta: 2003
- J. G. Andersen, *Welfare States and Welfare State Theory, Aalborg: Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Economi, Politik of Forvaltning*, Aalborg Universitet, Denmark, 2007
- Janus Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Jimly Asshiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, PSHTN FHUI, Jakarta: 2002
- James Midgley, et. al., *The Handbook of Social Policy*, Michelle Livermore, Sage, London, 2000
- John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2002
- Jogiyanto, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi, Edisi III, cet, I*, BPFE, Yogyakarta, 2003
- Jonker Sihombing, *Investasi Asing Melalui Surat Utang Negara di Pasar Modal*, PT Alumni, Bandung: 2009
- Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung: 2013
- Kaelan, *Pendidikan Pancasila, Paradigma*, Yogyakarta, 2014
- Komar Andasasmita, *Notaris I*, Sumur Bandung, Bandung, 1981
- Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Universitas Terbuka, Jakarta: 2009
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedi, 2007

- Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung: 1993
- Luis Marnisah. *Hubungan Industrials dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Indonesia: Deepublish, 2019
- M. Sornarajah, *The International Law on Foreign Investment, Second Edition*, Cambridge University Press, Chambridge United Kingdom: 2004
- M. Tahir Azhary, *Negara Hukum (suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari Hukum Islam, implementasinya pada periode Negara Madinah dan masa kini)*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992
- Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro; Satu Pengantar, edisi Keempat*, LPFEUI. Jakarta, 2008
- Manullang, *Pengantar Bisnis*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta: 2002
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.*, Rineka Cipta, Jakarta: 2001
- Maria Alfons, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang: 2010
- Meity Taqdir Qodratillah dkk. *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta: 2011
- Miftahul Huda, *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial, Sebuah Pengantar*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
- Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009
- Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourrcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009
- Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, UPP STIEM YKPN, Yogyakarta: 2013
- Muhadjir Effendy, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima, Aplikasi Luring resmi Badan Pengembangan Bahasa dan Perukuan*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016.

- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011
- Mukti Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005
- Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006
- Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- Nindyo Pramono, *Bunga Rampai Hukum Bisnis Aktual*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2006
- Normis S. Pakpahan, *Hukum Perusahaan Indonesia Tinjauan Terhadap Undang Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas*, ELIPS, Jakarta: 1995
- Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, UU STIM YKPM, Yogyakarta: 2014
- Nurul Huda, *Investasi pada Pasar Modal Syariah*, Kencana, Jakarta: 2007
- P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011
- Pancras J. Nagy, *Country Risk, How to Asses, Quaniify and Monitor*, Euronomy Publications, London: 1979
- Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFEUI, Jakarta: 2011
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2014
- Phillipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat, Sebuah Studi Tentang Prinsip- Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Purnadi Purbacaraka dan Seorjono Soekanto, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Citra aditya Bakti, Bandung, 1993
- Pusat Bahasa Kementrian Pendidikan Nasional, edisi V, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Luar Jaringan (offline)*, Jakarta: 2016
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta: 2014

- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata : Dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Mandar Maju, 2009
- Rudhi Prasetya, *Maatschap, Firma, dan Persekutuan Komanditer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2002
- Sadono Sukimo, *Ekonomi Pembangunan, Proses Masalah dan Kebijakan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006
- Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Bina Grafika, Jakarta: 2007
- Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan, 1991
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2016
- Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2012
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Senjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Citera, Jakarta: 1998.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta: 2010
- Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi, cet. I*, Nuansa Aulia, Bandung: 2007
- Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004
- Sidharta Arief, *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2007
- Sidney, *Budaya Politik: Tingkah Laku Politik dan Demokrasi di Lima Negara. Terjemahan Sahat Simamora*, Bumi Aksara, Jakarta: 1986
- Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta: 2016

- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cet.I, Jakarta, Pustaka Yustisia, 2008
- Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, 2013
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2011
- Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2009
- Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Jakarta Press, Jakarta: 2006
- Spencer, *The Principles of Sociology*, Henrite State. Covent Garden: London, 1976
- Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, 2008
- Subandi, *Ekonomi Pembangunan: cetakan ketiga*, Alfabeta, Bandung: 2014
- Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2003
- Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Karunia, Jakarta: 2008
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008
- Sumarni, Murti. *Pemasaran*. Yogyakarta: Liberty, 1997
- Sunariyah, *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal, Edisi ke enam*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, 2013
- Sunariyah, *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*, UPP AMPYKPN, Jakarta: 2004
- Syahrul, Muhammad Afdi Nizar, Ardiyos, *Kamus Lengkap Ekonomi, Istilah-Istilah Akuntansi, Keuangan, dan Investasi*, Citra Harta Prima, Jakarta: 2000
- Syukri Asy'ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, *Model dan Impelementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian Undang-undang*, penelitian dan pengkajian, Jakarta, 2013

- Tabrani Abby, *Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Bantuan Hukum Indonesia, Edisi Pertama*, YLBHI dan 44PSHK, Jakarta, 2006.
- Taufiq Effendi, *Reformasi Birokrasi dan Iklim Investasi*, Konstitusi Press, Jakarta: 2013
- Tumeleng, Elisa Kurniawati S, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2017
- Walter Woon, *Company Law*. Longman Singapore Publisher Pte Ltd, 2000
- Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung: 1983
- Weinata Sairin, *Identitas dan Ciri Khas Pendidikan di Indonesia antara Konseptual dan Operasional*, Gunung Mulia, Jakarta, 2006
- Winarno, *Paradigma Baru Pendidikan Kewarganegaraan*, Bumi Aksara, Jakarta: 2014
- Widiyanto, *Mengenal Dunia Usaha (Pengantar Bisnis)*, Penata Ulang, Semarang, 2018
- Y.W. Suindia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta: 1998
- Yahya Harahap M, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar. Grafika, Jakarta, 2013
- Van Hoeve dan Elsevicer, *Ensiklopedia Indonesia*, Ichtiar Baru Publishing Projects, Jakarta, 1984.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta: 2008.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2016
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002

### **Jurnal/Makalah**

- Adhie Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Vol. 13 No. 1 April 2020
- Assar Lindbeck, *The Welfare State-Background, Achievements, Problems*, Research Institute of Industrial Economics, IFN Working PaperNo. 662, Research Institute of Industrial Economics, Stockholm, Sweden, 2006
- Audrey O'Brien & Marc Bosc, eds, *House of Commons Procedure and Practice*, 2nd ed Cow- ansville, QC: House of Commons & Edition Yvon Blais, 2009
- Barda Nawawi Arief, "Peradilan Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Pidana", Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, Vol. I/No.I/1998
- BMKPM Jawa Barat, Peran Birokrasi dalam Investasi, Laporan hasil penelitian BKPM dengan LAN, 1999
- Budi Santoso, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", Mimbar Hukum, Volume 25, Nomor 3, Oktober 2013
- Chairul Nizar dkk "Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Serta Hubungannya Terhadap Tingkat Kemiskinan di Indonesia", Jurnal Ekonomi Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Volume 1, No. 2, Mei 2013
- Edi Suharto, *Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos*, Seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia", Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM UGM, Yogyakarta, 2006
- Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di Beberapa Negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia?*, Makalah disampaikan pada Seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi Otonomi di Indonesia", Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006
- Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon kepada Pekerja yang di PHK, Jurnal Panorama Hukum, 5 (1), 2020
- Fatwal Fahrunnisa, dkk, "Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Gunung Mas di Kabupaten Pangkep,

Kolaborasi”: Jurnal Administrasi Publik, Desember 2017 Volume 3 Nomor 3

Fence M. Wantu, *Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.12 No. 3, September, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo. 2012

Hadi Setiawan, “Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta”, Makalah: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014

Herlambang Perdana Wiratraman R, dkk., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari Prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia”, Surabaya: Universitas Airlangga, 2007

Kaelan, “Filsafat Pancasila sebagai Filasfat Bangsa Negara Indonesia, “Makalah pada Kursus Calon Dosen Pendidikan Kewarganegaraan, Jakarta, 2005

Leonardo Imanuel Terok, *Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak, Lex et Societatis*, Volume III Nomor 7, Ags, 2015

M. Dawam Rahardjo, “Etika Bisnis Menghadapi Globalisasi Dalam PJP II”, Prima, Majalah Kajian Ekonomi dan Sosial No. 2 tahun 1995

Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2016

Muh. Muslim, *Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan*, Institut Bisnis Nusantara, ESENSI, Vol. 18 No. 3 / 2015

Musri Nauli, *Memahami Pandangan Mahkamah Konstitusi Mengenai Pemilukada (Analisis Putusan MK tentang Pemilukada ditinjau dari Filsafat)*, Jurnal Konstitusi No.: 3, Nopember 2010

Naya Amin Zaini, *Politik Hukum dan HAM (Kajian Hukum Terhadap Kewajiban Pemenuhan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia)*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.1, No.2, 2016

Norvadewi, “Bisnis dalam Prespektif Islam”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1 Tahun 2015

Paddock, Richard C. *Indonesia's Parliament Approves Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears*. New York Times. ISSN 0362-4331.

Philipus M. Harjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan

Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lunstrum VIII,  
Universitas Air Langga, 3 November 1994

Pratasma, J., & Winanti, A. "Force Majeure Dalam Kontrak Bisnis Akibat Pandemi Corona. Nusantara": *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(2), 2021

Putra, R. S., & Maruf, M. "Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah di Phk. *Accounting and Management Journal*, 5(1), 2021

R. F. Wibowo, dan R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, Jan. 2021

Rafael La Porta, "*Investor Protection and Corporate Governance*"; *Journal of Financial Economics*", no. 58, Oktober 1999

Rini Sulistiawati, "Pengaruh Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2012, Vol. 3, No. 1, 29-50

Rohmah, S.N. "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona?," *Adalah*, Volume. 4, No. 1 (2020)

Sugiarti, Y. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19". *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 2020

Suherman, S., & Putri, A. D. "*Legal Protection on Workers' Unilateral Wages Deductions Due to the Covid-19 Pandemic*". *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 2020

Syafruddin Kalo, *Penegakan Hukum yang Menjamin Kepastian Hukum dan Rasa keadilan Masyarakat*, Makalah yang disampaikan pada pengukuhan Pengurus Tapak Suci Indonesia Koordinator Daerah Sumatera Utara, Medan: Tapak Suci Indonesia Koordinator Daerah Sumatera Utara, 27 April 2007

Yanuar Suparhadi, "Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal, Universitas Airlangga*, 2009

## Disertasi

Andari Yurikosari, *Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi Mengenai Peraturan Perundang-undangan, Putusan P4D*

*dan P4P serta Putusan Pengadilan (1950-2009)*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, 2010

Djoko Heroe S., “Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha”, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2013

Humalata Pardean Raja Gukguk, *PHK Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Indonesia, 1993

Siti Nurhayati, *Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif*, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 2018

Toga Hutagalung, *Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1995.

### **Internet**

Aturan Hakengiri yang Berlaku di Jepang, di unduh dari <https://we-xpats.com/id/guide/as/jp/detail/8348/> tanggal 2 September 2022

Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, di unduh dari [https://p2k.unkris.ac.id/id3/1-3065-2962/Departemen-Tenaga-Kerja-Amerik\\_169286\\_unkris\\_p2k-unkris.html](https://p2k.unkris.ac.id/id3/1-3065-2962/Departemen-Tenaga-Kerja-Amerik_169286_unkris_p2k-unkris.html) tanggal 5 November 2022

Di unduh dari <http://www.ilmuekonomi.net/2015/11/Pengertian-Perusahaan-Ekstratif-Agraris-Industri-Perdagangan-dan-Jasa-beserta> tanggal 1 September 2022

Di unduh dari <http://www.pengertianpakar.com/2015/03/pengertian-dan-jenis-investasi-menurut-pakar.html#> tanggal 2 September 2022

Eddy Cahyono Sugiarto, *Investasi dan Indonesia Maju*, di unduh dari [https://www.setneg.go.id/baca/index/investasi\\_dan\\_indonesia\\_maju](https://www.setneg.go.id/baca/index/investasi_dan_indonesia_maju) tanggal 20 November 2022

International Tiscali Encyclopaedia (on-line), “welfare state”, di unduh dari <http://www.tiscali.co.uk/reference/welfarestate>. Di akses tanggal 1 September 2022.

Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Angkatan ke II), Pelatihan Hukumonline 2013, di unduh dari <https://www.hukumonline.com> tanggal 15 Januari 2022

Kemudahan Investasi dan Strategi Memulihkan Investasi di Indonesia, di unduh dari <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/kemudahan-investasi-dan-strategi-memulihkan-investasi-di-indonesia> tanggal 10 November 2022

Wagiman, *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Era Pandemi Perspektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK!*, I unduh dari <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/> tanggal 15 November 2022

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen.

Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit

## **Hasil Wawancara**

Hasil Wawancara dengan Bapak Adi Mahfudz, Wakil Ketua Umum Bidang Ketenagakerjaan Kamar Dagang dan Industri, Kantor Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, Menara Kadin Indonesia Lt. 3 Jalan HR. Rasuna Said X-5 Kav 2-3, Jakarta, Hari Jumat, Tanggal 14 Oktober 2022, Jam 16:00 - 17:00 WIB

Hasil Wawancara dengan Bapak Haryadi Sukamdani, Ketua Umum (APINDO), Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C Guntur - Setiabudi Jakarta Selatan, Hari Senin Tanggal 24 Oktober 2022, Jam 18:00 - 19:00 WIB

Hasil Wawancara dengan Ibu Shinta Widjaja Kamdani, Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Permata Kuningan Lt.10 Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C Guntur - Setiabudi Jakarta Selatan, Hari Rabu Tanggal 5 Oktober 2022, Jam 16:00 - 17:00 WIB

Hasil wawancara dengan Belvin Tannadi, Investor, Tempat wawancara Surabaya, Jawa Timur, Hari Jumat, Tanggal 9 September 2022, Jam 15:00 - 16:00 WIB

Hasil Wawancara dengan Djoko Heriyono, Jabatan Ketua Serikat Pekerja Nasional, Tempat Wawancara: National Industrial Workers Union Federation (NIWUF) Gedung ILP Center Lt. 4. Jl. Raya Pasar Minggu No. 39A, Jakarta Selatan, Hari Senin, Tanggal 26 September 2022, Jam: 16:00 - 17:00 WIB

Hasil Wawancara dengan Ikmal Lukman, Plt. Deputi Bidang Promosi Penanaman Modal, Tempat wawancara Jl. Jend. Gatot Subroto No. 44, Jakarta, Hari Senin, Tanggal 5 September 2022. Jam. 15:00 - 16:00 WIB

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I.**
- Nama : **RADEN YOSARI HELENANTO, S.H., M.H.**
- Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 19 Januari 1962.
- Alamat Rumah : Cluster Granbury Blok G 01 No. 9, Citra Grand  
CBD, Cibubur, Depok.
- Alamat kantor : Pengadilan Hubungan Industrial Bandung  
Jl. Surapati No. 47, Bandung.
- Status Perkawinan : Kawin

### **II. Pendidikan**

- Sekolah Dasar di Yayasan Badan Pendidikan Kristen (YBPK), Jakarta, tamat tahun 1976.
- Sekolah Menengah Tingkat Pertama di Yayasan Badan Pendidikan Kristen (YBPK), Jakarta, tamat tahun 1979.
- Sekolah Lanjutan Atas di SMA Negeri 1 Budi Utomo, Jakarta, tamat tahun 1982.
- Fakultas Hukum (S.1) di Universitas Kristen Indonesia, tamat tahun 1987.  
(Judul Skripsi : Tinjauan Normatif Terhadap Arbitrase Sebagai Sarana Penyelesaian Sengketa Menurut Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa).
- Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, di Universitas Kristen Indonesia, tamat tahun 2011.  
(Judul Tesis : Kedudukan Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Modal Asing Menurut Undang-Undang No 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal)

### **III. Pekerjaan**

- Staf Personalia & Legal, Majalah Tempo (dari tahun 1988 s/d tahun 1992).

- Supervisor HRD PT Kenari Djaja Prima (dari tahun 1992 s/d tahun 1994).
- HRD Manager PT Sandjaja Graha Sarana (dari tahun 1994 s/d tahun 1998).
- HR & Industrial Relation Manager PT. Bumimulia Indah Lestari (dari tahun 1998 s/d tahun 2001).
- Corporate HRD & Legal Manager PT Continental Panjipratama (dari tahun 2001 s/d tahun 2012).
- Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung (dari tahun 2012 s/d sekarang).

#### **IV. Pengalaman Organisasi**

- 1988 - 1995 : Anggota Forum Komunikasi Putra Putri Purnawirawan  
Indonesia (FKPPI).
- 1998 - 2012 : Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) DPP DKI Jakarta  
Bidang Advokasi dan Bantuan Hukum.