

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum”, ide negara hukum sesungguhnya merupakan gambaran bentuk negara ideal yang dapat dipikirkan oleh manusia pada masa tertentu meskipun manusia selalu gagal mewujudkan bentuk negara ideal tersebut dalam kenyataannya.¹ Jika kita telaah ide negara hukum dapat ditafsirkan bahwa didalam negara hukum apabila dalam hal membuat peraturan perundang-undangan maka disesuaikan dari waktu ke waktu dengan mengikuti perkembangan sejarah manusia.

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 sudah dilakukan amandemen sebanyak 4 (empat) kali yang mana dalam amandemennya di BAB X tentang Warga Negara dan Penduduk, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini secara jelas menerangkan bahwa negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum dalam hal pekerjaan dan penghidupan yang layak terhadap warga negaranya, pasal ini juga memancarkan asas keadilan sosial dan kerakyatan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja agar warga negara memperoleh penghidupan yang layak.²

Merujuk dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 dikatakan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak oleh sebab itu sudah seharusnya ada aturan hukum yang khusus mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha, aturan hukum ini perlukan agar secara spesifik membedakan bagian mana yang menjadi hak dan kewajiabn pekerja dan bagian

¹ Hotma P. Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang baik*” dalam Hotma P. Sibuea, *Ilmu Negara* (Jakarta,: Erlangga,2014), 30-331

² S. Sumarsono, et.al., *Pendidikan Kewarganegaraan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001),.15

mana yang menjadi hak dan kewajiban pengusaha dalam hubungan industrial Pancasila dan jika terjadi perselisihan hubungan kerja maka dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak melalui mekanisme hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sehingga ada kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Bahwa dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerjanya harus dilakukan melalui satu kesatuan sistem hukum, seperti yang disarikan oleh Friedman ke dalam 3 (tiga) unsur besar, yaitu substansi atau isi hukum (*substance*), struktur hukum (*structure*), dan budaya hukum (*culture*). Secara substansial negara Indonesia telah mengaturnya dalam UUD 1945 yang diimplementasikan ke dalam peraturan perundang-undangan, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang khusus yang mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang secara spesifik memberikan perlindungan hukum tentang jaminan hak-hak dasar pekerja dan memberikan jaminan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha pengusaha. Disamping hal tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam hal pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Sejak lahirnya undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga sampai saat ini masih mengundang kontroversial dari berbagai pihak, terutama mengenai masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang apabila dijabarkan lebih lanjut tentunya undang-undang ini akan menjadikan cita-cita awal terbentuknya undang-undang dan akan menjadikan hubungan industrial antara

pengusaha dengan pekerja menjadi tidak ada kepastian hukum mengenai dasar hukum mana yang harus diberlakukan. Penulis ambil contoh pasal-pasal mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur mulai pasal 150 sampai dengan pasal 172, didalam pasal-pasal mengenai tentang pemutusan hubungan kerja ada salah satu klausul pasal yang menyatakan bahwa kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi ada pasal-pasal yang lain justru memberi ruang untuk dilakukan/melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan agar terjadi pemutusan hubungan kerja.

Beraneka ragam alasan sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaannya, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan menutup perusahaan bukan karena merugi terus menerus tetapi demi untuk menyelamatkan aset aset perusahaan atau karena hal lain dengan dibubarkannya badan hukum perusahaan. Pasal yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja tersebut adalah Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengusaha 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).

Jika berpedoman pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi adalah dengan cara pengusaha menutup perusahaannya secara permanen,³ dengan membaca secara seksama redaksioanl pasal ini maka ditarik kesimpulan ada ketegasan terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi, disebutkan bahwa hanya apabila perusahaaa tutup

³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

sehingga apabila perusahaan masih beroperasi atau dengan kata lain perusahaan masih ada kegiatan atau tidak tutup maka perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Dengan demikian kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi caranya dengan menutup perusahaan. Hal inilah yang dimaksud memberikan perlindungan terhadap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang diputuskan pada tanggal 20 Juni 2012 yang mana dalam amar putusannya menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Frasa perusahaan tutup tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu,⁴ yang tercantum dalam amar putusan mahkamah konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, mengandung konsekwensi bersifat final yang mana bersifat pertama dan terakhir serta mengikat tidak hanya para pihak tetapi seluruh warga negara. Akan tetapi disini Mahkamah tidak mempunyai kekuatan eksekusi sehingga Putusan ini hanya bersifat menyatakan saja bukan memberikan akibat langsung. Putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat menghadirkan beberapa

⁴ ibid

akibat yang terjadi sebagai berikut: Pertama, makna perusahaan tutup disini harus diartikan dalam suatu kejelasan makna agar tidak menimbulkan multitafsir yang bisa berakibat disalahgunakan oleh orang-orang mempunyai tujuan yang ingin merugikan pekerja dengan menggunakan frasa perusahaan tutup. Perusahaan tutup harus diartikan perusahaan tutup secara permanen atau selamanya bukan perusahaan sementara. Akibat yang kedua, dalam hal memberikan pemutusan hubungan kerja harus dimaknai sebagai upaya terakhir. Hal ini harus dimaknai demikian untuk memberikan jaminan hak konstitusional setiap warga negara dalam hal bekerja, jika hak bekerja ini dilanggar maka jelas sangat melanggar konsep dalam memperoleh pekerjaan.

Didalam hubungan kerja atau hubungan industrial sering terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dijadikan dasar pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh meskipun perusahaan tersebut tidak/belum tutup secara permanen. Hal ini menurut penulis bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa yang diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Dibawah ini ada beberapa contoh yang akan penulis uraikan putusan hakim berdasarkan pertimbangan hukumnya dalam putusan-putusan pengadilan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang masih menggunakan dasar hukum Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa atau alasan lain terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, yaitu :

- 1) Putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 290/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG. Perkara Antara Trisna Sutiawan DKK Melawan PT. Logamindo Perkasa
- 2) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG. Perkara antara Endar dan kawan-kawan melawan PT. Bumi Kaya Steel Industries
- 3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG. Perkara antara Cucu Suryana dan kawan-kawan melawan PT. Esitas Pacific

- 4) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG. Perkara antara Puguh Sosiawan dan Lisawati melawan PT. Incap Altin Utama

Dari beberapa contoh putusan yang penuliskan paparkan diatas, alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha adalah efisiensi sedangkan perusahaan tersebut tidak tutup sehingga majelis hakim sebelum memutus perkara dengan amar putusan pemutusan hubungan kerja sejak putusan dibacakan dalam pertimbangan hukumnya selain memakai alasan efisiensi juga memakai istilah lain seperti kepastian hukum dan kemanfaatan para pihak, disharmonisasi hubungan kerja, tidak adanya itikad baik salah satu pihak untuk melanjutkan hubungan kerja, yang istilah tersebut tidak diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan mencermati maksud yang tertuang dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diselaraskan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dan beberapa contoh pertimbangan hakim dalam Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang penulis paparkan diatas, majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya seringkali berupaya memakai istilah lain atau alasan lain untuk memutuskan perkara dengan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi meskipun istilah tersebut tidak dikenal dalam hukum ketenagakerjaan, hal ini menunjukkan bahwa ketentuan antara norma dan fakta terjadi suatu kondisi penyimpangan antara kondisi ideal (*das sollen*) dengan kondisi realitas (*das sein*) yang sudah barang tentu penyimpangan tersebut menimbulkan permasalahan hukum yang menarik untuk dilakukan penelitian.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut penulis tertarik membuat tesis dengan judul “Problematika dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

1.2. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara terperinci mengatur sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, salah satu sebab tersebut adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi adalah perusahaan hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan cara menutup perusahaan, hal ini dipertegas kembali lagi oleh Keputusan Mahkamah Konstitusi atas perkara Nomor 19/PUU-IX/2011 yang diputuskan pada tanggal 20 Juni 2012. Bahwa ketentuan antara norma dan fakta terjadi suatu kondisi penyimpangan yaitu bahwa banyak terjadi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tetap memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi atau alasan lain yang substansinya adalah perusahaan dalam rangka upaya efisiensi dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Berdasarkan latar belakang permasalahan maka penulis melakukan indentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi meskipun perusahaan belum tutup.
- 2) Ada berapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur alasan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Bagaimana korelasi Keputusan Mahkamah Konstitusi atas perkara Nomor 19/PUU-IX/2011 jika dikaitkan dengan alasan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Apakah pekerja dapat melakukan upaya hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi.
- 5) Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada
- 6) Apakah dibenarkan jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja hanya karena tidak suka dengan pekerjanya dikarenakan mendirikan serikat pekerja di perusahaan.
- 7) Kenapa Majelis Hakim memutus perkara dengan amar putusan putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan padahal perusahaan tidak tutup

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat penulis kemukakan sebagai rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi penerapan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi di pengadilan hubungan industrial jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Bagaimana upaya hukum pekerja/buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tetapi perusahaan tetap beroperasi dan bukan dikarenakan perusahaan tutup.?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis implementasi penerapan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi di pengadilan hubungan industrial jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis upaya hukum pekerja/buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tetapi perusahaan tetap beroperasi dan bukan dikarenakan perusahaan tutup.

Sebagai penelitisn ilmiah dibidang hukum dan perundang-undangan, penelitian ini memiliki 2 (dua) macam manfaat, kedua manfaat dari penelitian ini yaitu terbagi:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat untuk mengembangkan wawasan keilmuan dibidang ilmu hukum administrasi negara khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.

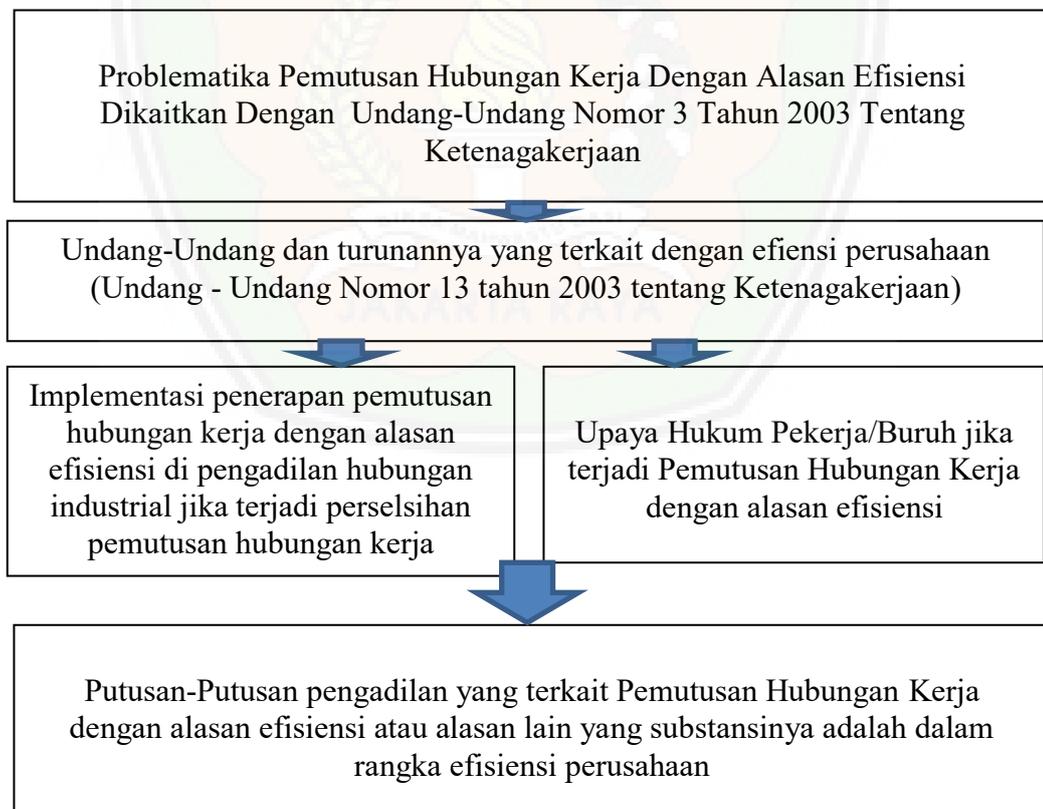
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini adalah untuk menghasilkan bahan masukan yang dapat disampaikan kepada pemerintah, lembaga-lembaga negara yang berwenang membentuk Undang-Undang, mengubah Undang-Undang atau memperbaharui undang-undang atau lembaga-lembaga tertentu yang terkait langsung kebijakan atau pelaksana kebijakan.

1.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah menyatakan bahwa seorang peneliti itu harus menguasai teori-teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi di dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran tersebut adalah suatu penjelasan sementara terhadap adanya gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan yang akan dikaji. Kerangka berpikir disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang terkait.

Dalam kerangka pemikiran ini berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya diketahui bahwa efisiensi perusahaan dikarenakan bukan tutup tetapi karena mengalami kerugian, sehingga kerangka pemikiran pada penelitian ini pun membahas mengenai hal hal yang terkait langkah langkah efisiensi perusahaan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya.



1.5. Kerangka Teori

Setiap penelitian harus berdasarkan pada kerangka teori yang sesuai dengan karakteristik cabang ilmu pengetahuan yang bersangkutan supaya hasil yang diperoleh penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Prinsip yang sama juga berlaku bagi penelitian ini sebagai penelitian hukum. Penelitian ini bertitik tolak dari teori-teori dan asas-asas. Penelitian ini bertitik tolak dari teori-teori hukum yang terdapat dalam bidang hukum administrasi negara. Teori-teori yang dimaksud terdiri atas 3 (tiga) macam dengan kedudukan yang berbeda yaitu sebagai berikut : (1) teori negara hukum sebagai *grand theory*, (2) teori kepastian hukum sebagai *middle-rank theory* dan (3) teori perlindungan hukum sebagai *applied theory*, sehingga kerangka teori pada penelitian ini didasari atas pemikiran berdasarkan teori- teori tersebut.

1.5.1. Teori Negara Hukum

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945. Bahwa suatu negara dapat dikatakan sebagai negara hukum apabila memenuhi unsur-unsur negara hukum. Friedrich Julius Stahl mengemukakan ciri-ciri suatu negara hukum sebagai berikut:

1. Adanya pengakuan atas hak-hak dasar manusia.
2. Adanya pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan peraturan
4. Adanya Peradilan Tata Usaha Negara.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 dan ciri-ciri suatu negara hukum dengan adanya pemerintahan berdasarkan peraturan serta adanya peradilan tata usaha negara (Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebelum adanya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah di Peradilan Tata Usaha)diperlukan peran aktif lembaga-lembaga pemegang kekuasaan negara

⁵ Oemar Seno Adji, *Prasarana Dalam Indonesia Negara Hukum*, (Jakarta,: Simposium UI, 1966),24

dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang dari status ekonomi adalah kelompok kelas bawah.

Negara hukum mengharuskan lembaga-lembaga pemegang kekuasaan negara menjalankan kekuasaannya di bawah kendali hukum, dari sisi politik yang menjadi tugas pokok negara hukum di titikberatkan pada bagaimana menjamin dan melindungi status ekonomi dari kelompok yang menguasai alat-alat pemerintahan yang dalam sistem kelas yang merupakan kelas penguasa atau golongan eksekutif. Kondisi seperti ini menimbulkan berbagai akibat buruk bagi kalangan selain *the ruling class* atau kelas bawah dalam wujud sbegai berikut :

- a) kelas bawah tidak mendapat perhatian serius oleh alat-alat pemerintahan;
- b) lapangan pekerjaan alat-alat pemerintahannya sangat sempit;
- c) terjadi pemisahan antara negara dan masyarakatnya.⁶

Dalam pengertian konsep hukum, negara atau pemerintah (dalam arti luas) harus menjamin tertib hukum, menjamin tegaknya hukum dan menjamin tercapainya tujuan hokum.⁷ Tujuan pokok dari hukum adalah ketertiban. Kebutuhan atas ketertiban ini syarat pokok untuk suatu masyarakat yang teratur. Untuk mencapai ketertiban dibutuhkan kepastian hukum dalam pergaulan antar manusia dalam masyarakat.⁸ Kepastian hukum dalam masyarakat dibutuhkan karena ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan setiap anggota masyarakat.⁹

1.5.2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu

⁶ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Ichtiar Baru, 1985), 4

⁷ Tahir Azhary, *Negara Hukum*, (Jakarta : Bulan Bintang, 2010), hlm. 63

⁸ Otje Salman, et.al, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan.*, (Bandung : Refika Aditama, 2004), hlm. 9.

⁹ Yahya Harahap, *Pembahasan,Permasalahan dan Penerapan KUHP*, (Jakarta : Sinar Grafika, Edisi Kedua, 2006), hlm.76.

memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian hukum yang berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁰

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :

1. Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
2. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.
4. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
5. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.¹¹

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

1.5.3. Teori Perlindungan Hukum

Hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara

¹⁰ Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta :Rajawali Press, 2012) hlm 51

¹¹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) hlm 17

membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.¹² Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. Suatu kepentingan merupakan sasaran hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, melainkan juga karena ada pengakuan terhadap itu. Hak tidak hanya mengandung unsur perlindungan dan kepentingan, tapi juga kehendak.¹³

Bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan produk penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang melindungi dan memajukan martabat manusia serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.¹⁴ Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat bertumpu dan bersumber dari konsep tentang perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya lahirnya konsep-konsep tentang perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.¹⁵

Perlindungan hukum bagi setiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945) bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum, untuk itu setiap produk yang dihasilkan oleh *legislatif* harus senantiasa mampu memberikan jaminan perlindungan hukum bagi semua orang, bahkan harus mampu menangkap aspirasi-aspirasi hukum dan keadilan yang berkembang di masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur tentang adanya persamaan kedudukan hukum bagi setiap warga Negara. Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 53

¹³ *Ibid.*, 54.

¹⁴ Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), hlm 64

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm 38

dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak dasar warga negara di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia

1.5.4. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.¹⁶

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan juga putusan hakim dalam pertimbangan hukumnya, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik.¹⁷

¹⁶ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2014) hlm. 85.

¹⁷ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, (Jakarta: Kencana, 2017) hlm. 217-218

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa dibentuk begitu saja tanpa memerhatikan keadilan, karena adil itu termasuk pengertian hakiki suatu tata hukum dan peradilan, oleh karenanya haruslah berpedoman pada prinsip-prinsip umum tertentu. Prinsip-prinsip tersebut adalah yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang.¹⁸

1.5.5. Teori Ketenagakerjaan

Dalam teori klasik menganggap manusia sebagai *factor* produksi yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa Adam Smith (1725-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.¹⁹

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga dapat diartikan orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga dengan menerima imbalan alam bentuk upah atau dalam bentuk lain bahkan bersedia tanpa menerima imbalan, bisa juga diartikan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam proses produksi barang dan

¹⁸ M. Agus Santoso, Op. Cit, hlm 91

¹⁹ Mulyadi Subri. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003) hlm 33

jasa yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.²⁰

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerj, penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.²¹

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karenanya upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tidak kalah pentingnya perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin kesempatan serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia sejak bangsa Indonesia merdeka hingga sampai saat ini berbagai peraturan perundang-undangan telah diterbitkan diantaranya :

- a) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 Tentang Kerja.
- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

²⁰ Suroso, *Ekonomi Produksi*. (Bandung: Lubuk Agung 2004) hlm. 109

²¹ Michael Todaro . *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. (Jakarta: Erlangga, 2000) hlm . 89

- c) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.
- d) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
- f) Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh.
- g) Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
- h) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- i) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1.6. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yang bersifat normatif didukung penelitian empiris yang memfokuskan pada bahan-bahan literatur kepustakaan. Penelitian ini menjadikan bahan hukum perpustakaan sebagai sumber utama penelitian. Penelitian yuridis-normatif selalu mengambil isu hukum yang akan diteliti dari hukum sebagai sistem norma yang dipakai untuk memberikan suatu hal yang normatif tentang suatu peristiwa hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan melakukan inventarisasi hukum positif yang berkaitan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Setiap penelitian haruslah selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis. Hal ini, disebabkan adanya hubungan timbal balik antara teori dengan kegiatan kegiatan pengumpulan data, konstruksi data, pengolahan data dan analisis data.²²

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif didukung penelitian empiris dengan fokus kajian menelaah dan mengkaji Undang-Undang tentang ketenagakerjaan serta pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan yang

²² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009.), hlm.41

berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.7. Sumber Bahan Hukum

1.7.1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer memiliki kekuatan mengikat yang lebih kuat daripada bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh negara atau badan-badan pembentuk hukum yang berwenang. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum utama yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945,
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa,
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
- e) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- f) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Trnasmigrasi Nomor SE.643/MEN/PHI-pphi/IX/2005 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja
- g) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tahun 2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

1.7.2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum Primer, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.²³

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 196

1.7.3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

1.8. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang akan dipergunakan untuk memecahkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yaitu dilakukan dengan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai hak dan kewajiban pekerja dan atau hak dan kewajiban pengusaha dalam hubungan industrial yang sedang dihadapi dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-undang yang satu dengan Undang-undang yang lain dan pendekatan kasus yaitu dilakukan dengan melakukan kajian pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang dikaji merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

1.9. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang meliputi peraturan perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan dan hukum perseroan terbatas, putusan Mahkamah Konstitusi, peraturan menteri dan/atau surat edaran menteri yang terkait efisiensi perusahaan serta pencegahan pemutusan hubungan kerja, buku-buku ketenagakerjaan, penelitian, serta sumber tulisan lainnya. Pengumpulan bahan hukum di atas dilakukan dengan cara studi dokumen, mempelajari bahan-bahan hukum yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

1.10. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan kegiatan yang sangat penting yang didalamnya dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian terhadap data yang telah dihasilkan. Melalui analisis data, data yang terkumpul dalam bentuk data mentah

dapat diproses secara baik untuk menghasilkan data yang matang. Analisis dimaksudkan untuk mengetahui makna yang dikandung dari istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan secara konsep dan teknis penerapannya. Analisis bahan hukum bertujuan untuk menjelaskan suatu permasalahan dengan memberikan arti atau makna terhadap bahan hukum yang telah diolah sebelumnya.

Analisis data dilakukan dengan memperkaya informasi dari berbagai sumber dan metode, pencarian hubungan data, perbandingan, penemuan pola atas dasar data aslinya. Kemudian hasil dari analisis data tersebut dipaparkan mengenai situasi yang diteliti dengan bentuk uraian penelitian. Bahan hukum yang telah diperoleh akan diinventarisir dan dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis yang berasal dari norma-norma hukum, peraturan perundang-undangan dan teori hukum perdata, yang akhirnya akan ditarik suatu kesimpulan.

1.11. Keaslian Tesis (Original Tesis)

Keaslian (*original*) penulisan tesis ini adalah hasil karya penulis bukan plagiat dari karya tulis orang lain, tentang keabsahan keaslian tesis ini bukan dari hasil karya orang lain maka penulis uraikan beberapa tesis/skripsi/jurnal terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang sudah dipublikasikan diantaranya :

- 1) Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja yang Dialihdayakan (Studi Kasus: Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Karya Astrini Dwi Wahyuni, Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- 2) Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, Karya Sonhaji, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Jurnalis PT. Pikiran Rakyat Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karya Gina Maulida Andriani, Fakultas Hukum Universitas Pasundan

- 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan di PT Sari Warna Boyolali). Karya Arizal Ibnu Hajar, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta
- 5) Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. Karya I Gusti Ayu Dewi Suwantari, Fakultas Hukum Universitas Udayana
- 6) Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian Outsourcing. Karya Nurul Fatma Thalib, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo
- 7) Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, Fakultas Hukum IAIN Tulung Agung
- 8) Tinjauan Yuridi Terhadap Tenaga Kerja yang diPHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn). Karya Pratiwi Ulina Ginting, Universitas Medan Area
- 9) Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Menangani Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Pekanbaru. Karya Luchi Febriani, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau