

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berlimpah dari segi kuantitas, sehingga akan menjadi lahan yang sangat potensial bagi penerapan revolusi industri 4.0¹ sehingga di era informasi digital selain akan membawa kemajuan bagi dunia industri, tetapi berpotensi juga akan memberikan masalah bagi hukum ketenagakerjaan². Revolusi Industri 4.0 adalah suatu terminologi teoretikal dan faktual terhadap perkembangan teknologi terkini yang sangat cepat berbasis internet dan *big data*³. Revolusi ini ditandai dengan berbagai teknologi terbaru yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis, serta memengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, bahkan ide-ide yang menantang tentang “apa” artinya menjadi manusia⁴. Pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi dalam beberapa dekade terakhir memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan⁵. Salah satunya adalah munculnya perusahaan rintisan atau

¹ Yeni Nuraeni, “Analisa Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0”, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 15 No. 1, Edisi Januari – Juni 2020, hlm. 1

² *ibid*

³ Danrivanto Budhijanto, *Hukum Cybercrime 4.0 Kejahatan Digital dan Artificial Intelligence (AI)*, Penerbit PT Refika Aditama, 2025, Bandung, hlm. vi.

⁴ Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond*, *Foreign Affairs*, <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>, diakses pada 7 April 2025

⁵ Aina Putri Ayu dan Nikmah Dalimunthe, “Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan”, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023, 5785-5796

sering dikenal sebagai rintisan atau dikenal *startup*. Perusahaan berbasis teknologi untuk menjalankan model bisnis baru nya yang fokus pada pengembangan dan pemasaran produk atau layanan teknologi, seringkali dengan tujuan untuk menciptakan inovasi atau solusi baru dalam industri tertentu. Tentunya hal ini menjadi angin segar bagi dunia ketenagakerjaan karena banyak perusahaan rintisan baru membuka lapangan kerja di berbagai bidang dengan sistem rekrutmen yang fleksibel.

Pada 2021, banyak bidang perusahaan rintisan yang mengalami peningkatan merujuk pada perilaku hidup sekarang yang mengharuskan berdiam diri di rumah dan melakukan kegiatan dengan terbatas sesuai protokol kesehatan⁶. Selain itu, pandemi COVID-19 juga mempercepat adopsi kerja jarak jauh, yang menuntut adanya penyesuaian dalam hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi baru ini⁷. Variasi jenis pekerja juga turut berkembang sesuai kebutuhan karena dianggap lebih menguntungkan dari segi finansial dan inovasi ketika perusahaan menggunakan tenaga kerja *freelancer* karena dianggap lebih memiliki ide-ide segar dan baru⁸. Perubahan ini tentunya menjadi tantangan bagi hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena beresiko memiliki dampak yang dapat menimbulkan konflik bagi pihak pekerja.

⁶ Aisyah Assyifa (et.al), “Urgensi Regulasi Khusus tentang Perusahaan Rintisan (*Startup*) dalam Rangka Pengembangan Ekosistem Perusahaan Rintisan di Indonesia”, JURNAL JENTERA Volume 4, No. 1 Juni 2021, hlm. 458

⁷ Jeni Danurahman dan Eny Kusdarini, “Dampak Pandemi Coronavirus Disease (*Covid-19*) Dalam Perspektif Hukum Di Era Digital”, Masalah-Masalah Hukum, Jilid 50 No.2, April 2021, hlm. 151-160

⁸ Yeni Nuraeni, *op.cit*, hlm. 2.

Berbicara mengenai pekerja tentunya dalam pelaksanaan pembangunan nasional, kedudukan pekerja sangat penting karena selain sebagai aktor atau pelaku proses produksi, juga potensial sebagai penggerak roda perekonomian nasional. Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai pekerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang⁹. Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat dimana menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Salah satu permasalahan dimulai dari status pekerja yang diminati perusahaan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merupakan perjanjian kerja untuk *freelance/outsourcer/part time/intern* juga karena adanya perubahan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, disimpulkan bahwa kini pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”) tidak lagi diatur. Kerugian untuk para pekerja bahwa mereka tidak

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 19.

mendapatkan jaminan keamanan untuk pekerjaan dan kompensasi nya, juga dapat diputus kontrak oleh pengusaha.

Perkembangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perubahan kondisi ekonomi, perubahan undang-undang ketenagakerjaan, serta perkembangan perusahaan dan industri¹⁰. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang tidak jarang terjadi dalam dunia kerja dan seringkali menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi para pekerja yang terlibat juga dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari restrukturisasi perusahaan, penurunan kinerja, hingga alasan ekonomi¹¹. Umumnya karena ditemukannya kondisi perusahaan rintisan yang tidak stabil yang dapat berakibat gagal bisnis disebabkan oleh salah satu faktor utama di balik kegagalan tersebut adalah ketidaksesuaian dengan kebutuhan pasar, di mana produk atau layanan yang ditawarkan tidak mampu memenuhi harapan atau kebutuhan konsumen dengan baik¹². Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan

¹⁰ Kahfi, A., *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja*. Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 3(2), 59-72. -> **kurang tahunnya**

¹¹ Ayzza Rachma Zahranisza (et,al), "*Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK Massal Shopee Indonesia Tahun 2023*", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Volume 2, Nomor 6, July 2024, hlm. 37-43.

¹² Eri Mardiani, "*The Impact of Scalability and Consistency Management on Database Management System Performance in Big Data Environment in Indonesia*", *The Eastasouth Journal of Information System and Computer Science*, Volume 1, Nomor 02, December 2023, hlm. 87-97.

pengusaha. Kemudian juga diatur pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan untuk penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dijelaskan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

yang seharusnya diterima dan pengaturan kompensasi yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak untuk pekerja berdasarkan masa bekerja. Begitu pula pada Pasal 15-17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur ketentuan uang kompensasi bagi pekerja waktu tidak tentu yang terkena PHK¹³. Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Bagian Ketiga Jenis Program Jaminan Sosial dan Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga mengatur dasar hukum mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dapat digunakan oleh pekerja yang terdampak PHK¹⁴.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengatur manfaat yang diberikan, iuran, serta tata cara klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan menyebutkan di Pasal 19 bahwa Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu¹⁵. Dari bunyi pasal-pasal tersebut ini memiliki kesamaan dengan makna teori hukum

¹³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

keadilan yaitu bertujuan untuk memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi masyarakat. Adapun contoh yang terjadi dari studi kasus PT. Hype Teknologi Indonesia yang melakukan PHK sepihak dan tidak membayarkan hak pekerja yang tentu nya kasus ini bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya akan dibahas di bab berikutnya.

Memasuki era revolusi industri 4.0 memaksa manusia memasuki dua dunia, yaitu dunia riil dan dunia virtual dimana jaringan nirkabel yang merupakan ruh di era ini mengkondisikan manusia secara personal dan komunal sangat bergantung kepada dunia virtual, yang semakin hari semakin rumit dan cerdas¹⁶. Para pengusaha memilih untuk mengurangi jumlah pekerja dan menggantinya dengan teknologi canggih. Pengusaha yang mampu bertransformasi dengan baik akan mampu bertahan dari perkembangan teknologi, tetapi memiliki peluang untuk melakukan efisiensi yang mengakibatkan PHK massal. Di sisi lain, jika pengusaha tidak mampu menjalankan transformasi dengan baik, hal tersebut akan mengakibatkan kebangkrutan (bankrut)¹⁷.

Kondisi ini berdampak negatif terhadap dunia kerja bagi para pekerja dengan menghambat penyerapan tenaga kerja karena banyak pekerjaan manusia telah digantikan oleh mesin robot. Dalam hal ini, perubahan teknologi digital telah mengakibatkan perubahan cara kerja dari manual menjadi

¹⁶ Yeni Nuraeni, *op.cit*, hlm. 3.

¹⁷ I Dewa Ayu Widyani dan Desiana Lasmaria, “*Discontinuation of Employment Relations Because The Efficiency In the Era Of Industrial Revolution 4.0*”, Jurnal Hukum dan Peradilan, Volume 10, Nomor. 3, 2021, hlm. 410.

otomatis¹⁸. Pada akhirnya tenaga kerja manusia, dalam hal ini buruh, mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerjaan mereka kini tergantikan atau dapat dilakukan oleh sebuah mesin atau robot serta apabila pekerja tidak memiliki kemampuan atau keterampilan lain yang, maka kebijakan efisiensi dari sebuah perusahaan hanya akan menambah angka pengangguran di Indonesia¹⁹. Di lain sisi diperlukan adanya payung hukum menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha dalam rangka melindungi harkat dan martabat buruh di Indonesia. Demikian pula terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), haruslah dilakukan sesuai cara-cara dan ketentuan yang diatur oleh undang-undang²⁰.

Melihat relasi dengan hukum progresif bahwa hukum untuk manusia dan hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani kepentingan masyarakat dengan menyandarkan pada aspek moralitas dari sumber daya manusia penegak hukum itu sendiri²¹, sudah seharusnya negara dapat memberikan payung hukum kepada pekerja dengan adanya regulasi yang menjadi wadah untuk melindungi pihak pekerja layaknya dasar dari hukum keadilan yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum agar masyarakat mendapat jaminan kelayakan hidup seperti yang terdapat pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945: Tiap-tiap warga

¹⁸ *ibid*, hlm. 407-420.

¹⁹ Eliza Della Kanaya (et.al), “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*”, Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara, 2021, hlm. 919-928.

²⁰ *Ibid*.

²¹ Satjipto Raharjo, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta, 2006, hlm ix.

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28D ayat (1) : Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan Pasal 28D ayat (2) : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Penulisan tesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana peraturan perundang-undangan saat ini terhadap perlindungan pekerja pada bidang teknologi rintisan yang terdampak pemutusan hubungan kerja karena efisiensi (Studi Putusan Mahkamah Agung 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dibagian sebelumnya, maka tesis ini mengajukan 2 (dua) rumusan masalah utama yaitu:

1. Bagaimana penerapan regulasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan teknologi rintisan?
2. Bagaimana pertimbangan hukum majelis hakim terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan teknologi rintisan yang terdapat pada Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Menjelaskan penerapan regulasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan teknologi rintisan

2. Menganalisa pertimbangan hukum majelis hakim terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan teknologi rintisan yang terdapat pada Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang teori hukum progresif dan teori hukum keadilan khususnya dalam penerapannya pada perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan di perusahaan teknologi rintisan terutama dengan kondisi saat ini banyak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan menganalisis prinsip hukum progresif dan prinsip hukum keadilan yang dapat diintegrasikan dengan regulasi ketenagakerjaan terkini di Indonesia juga disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di masyarakat sehingga, pada akhirnya peraturan perundang-undangan dapat memberikan kemanfaatan dan menjadi payung hukum bagi masyarakat.

2. Kegunaan Praktis

- a. Melihat semakin berkembangnya zaman dan perubahan yang berpengaruh dalam aspek kehidupan masyarakat salah satunya ketenagakerjaan, penelitian ini dapat digunakan oleh pembuat undang-undang dan regulator di Indonesia untuk merumuskan kebijakan dan peraturan yang lebih efektif dalam melindungi sektor ketenagakerjaan yang ideal dan berkeadilan.

- b. Bahwa penerapan perlindungan ketenagakerjaan yang berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dapat memiliki dampak nyata bagi kesejahteraan pekerja dan pengusaha.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Hukum Progresif

Teori hukum progresif yang dicetuskan oleh Satjipto Rahardjo merupakan berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan, menganggap bahwa hukum harus berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan manusia. Hukum bukanlah sekedar logika semata, lebih daripada itu hukum merupakan ilmu sebenarnya yang harus selalu dimaknai sehingga selalu *up to date*²².

b. Teori Hukum Keadilan

Teori hukum keadilan dari Gustav Radburch memiliki tiga dasar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum dimana hukum harus memberikan ketentuan yang jelas dan dapat diprediksi untuk menciptakan stabilitas dalam masyarakat²³.

2. Kerangka Konsep

²² Otje Salman A. & Anthon F. Susanto, *Teori Hukum : Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Penerbit PT Refika Aditama, 2004, Bandung, hal. 140.

²³ Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, “Pehamahan Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum”, *Jurnal Crepindo*, Volume 01, Nomor 01, Juli 2019, hlm. 13-22.

Untuk memperjelas maksud penelitian yang dibahas dalam Proposal Tesis ini, peneliti akan menjelaskan beberapa hal terkait dengan permasalahan, seperti:

a. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak²⁴. Menurut Pasal 56 perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu yang dikenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan dibedakan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan²⁵. Dijelaskan pada Pasal 1 angka 10 dan angka 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disingkat

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab 1, Pasal 1.

²⁵ *Ibid.*

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap²⁶.

b. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan yang terjalin antara pekerja/buruh dan pengusaha, secara formal hubungan kerja tercipta dari adanya suatu perjanjian kerja dan secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja/buruh yang wajib dipenuhi oleh kedua belah pihak²⁷. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 15 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14 menyebutkan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha²⁸. Berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha

²⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁷ Ike Farida & Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Mengacu Pada Undang-Undang Cipta Kerja UU No. 6 Tahun 2023 & Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023)*, Jakarta, Sinar Grafika, 2025, hlm. 59.

²⁸ *Ibid.*

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Selain itu terdapat Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

d. Rintisan

Istilah rintisan atau yang sering dikenal *startup* identik dengan usaha yang menggunakan teknologi digital dalam bisnis untuk menciptakan inovasi baru. Definisi lain *startup* yaitu “*A startup is a temporary organization in search of a scalable, repeatable, profitable business model.*” menjelaskan bahwa *startup* adalah organisasi yang bersifat sementara yang bertujuan untuk menemukan bisnis model dalam situasi yang belum pasti²⁹. Perusahaan ini banyak memiliki

²⁹ Steve Blank & Bob Dorf, *The Startup Owner's Manual The Step-by-Step Guide for Building a Great Company*, K&S Ranch Publishing, 2012, California, hlm. 16.

model bisnis yang beragam dan umumnya berbasis teknologi digital untuk kemudahan operasional karena dituntut untuk siap memasuki pasar dalam jangkauan internet dan mampu menjangkau seluruh kalangan konsumen, baik mengubah model konvensional ke dalam bentuk digital yang dapat diakses tanpa batas ruang dan jarak. Tentunya divisi teknologi merupakan divisi yang memiliki jumlah tenaga kerja paling tinggi.

F. Metode Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, dipergunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder³⁰ dan juga disebut dengan penelitian dogmatika hukum (penelitian hukum dogmatik)³¹. Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap hukum-hukum dengan taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum. Penelitian hukum ini bertujuan mengkaji bagaimana

³⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 13.

³¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, 1997, Jakarta, hlm. 42.

regulasi yang ada dapat mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan dengan berlandaskan hukum dalam masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan ini bertujuan mengkaji dan mempelajari penerapan peraturan perundang-undangan berhubungan dengan isu-isu ketenagakerjaan di kehidupan nyata sebagaimana berkembangnya zaman tentu nya berdampak pada penerapan regulasi yang ada.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang disebut bahan hukum. Bahan hukum atau data sekunder diperinci dalam berbagai macam tingkatan, yaitu³²:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara.

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, 2009, Jakarta, hlm. 141-169.

2. Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang terdiri atas; buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsi prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum. Wawancara dengan nara sumber ahli hukum untuk memberikan pendapat hukum tentang suatu peristiwa atau fenomena hukum bisa diartikan sebagai bahan hukum sekunder, namun demikian perlu dilihat kapasitas keilmuan dan seyogianya tidak terlibat dengan peristiwa tersebut agar komentar yang diberikan menjadi objektif.
3. Bahan tersier, yaitu bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian seperti buku hukum dasar ketenagakerjaan, buku hukum aspek pemutusan hubungan kerja, jurnal hukum ketenagakerjaa, buku mengenai perusahaan rintisan, kamus bahasa, ensiklopedia umum. Bahan non hukum menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis terhadap bahan hukum.

b. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini diperlukan berbagai data yang berasal dari literatur yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari undang-undang dan peraturan yang setaraf yakni Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, *literature* hukum baik dari jurnal, buku, internet, dan pengalaman praktek peneliti.

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis data kualitatif. Dimana data yang hanya dapat diukur secara tidak langsung dan biasanya data dalam bentuk kata-kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data yang dianalisis secara sistematis akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam pembuatan tesis ini.

d. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengkaji aspek hukum hubungan industrial yang fokus pada perlindungan ketenagakerjaan pada perusahaan teknologi rintisan dengan Undang Undang ketenagakerjaan di Perpustakaan Pasca Sarjana Magister Hukum Universitas Kristen Indonesia (UKI) yang beralamat Jalan Diponegoro No. 84-86, Jakarta Pusat 10430.

e. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan studi literatur dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu:

- 1) Penelitian oleh Putu Erman Sugianto dari Universitas Kristen Indonesia pada tahun 2024 berjudul “Implementasi Hubungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing Dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian oleh Putu Erman Sugianto yaitu berfokus mengenai perlindungan hukum ketenagakerjaan pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Irisan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja teknologi rintisan yang terkena pemutusan hubungan kerja dan menekankan pada studi kasus regulasi ketenagakerjaan, sedangkan penelitian Putu Erman Sugianto memiliki pembahasan mengenai perlindungan hukum para pekerja *outsourc*e yang terkena pemutusan hubungan kerja.
- 2) Penelitian oleh Elia Juan Markus dari Universitas Kristen Indonesia pada tahun 2024 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Putusan Nomor

20/PDT.SUSPHI/2020/PN. Kdi)”. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian oleh Elia Juan Markus yaitu berfokus mengenai perlindungan hukum ketenagakerjaan pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi. Irisan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah pada penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja teknologi rintisan yang terkena pemutusan hubungan kerja, sedangkan penelitian Elia Juan Markus membahas terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi pada masa pandemi *Covid-19*.

3) Penelitian oleh Unggul Agus Sasongko dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2025 yang berjudul “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan”. Kesamaan dalam penelitian ini adalah mengkaji ruang lingkup perlindungan hukum yang terkena pemutusan hubungan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja teknologi rintisan yang terkena pemutusan hubungan kerja, sedangkan penelitian Unggul Agus Sasongko berpusat perlindungan hukum pada karyawan PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja.

No.	Judul	Nama Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Implementasi Hubungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing Dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	Putu Erman Sugianto (2024)	Perlindungan hukum ketenagakerjaan pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja	Fokus pada perlindungan hukum para pekerja <i>outsourcing</i> yang terkena pemutusan hubungan kerja
2.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Putusan Nomor 20/PDT.SUSPHI/2020/PN.Kdi)	Elia Juan Markus (2025)	Perlindungan hukum ketenagakerjaan pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi	Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi pada masa pandemi <i>Covid-19</i>
3.	Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja	Unggul Agus	Perlindungan hukum ketenagakerjaan	Perlindungan hukum pada karyawan

Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan	Sasongko (2025)	pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja	PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja
---	-----------------	--	--

G. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab. Adapun peneliti menggunakan sistematika dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan ini penulis akan menjabarkan mengenai apa saja yang menjadi latar belakang penulisan penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan teori-teori hukum yang digunakan untuk menganalisis rumusan masalah, yaitu teori hukum keadilan dan teori hukum progresif. Selain itu, dalam bab ini juga berisi konsep ketenagakerjaan yang didalamnya menjelaskan ketentuan yang mengatur hak pekerja dengan menyertakan Undang-undang dan atau peraturan pemerintah yang berkaitan dengan topik yang diteliti tersebut.

Bab III Penerapan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Di Perusahaan Teknologi Rintisan

Bab ini berisi analisis dan pembahasan mengenai bagaimana penerapan tentang ketentuan hukum yang mengatur perlindungan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah terkait khususnya pekerja di perusahaan teknologi rintisan seperti studi kasus, peraturan perundang-undangan, dan putusan pengadilan yang relevan. Pembahasan terdiri dari Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengaturan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Penerapan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Di Perusahaan Teknologi Rintisan. Bab ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan regulasi berintegrasi antara hukum progresif untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja.

Bab IV Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Di Perusahaan Teknologi Rintisan Yang Terdapat Pada Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus- PHI/2023

Bab ini akan membahas mengenai putusan hakim bagi pekerja di perusahaan teknologi rintisan dengan analisa studi kepustakaan dan kasus baik isu dan permasalahan pada studi kasus yang terjadi di masyarakat ditinjau dari teori hukum keadilan. Pembahasan terdiri dari Putusan Pengadilan yang terdapat Kasus Posisi, Pertimbangan Hukum, Putusan Hakim, dilanjutkan dengan Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap

Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Di Perusahaan Teknologi Rintisan Yang Terdapat Pada Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Bab ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana studi kasus pada putusan pengadilan dengan teori keadilan untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja.

Bab V Penutup

Pada bagian bab ini peneliti menyajikan kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan penutup dari semua hal-hal yang telah dibahas atau diteliti dalam bab-bab sebelumnya.

