

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum, dasar pijakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum tertuang dengan jelas pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Perubahan Ketiga yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum.¹ 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 tersebut².

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 sosial³. Keseluruhan tujuan ini adalah

¹ Winarno, *Paradigma Baru Pendidikan Kewarganegaraan*, Jakarta: 2014, hlm. 122

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

³ 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 1945⁴. 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. 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.

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

⁴ Janus Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 1

merealisasikannya dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara⁵.

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 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*⁶. 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 mahluk sosial tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak

⁵ Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2014, hlm. 4-5.

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm.1.

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.

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 perusahaan⁷.

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 kerja⁸. Ayat ini

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

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

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 bahwa⁹: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pekerjaan tersebut dapat setiap orang 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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

⁹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

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. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dinyatakan bahwa tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional¹⁰. Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja untuk mewujudkan penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional¹¹.

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-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

¹⁰ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan pekerja¹². 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.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu¹³. 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 lemah¹⁴.

Banyak perusahaan tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha hingga harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Bagi pekerja/buruh pemutusan 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. Selama ini terlihat bagaimana hukum di

¹² Kristianus Jimmy Pratama, *Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi*, Rechtsvinding ISSN 2089-2090, Jurnal Volume 10 Nomor 1, April 2021, hlm. 161

¹³ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 113

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 kaku¹⁵.

Keputusan pemutusan hubungan kerja tentunya berdampak buruk terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja/buruh. 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 pembangunan¹⁶. 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

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

¹⁶ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2016, hlm. i

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 perjanjian secara umum di dalamnya, Salah satu asas hukum yang paling digadagadangi 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 itu¹⁷. 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.

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”¹⁸.

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 masyarakat¹⁹. Menurut Halim, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk

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

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

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

perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya²⁰.

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.

Secara filosofis, lahirnya undang-undang cipta kerja adalah untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 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 yang meliputi perlindungan atas:

1. perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu,
2. perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya
3. perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja,

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

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangunan 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 usaha²¹.

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 di laksanakan 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.

²¹ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata 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.

Ketenagakerjaan merupakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. 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.²² 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.”²³

Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 (empat) jenis diantara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Cet.II*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm, 15

²³ 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

putusan pengadilan.”²⁴ Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat 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, yaitu²⁵

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

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.IV*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 160

²⁵ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2016, hlm. 264

kerja selama masa kerja dan perlindungan setelah bekerja juga perlu diperhatikan seperti permasalahan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun dan tunjangan 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 hukum²⁶. 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 kedalamannya²⁷. Selanjutnya R. La Porta mengatakan,

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.54.

²⁷ *Ibid*, hlm. 18.

bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*)²⁸. Bentuk 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 pengusaha²⁹. 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 filosofis³⁰.

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 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja

²⁸ Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; Journal of Financial Economics", no. 58, (Oktober 1999): hlm. 9.

²⁹ 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

³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.5.

dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dinyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon³¹ dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima³².

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 pekerja³³.

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 memutus³⁴:

³¹ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, 2008, hlm. 82

³² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

³³ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, PT Sinar Grafika, Edisi Revisi Jakarta: 2014, hlm. 44

³⁴ Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- 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.

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 6 tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah ditetapkan tanggal 31 Maret 2023 dan diundangkan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan

dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah³⁵.

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 terhadap 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

³⁵ 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.

melindungi pekerja. Pasal-pasal yang ada di dalam Omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja hendaknya tidak menurunkan kualitas perlindungan yang sudah diatur.

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, 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.

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 ditemui³⁶..

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 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 kontrak³⁷.

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.

³⁶ Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 t(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

³⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.305

Permasalahan sering terjadi, misalnya, pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan. 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 ini³⁸.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terdapat alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Adapun alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 154A adalah:

- 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.

³⁸ 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

- 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;
- 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.

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Bab V, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

1. Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukan 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.

Penyebaran Covid-19 telah memberikan dampak terhadap pelambatan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi yang dicapai di Indonesia tercatat sebesar 2,97 persen (Year over Year (yoy)), pencapaian ini lebih rendah daripada proyeksi Bank Indonesia yaitu sebesar 4,4 persen. Penyebab dari menurunnya pertumbuhan ekonomi ini adalah tidak lepas dari dampak penanganan penyebaran virus Corona yang mulai mempengaruhi semua aspek kehidupan dan kegiatan perekonomian, baik dari sisi produksi, distribusi dan konsumsi, investasi, perdagangan luar negeri (ekspor dan impor). Bank Indonesia memprediksikan bahwa dampak dari penanganan pandemic Covid ini akan terasa pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2020, namun dampaknya sudah mulai terasa. Penanganan pandemic Covid ini dampaknya lebih cepat terasa di bulan Maret 2020.

Hampir sekitar 60 persen, pergerakan peningkatan kegiatan ekonomi yang biasanya disumbang oleh konsumsi swasta, juga mengalami kontraksi. Penjualan retail, baik pasar tradisional maupun pasar modern juga mengalami kontraksi. Bahkan penurunan pada sektor riil sudah terjadi sebelum adanya pandemi Covid di Indonesia, yang menunjukkan angka kontraksi sebesar 0,3 persen pada bulan Januari 2020.

Pandemi Covid-19 yang menekan perekonomian turut membuat investor menahan diri dalam menggelontorkan dana. Kondisi paling berat terjadi pada tahun

2020 karena investor perlu menunggu untuk mempelajari bagaimana perkembangan penyebaran virus baru terhadap perekonomian. Tekanan ternyata tidak terjadi pada tahun itu saja, karena pada tahun 2021 mutasi Covid-19 terjadi dan penularan kembali melonjak. Meskipun awal tahun 2021 terjadi pemulihan ekonomi, pada kuartal kedua terjadi kenaikan kasus Covid-19. Hal tersebut akhirnya berdampak terhadap berubahnya tren pemulihan ekonomi periode Juli sampai Oktober 2021.

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.

Perlindungan pekerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja. PHK 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.

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 efisiensi³⁹ dalam hal ini PHK dilakukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha sehingga perusahaan dapat mem-PHK dengan alasan efisiensi dengan menutup perusahaannya. Sedangkan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) maka pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada pekerja/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, barulah diselesaikan melalui perundingan birpartit antara pengusaha dengan

³⁹ Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja dan/atau serikat pekerja⁴⁰. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK diselesaikan ke tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁴¹.

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 penerapan ini berimbas pada rantai produksi di sektor ekonomi berpengaruh kepada

⁴⁰ Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

⁴¹ Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

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. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila⁴²:

- 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.

Jika dilihat dari ketentuan di atas maka terjadinya PHK akan memberikan dampak yang merugikan bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan

⁴² Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan

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 adaya 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 dan pandemi Covid 19 sudah berjalan 1 (satu) tahun lebih lamanya mendera Indonesia sejak Pemerintah mengonfirmasikan infeksi korena 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 tahun 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 datang⁴³. 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 investasi⁴⁴. Menurut Jogiyanto, investasi dapat didefinisikan sebagai penundaan konsumsi sekarang untuk digunakan dalam produksi yang efisien dalam periode waktu tertentu⁴⁵.

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*⁴⁶.

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.*⁴⁷”

⁴³ Eduardus Tendelilin, *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio, Edisi I, cet. I*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm 1.

⁴⁴ Agus Harjito & Martono, *Manajemen Keuangan*, Ekonisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 4

⁴⁵ Jogiyanto, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi, Edisi III, cet, I*, BPFE, Yogyakarta, 2003, hlm 5.

⁴⁶ Ida Bagus Rahmadi Supancana, *Kerangka Hukum & Kebijakan Investasi Langsung di Indonesia, Cet. Pertama*. Ghalia Indonesia, Bogor : 2006, hlm. 1

⁴⁷ 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% modal⁴⁸.

Tujuan penyelenggaraan penanaman modal, antara lain untuk⁴⁹:

- 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

⁴⁸ Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2012, hlm. 148-149.

⁴⁹ 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 kerja⁵⁰.

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 aset⁵¹.

⁵⁰ 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

⁵¹ 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 ini 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 yang 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 teknologi⁵².

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 dana⁵³. 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.

⁵² 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

⁵³ 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. Apakah penerapan dan aturan tentang pemutusan hubungan kerja dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha?

2. Mengapa peranan pemerintah atas pemutusan hubungan sangat penting dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja 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 dan aturan tentang pemutusan hubungan kerja dapat memberikan kepastian dalam keberlangsungan dunia usaha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan pemerintah atas pemutusan hubungan kerja sangat penting dalam rangka mempertahankan kelangsungan dunia usaha dikaitkan dengan investasi di Indonesia.
3. Untuk menemukan dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja 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 pengejawantahan 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.⁵⁴ 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 Rasuanto⁵⁵, 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

⁵⁴ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 224.

⁵⁵ 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.⁵⁶ 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.⁵⁷ 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

⁵⁶ Toga Hutagalung, *Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1995, hlm. 380.

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 380.

bersangkutan, maka penegakan asas-asas hukum yang sesuai juga akan memperlancar terbentuknya struktur ekonomi yang dikehendaki.⁵⁸

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu dari keseluruhan aspek pembangunan nasional⁵⁹. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses peningkatan pendapatan masyarakat dalam jangka panjang. Peningkatan tersebut merupakan perbaikan dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat.⁶⁰ 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.⁶¹

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 380.

⁵⁹ Jonker Sihombing, *Investasi Asing Melalui Surat Utang Negara di Pasar Modal*, PT Alumni, Bandung: 2009, hlm. 54

⁶⁰ Sadono Sukimo, *Ekonomi Pembangunan, Proses Masalah dan Kebijaksanaan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.12

⁶¹ 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.⁶²

Keterkaitan antara kaidah "hak menguasai negara" dengan "sebesar-besar kemakmuran rakyat" akan menimbulkan kewajiban negara sebagai berikut:⁶³

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.

⁶² Ida Nurlinda, *Prinsip-Prinsip Pembaharuan Agraria, Perspektif Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.62.

⁶³ *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.

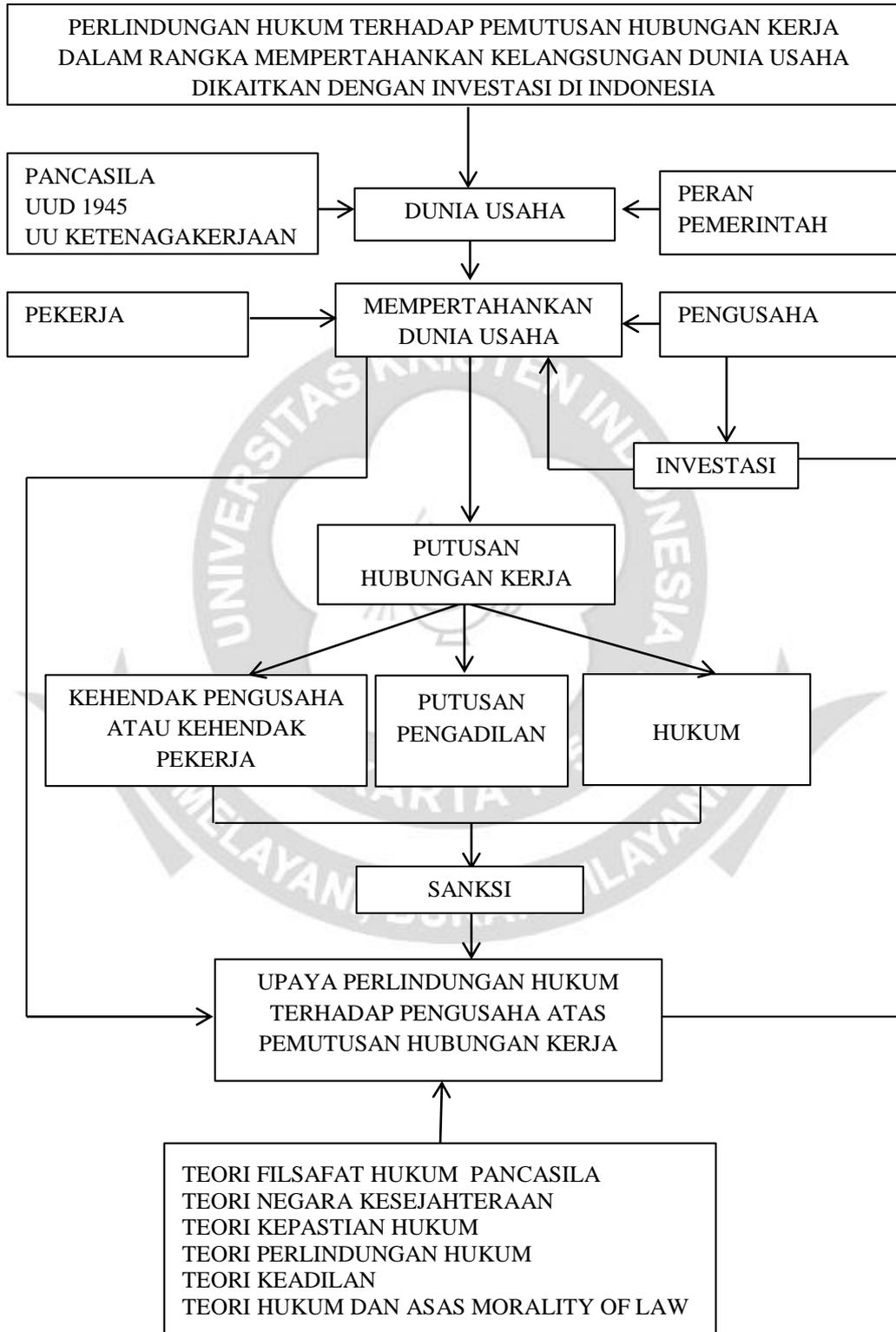
Upaya penyempurnaan pembangunan hukum di bidang ketenagakerjaan dan hukum investasi merupakan program hukum secara nasional, mengingat hukum di bidang ketenagakerjaan dan bidang investasi akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat. Iklim investasi bukan hanya menjamin keuntungan bagi 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 menetralsisir 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 tertentu⁶⁴.

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

⁶⁴ 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.⁶⁵ Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan.¹⁰⁷ Meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder yang mencakup asas-asas hukum sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum ketenagakerjaan.⁶⁶ 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*)⁶⁷.

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

⁶⁵ Ibrahim Johni, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang: 2015, hlm. 336.

⁶⁶ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta: 2016, hlm. 39

⁶⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2014, hlm. 92

telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap⁶⁸. Penggunaan pendekatan kasus yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya⁶⁹. 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.

⁶⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 94

⁶⁹ *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 dengan⁷⁰ 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 tersier⁷¹.

1) Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan⁷²

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- e) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

⁷⁰ Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, 2013, hlm 41

⁷¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2016, hlm. 43

⁷² Soerjono Soekanto, *op.cit.*, hlm. 20

- f) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- h) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- i) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- j) Undang-Undang Nomor 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 sekunder⁷³, 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 ilmiah⁷⁴.

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 tersier⁷⁵. 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

⁷³ Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm. 52

⁷⁴ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hlm. 109.

⁷⁵ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 112

hukum normatif maka analisis yang dilakukan analisis kualitatif⁷⁶. 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 di Jl. Diponegoro, Perpustakaan Pascasarjana Program Studi Hukum Program Doktor Universitas Indonesia di Depok, Perpustakaan Jakarta Selatan di Jl. Gandaria Tengah V No 3, Kramat Pela Jakarta Selatan, Perpustakaan Nasional di Jl. Medan Merdeka Selatan No. 11. dan Wawancara kepada Nara Sumber.

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.

⁷⁶ H. Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbaini, *Op.Cit*, hlm. 19.

Berdasarkan orisinalitas penelitian juga dapat diketahui keterbaruan penelitian (novelty). Dari penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan 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 PHK⁷⁷. 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**⁷⁸ pada *Doctorate of Legal Studies* Universitas Kebangsaan Malaysia, tahun 2015. Penelitian ini menguji keputusan Mahkamah Industrial pada kasus terminasi, dan

⁷⁷ 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.

⁷⁸ Budi Santoso, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Di Indonesia*, Disertasi, Doctorate of Legal Studies Universitas Kebangsaan Malaysia, 2015, hlm. x.

situasi yang membenarkan penghentian tersebut, termasuk persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjamin keadilan kepada karyawan. 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*⁷⁹ 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

⁷⁹ Budi Santoso, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Di Indonesia*, Disertasi, *Doctorate of Legal Studies* Universiti Kebangsaan Malaysia, 2015, hlm. x.

acara khususnya hukum acara perdata. UU PPHI belum mengatur secara lengkap mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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, Rekontruksi 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 merekontruksi 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 merekontruksi 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.bg⁸⁰. 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. **Humalatu 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 Humalatu Pardean Raja Gukguk adalah, Pertama, lahirnya peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan PHK pada mulanya dimasa Hindia Belanda adalah untuk

⁸⁰ 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 perburuhan⁸¹. Penelitian Humalutua Pardamean Rajagukguk memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan dalam variabel Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sedangkan

⁸¹ 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 dapat memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan usaha namun pengusaha tetap dapat mempertahankan usaha dan kelangsungan dunia usaha di Indonesia tetap dapat berjalan, sehingga investasi yang masuk ke Indonesia dapat menyerap tenaga kerja. Penerapan pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja dijumpai perusahaan/pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerjanya tetapi tidak melakukan pemenuhan kewajibannya sehingga merugikan pekerja. Peranan pemerintah dalam mempertahankan kelangsungan dunia usaha diupayakan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja.