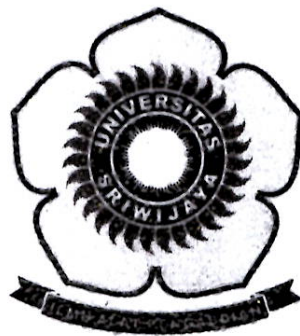


**POLITIK HUKUM
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG**



TESIS

**Diajukan Sebagai Pernyataan untuk Memperoleh
Gelar Magister Hukum (M.H)**

Oleh:

Taufik Elzar

Nim. 02012682125100

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA PALEMBANG**

2024

**POLITIK HUKUM
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG**

TAUFIK ELZAR

02012682125100

Telah diuji tim penguji pada ujian tesis dan dinyatakan lulus pada hari

Rabu tanggal 6 maret 2024

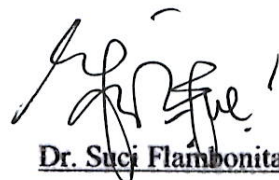
Palembang, 2024

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,


Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum

NIP. 19810927200801213


Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.

NIP.197907182009122001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum


Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.Hum

NIP.196509181991022001

Menyetujui,
Dekan


Prof. Dr. Febrina, S.H., M.S.

NIP. 196201311989031001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI
JUDUL TESIS
POLITIK HUKUM
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG

Disusun Oleh:
TAUFIK ELZAR
02012682125100

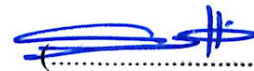
Tesis Ini Telah Diajukan Dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Rabu Tanggal 6 Maret 2024

Serta Telah Diperbaiki Berdasarkan Saran Dan Koreksi Dari Tim Penguji

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.


(.....)


Sekretaris : Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.


(.....)

Penguji : Dr. Hj. Annalisa Yahanan, S.H., M.Hum.


(.....)

Penguji : Dr. Muhammad Erwin, S.H., M.Hum.


(.....)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufik Elzar

Nim : 02012682125100

Program Studi : Magister Hukum

Bidang Kajian Utama : Hukum Kenegaraan

Judul Tesis : Politik Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja
Pasca Berlakunya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023
Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang
Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (M.H.), baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lain;
2. Karya tulis ilmiah ini adalah murni gagasan, pemikiran, rumusan dan penelitian saya sendiri dan mendapatkan bimbingan dari Dosen Pembimbing Tesis;
3. Saya bersumpah bahwa karya tulis ilmiah ini tidak menggunakan jasa atau bantuan orang lain yang memberikan imbalan berupa uang atau lainnya;
4. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama penulis dan judul buku/ dokumen aslinya yang dicantumkan dalam catatan kaki (*foot note*) dan daftar pustaka;
5. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan/atau predikat yang telah saya peroleh berdasarkan karya tulis ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma – norma yang berlaku.

Palembang, maret 2024

ng Membuat Pernyataan.



Taufik Elzar

02012682125100

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah Wa Syukurillah, tidak hentinya peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Seru Sekalian Alam, atas berkat, rahmat dan karunia yang senantiasa dilimpahkan kepada peneliti, khususnya dalam menyelesaikan penelitian tesis ini. Shalawat serta salam juga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, sebagai suri tauladan bagi umat seluruh masa. Pada kesempatan ini, peneliti hendak mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pihak yang telah menjadi bagian terpenting bagi proses pembelajaran peneliti dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Mereka di antaranya :

1. Bapak Prof. Dr., Taufik Marwa., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H, M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik
4. Ibu Vegitya Rahmadhani Putri., S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan
5. Bapak Dr. Zulhidayat., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni
6. Ibu Dr. Hj. Nashriana, S.H, M.Hum., selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Irsan, S.H, M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
8. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Tesis 1 (satu) yang telah berlapang dada meluangkan waktu arahan dan masukan

dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.

9. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H, M.H., selaku Dosen Pembimbing Tesis 2 (dua) yang telah meluangkan waktu, kesempatan, pemikiran, arahan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.
10. Para Dosen (Tenaga Pengajar) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama peneliti menempuh pendidikan di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Para Staf Tata Usaha dan Staf bagian perpustakaan dan lainnya yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu. Terima kasih banyak atas bantuan dan kemudahan yang telah diberikan selama ini.
12. Terimakasih juga kepada : 1. Mamakku tercinta Ibu Elly Zahara dan Alm. Bapakku tersayang Bapak M Yusuf HS yang dengan segala Do'a, curahan kasih sayang, motivasi, kerja keras serta ridho Bapak dan Mamak selama ini membuat Allah ridho atas kebaikan, harapan dan mimpi yang ayuk cita-citakan. 2. Sahabat seperjuangan (ipan, iwan, pandu, mamat, wawan kost, niko, faza, arief, pangeran, boim, andre, senok, kak fadel, bang jep, destian, farid, wawan, jimi). Serta teman-teman Program Studi Magister Ilmu Hukum 2021.

Palembang, 2024
Peneliti,

Taufik Elzar,
NIM. 02012682125100

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

**Bersikaplah kokoh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya
dipukul ombak.**

**Ia tidak saja tetap berdiri kokoh, bahkan ia menentramkan amarah ombak
dan gelombang,-Marcus Aurelius**

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan kepada:

- 1. Allah SWT.**
- 2. Ibuku dan Alm Ayah**
- 3. Teman-Teman ku tercinta**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya Penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis berjudul “Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja”. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulis menyadari bahwasanya tesis ini masih banyak kekurangan dari kesempurnaan. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi kita semua,kesempurnaanAamiin Ya Rabbal’alamin.

Palembang, 2024

Penulis,



Taufik Elzar
02012682125100

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	viiv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
MOTO PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Kerangka Teoritik	10
1. Grand Theory.....	10
2. Middle Range Theory	12

3. Applied Theory.....	15
G. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Pendekatan Penelitian.....	17
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum.....	19
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	20
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	20
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	21
BAB II TINJAUAN TENTANG PEMUTUSAAN HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN DAN KETENAGAKERJAAN	22
A. Pemutusan Hubungan Kerja.....	22
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	22
2. Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
4. Upaya Hukum yang dapat Dilakukan Buruh/Pekerja Dalam Mempertahankan Hak-haknya Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat	27
B. Tinjauan tentang Perjanjian.....	31
1. Perjanjian secara Umum.....	31
2. Unsur Perjanjian.....	32
3. Syarat Sahnya Perjanjian.....	32
4. Dasar Hukum Perjanjian.....	34
5. Perjanjian Kerja	36

C. Hukum ketenagakerjaan	37
1. Sejarah ketenagakerjaan.....	37
2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	39
3. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Penggelongan Hukum di Indonesia	40
4. Hakekat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....	41
D. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum.....	43
1. Pengertian Perlindungan Hukum	43
2. Persyaratan Perlindungan Hukum	43
3. Jenis Perlindungan Hukum.....	44
4. Unsur Perlindungan Hukum.....	46
BAB III PEMBAHASAN	48
A. Implikasi Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Di Lakukan Oleh Perusahaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang	48
1. Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	53
2. Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja	62
3. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja	63


B. Politik Hukum Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.....	66
1. Alasan dan dasar perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja.....	69
2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja.....	73
C. Konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja pada masa yang akan datang	76
1. Urgensi Perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.....	78
2. Konsep Penanggulangan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Yang Akan Datang.....	80
BAB IV PENUTUP	85
A. KESIMPULAN	85
B. REKOMENDASI	87
DAFTAR PUSTAKA	88

ABSTRAK

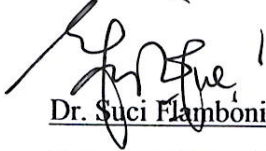
Politik hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sebelum terbentuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan proses pembuatan undang-undang tersebut melalui metode *omnibus law*. Membahas tentang pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Untuk menganalisis bahan hukum digunakan teknik analisis secara deskriptif kualitatif. Pembahasan dalam tesis ini antara lain; (a) Terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak; (b) perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan undang-undang tahun 2023 tentang cipta kerja; (c) perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada masa yang akan datang. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan terkait pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151 UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja. Dalam konsep perlindungan hukum preventif, negara harus membuat rancangan undang-undang yang mana dalam isi Pasal pada undang-undang tersebut memberikan teguran kepada para pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada masa yang akan datang, yang berisi evaluasi ulang kepada pekerja yang dipecat, apabila dalam evaluasi tersebut tidak menemukan kesalahan atau kerugian yang dibuat oleh pekerja maka pekerja tersebut tidak sah untuk dipecat. Untuk konsep perlindungan hukum represif, pihak pekerja yang dipecat harus mendapat perlindungan penuh dari negara, perlindungan penuh tersebut berupa bantuan kuasa hukum secara gratis.

Kata Kunci : Pemutusan hubungan kerja, Ketenagakerjaan, Cipta kerja.

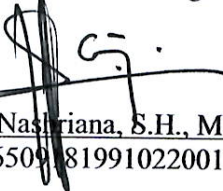
Pembimbing Utama,


Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum
NIP. 19810927200801213

Pembimbing Kedua,


Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum


Dr. Hj. Nasrriana, S.H., M.Hum.
NIP.196509181991022001

ABSTRACT

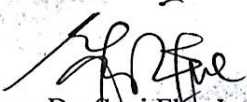
Legal Policy on Termination of Employment Prior to the Formation of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation: This legal research delves into the legal aspects of employment termination before the enactment of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation, which was formulated through the omnibus law method. The study focuses on the regulations regarding employment termination outlined in the Job Creation Law. The research employs a normative legal research method with a legislative and case law approach. Legal materials are analyzed using a descriptive qualitative analysis technique. The thesis discusses various aspects, including: (a) unilateral termination of employment; (b) legal protection for workers based on the 2023 Job Creation Law; (c) legal protection for workers affected by future employment termination. Legal protection concerning unilateral employment termination is stipulated in Article 153 of the Job Creation Law, where employers are prohibited from unilaterally terminating employment. The regulations related to employment termination are governed by Article 151 of Law Number 6 of 2023 Concerning Job Creation. In the concept of preventive legal protection, the state must draft legislation that includes provisions warning employers against unilateral employment termination in the future. This legislation should involve a reevaluation of terminated workers. If the evaluation reveals no wrongdoing or harm caused by the workers, their termination is deemed invalid. In the concept of repressive legal protection, workers who are terminated must receive full protection from the state, including free legal assistance.

Keywords: Termination of Employment, Employment, Job Creation

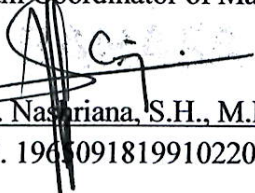
Advisor I


Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 19810927200801213

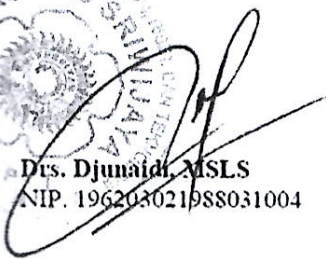
Advisor II

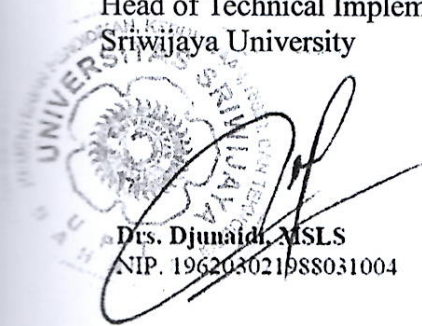

Dr. Suci Plambonita, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001

Approved by,
Study Program Coordinator of Master of Law


Dr. Hj. Nasrriana, S.H., M.Hum.
NIP. 196109181991022001

Head of Technical Implementation Unit for Language
Sriwijaya University


Drs. Djumaidi, MSLS
NIP. 196203021988031004



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia ialah negara hukum, yang mana pada saat ini Indonesia telah memasuki era dimana penduduk Indonesia sedikit demi sedikit sudah mengerti tentang hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang pertama dan undang-undang pendahulu yang membahas secara konkret mengenai ketenagakerjaan, sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Beberapa tahun sebelum terbentuk undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dengan proses pembuatan undang-undang tersebut melalui metode *omnibus law*. *Omnibus law* ciptaker sendiri memiliki istilah dalam bahasa latin berarti untuk semuanya. Sementara makna *omnibus law* adalah satu undang-undang yang sekaligus merevisi beberapa undang-undang untuk menasar isu besar di sebuah negara.¹

Omnibus law dikenal dengan undang-undang sapu jagat yang mana dimaksudkan untuk merampingkan dan menyederhanakan berbagai regulasi

¹ Maruak Pardede, 2021, *Omnibus Law Dalam Konsep Grand Design Sistem Hukum Indonesia*, Papas Sinar Sinanti, hlm. 190-191.

agar lebih tepat sasaran. *Omnibus law* itu akan mengubah puluhan undang-undang yang dinilai menghambat investasi, termasuk di antaranya undang-undang ketenagakerjaan.

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya.² Di negeri tercinta Indonesia masih saja banyak pekerja-pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tanpa kejelasan lebih lanjut dari perusahaan tersebut, apalagi setelah masa pandemi yang telah dilewati ini. Pada sisi demokratisasi ketenagakerjaan melahirkan kesadaran tenaga kerja akan hak-haknya yang harus terpenuhi tanpa diskriminasi. Sementara itu era politik desentralisasi ditandai oleh meningkatnya peran pemerintah (campur tangan) pada bidang ketenagakerjaan.³

Fakta di lapangan sewaktu saya magang di kantor hukum yang mana klien nya tersebut di pecat oleh suatu perusahaan yang lumayan ternama di Indonesia. Pada awal ceritanya klien tersebut menjelaskan bahwasanya dia telah di pecat secara sebelah pihak tanpa adanya kejelasan lebih lanjut dari pihak perusahaan tersebut, atasannya di perusahaan tersebut saat memecat nya hanya mengatakan, “bapak sudah tua dan sudah bekerja 20 tahun di perusahaan ini tentu bapak pasti sudah lelah bekerja”, dari perkataan atasan tersebut sudah jelas tidak ada kejelasan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut, belum lagi

² Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*, Tinjauan Politik Hukum, Cet. I, Jakarta: Sofmedia, Hlm. 34.

³ Lalu Husni, 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 22-23.

kesaksian dari mantan karyawan tersebut mengatakan bahwa sejak 2019 silam tidak ada lagi sosialisasi yang diadakan seperti tahun-tahun sebelumnya di kantor mereka dan juga dia berkata dalam proses pemecatan tersebut tidak melalui prosedur SP (surat peringatan) 1-3 yang telah di jelaskan di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptaker dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang memuat baru Pasal 154 A ayat(1) huruf j dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil.

Berdasarkan dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat ter pemutusan hubungan kerja jika tidak masuk selama 5 hari kerja atau lebih tanpa izin , maka perusahaan memiliki hak untuk melakukan pemanggilan atau memberi surat peringatan terlebih dahulu daripada langsung memberi surat pemutusan hubungan kerja kepada karyawan tersebut seperti yang tercantum dalam peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan. Tetapi untuk kasus pekerja tersebut dia mengatakan tidak pernah, tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut dan telah berperilaku baik dengan tidak melakukan tindak pidana yang mana kita tahu itu merupakan kesalahan fatal yang bisa berakibat pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan SP (surat peringatan). Pihak dari kantor mengarahkan klien tersebut menuju dinas ketenagakerjaan dan melakukan

mediasi, tetapi dalam mediasi tersebut pun belum menemukan titik temu bahkan pihak legal dari perusahaan tersebut ingin membantunya tetapi dia tidak bisa berlaku banyak dan pada akhirnya pihak mediator dari Disnaker tersebut menganjurkan kasus ini berlanjut ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Tetapi klien tersebut dengan berat hati mengakhiri kasus ini sampai mediasi saja dikarenakan permasalahan di keuangan.⁴

Konstitusi sebagai hukum tertinggi mengatur penyelenggaraan negara berdasarkan prinsip demokrasi dan salah satu fungsi konstitusi adalah melindungi hak asasi manusia yang dijamin dalam konstitusi sehingga menjadi hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu Mahkamah Konstitusi juga berfungsi sebagai pengawal demokrasi (*the guardian of the democracy*), pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of the citizen's constitutional rights*) serta pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*).⁵

Pemutusan hubungan kerja secara perseorangan yaitu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap 1 (satu) orang buruh sampai dengan 9 (sembilan) orang buruh dalam waktu 1 (satu) bulan.⁶ Adapun mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja secara perseorangan pada prinsipnya rencana atau maksud untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu secara musyawarah oleh kedua belah pihak yaitu

⁴ *Langsung di phk tanpa Peringatan*, bplawyers.co.id. 2021. (diakses pada 21 Mei 2022 pada situs [https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-pemutusan hubungan kerja-tanpa-peringatan/](https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-pemutusan-hubungan-kerja-tanpa-peringatan/))

⁵ Soeroso, R.SH. 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 32.

⁶ Khakim, Abdul, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 24.

pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan buruh nya apabila dalam perusahaan belum ada serikat pekerja. Dengan demikian setiap kehendak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang langsung disampaikan kepada Depnaker tentu akan ditolak dan di kembalikan.²

Pada Putusan mahkamah Konstitusi pada Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, adanya penafsiran hukum Mahkamah Konstitusi pada UUD NRI 1945 terkait dengan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tafsir konstitusional tersebut diwujudkan dalam pendapat Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal-Pasal yang dimohonkan pengujian. Dari analisa yang Penulis lakukan, terdapat beberapa pandangan hukum Mahkamah Konstitusi yang merupakan konsepsi perlindungan hukum terhadap buruh, yakni: Pasal yang mengatur terkait kewenangan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja pad aburuh dengan alasan buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsial, melainkan hanya dengan keputusan dari perusahaan yang melampirkan bukti yang tidak diuji keabsahan secara hukum.⁷

Permasalahan tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi.⁸ Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan

⁷ Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 162.

⁸ Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hlm. 43.

membuat pengawasa ketenagakerjaan harus bisa menampung semua perkembangan yang ada.⁹ Maka dari itu, regulasi atau peraturan harus diawasi dan disempurnakan pada bidang ketenagakerjaan agar pelaku industri dan perdagangan bisa menerapkannya dengan maksimal.¹⁰

Tanggal 30 Desember 2022 Pemerintah resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja. Dalam keterangannya di Kantor Presiden, Jakarta, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto menyampaikan bahwa penerbitan Perpu tersebut didasarkan pada sejumlah alasan mendesak sepertiantisipasi terhadap kondisi ekonomi global.

Menko Perekonomian mengatakan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi terkait Undang-Undang Cipta kerja juga mempengaruhi perilaku di bidang usaha baik di dalam maupun luar negeri. Apalagi, tahun depan pemerintah menargetkan nilai investasi yang lebih tinggi dari tahun 2022.¹¹ Dikeluarkannya perpu cipta kerja ini berdampak buruk bagi hubungan antar lembaga negara yaitu antara Presiden, DPR dan MK.

Presiden tidak menghormati putusan MK sekaligus tidak menghormati DPR selaku lembaga pembentuk Undang-Undang,” Pengesahan Perpu Cipta kerja ini menurutnya juga akan merusak sistem legislasi yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas

⁹ Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, R.A.De.Rozaeri, Surabaya: Anggota IKAPI, hlm. 15.

¹⁰ Suci Flambonita. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*. Simbur Cahaya. Vol 24 No 1, Hlm. 4415.

¹¹ Dpmpstsp. 2023. *Pemerintah Terbitkan Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. (diakses pada 15 januari 2023, pada situs <https://dpmpst.kulonprogokab.go.id/>)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Undang-Undang. “Padahal kalau dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang –Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Undang-Undang, tidak ada ketentuan yang membolehkan Perppu dibuat dengan metode omnibus.

Pada kurun waktu 2020-2022 perusahaan cukup banyak mem pemutusan hubungan kerja karyawan nya seperti pada tahun 2020 menurut menteri ketenagakerjaan kasus pemutusan hubungan kerja di Indonesia sepanjang tahun 2021 mencapai 127.085 orang, turun signifikan dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 386.877 orang.¹² Sedangkan pada tahun 2022 Data Kementerian Ketenagakerjaan RI menyebutkan bahwa setidaknya ada 10.765 orang tenaga kerja (sepanjang Januari-September 2022) di 28 provinsi di Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja). Pekerja di Banten adalah yang paling banyak mengalami pemutusan hubungan kerja, yaitu 34,40 persen.¹³

Provinsi yang paling sedikit angka pemutusan hubungan kerja-nya adalah Sulawesi Barat dengan 0,009 persen. Sementara itu, data milik SP KEP SPSI (Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) memaparkan hasil yang lebih mencengangkan. Disebutkan, jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepanjang Januari hingga 29

¹² Damiana Cut Emeria, 2022, *Jumlah Gelombang Pemutusan Hubungan Kerja Simping Siur, Ini Faktanya*. (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.cnbcindonesia.com/>)

¹³ Ajeng Wirachmi, 2022, *Jumlah PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA di Indonesia Sepanjang Tahun 2022*. (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.idxchannel.com/>)

September 2022 adalah 43.567 orang dari 87 perusahaan.

Terbitnya Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja yang mengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja membuat segelintir masyarakat bingung dan bertanya-tanya sehingga yang terjadi saat ini bisa disimpulkan merupakan salah satu contoh anomali hukum. Maka dari itu, dilakukan penelitian berjudul ***“IMPLIKASI HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG”***

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana implikasi hukum dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana politik hukum dalam memberikan perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
3. Bagaimana konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

Sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan merumuskan implikasi hukum dalam Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh Perusahaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
2. Untuk menganalisis dan merumuskan konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
3. Untuk menganalisis dan merumuskan konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada masa yang akan datang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis/Akademis
 - a. Menambah wawasan hukum terkait hak bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh Perusahaan tanpa kejelasan, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 - b. Bisa menjadi referensi terkait kajian serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran terkait perlindungan hak bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan tanpa kejelasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, memberikan sumbangan bagi pembuat kebijakan untuk membuat undang-undang dengan tujuan kepentingan bersama dengan berlandas keadilan dan kepastian hukum dalam perlindungan hak pekerja.
- b. Dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang terkait perlindungan hak bagi pekerja yang di pemutusan hubungan kerja perusahaan tanpa kejelasan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yakni perlindungan hak bagi pekerja yang di pemutusan hubungan kerja perusahaan tanpa kejelasan bukan hanya tanggung jawab pemerintah pusat tetapi juga merupakan tanggung jawab pemerintah daerah terkhususnya dinas ketenagakerjaan pada daerah-daerah yang bersangkutan.

F. Kerangka Teoritik

1. Grand Theory

Grand theory pada penelitian ini menggunakan teori keadilan

negara yang memiliki kewajiban untuk mensejahterahkan rakyat dari segi budaya, sosial, ekonomi dan lainnya. Aristoteles,¹⁴ keadilan ialah tindakan yang diletakkan diantara memberi terlalu banyak dan terlalu sedikit maksudnya ialah memberikan sesuatu sesuai dengan apa yang menjadi haknya. Manusia diarahkan oleh hukum untuk menganut nilai moral rasional yang adil, keadilan ini memposisikan satu orang dengan orang lainnya memiliki kedudukan yang sama rata.

Frans Magnis Suseno, keadilan ialah keadaan manusia yang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya. Notonegoro, adil jika sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keadilan ialah bentuk dari kesamaan proposional dan kesamaan numerik.

Kesamaan numerik memiliki prinsip yakni semua orang posisinya sama dimata hukum dan kesamaan proporsional memiliki prinsip tiap orang memiliki haknya. Tidak bisa dipungkiri, teori dari Aristoteles terkait hukum keadilan sangat mudah dipahami jika dibandingkan teori Plato dan Socrates atau teori lainnya. Hak adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya, mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. Apa yang dinamakan hak itu sah, karena dilindungi oleh sistim hukum.¹⁵

¹⁴ Yulies Tiena Masriani, 2012, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 25.

¹⁵ Sudikno Mertokusuma, 2014, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar Edisi Revisi*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 41.

Teori keadilan yang digunakan dan diterapkan pada tesis ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan pemerintah dalam menyelesaikan atau memberi solusi kepada pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak demi mencari keadilan kepada setiap pekerja/buruh yang terdampak kasus tersebut.

2. Middle Range Theory

Middle range theory pada penelitian ini yakni teori kepastian hukum, pembentukan suatu aturan berupa undang-undang, perpu, perda dan lainnya, yang memiliki tujuan memberikan perlindungan berupa kepastian hukum bagi tiap pihak yang membutuhkan. Teori kepastian hukum dikenal pada perkembangan ajaran cita hukum (*ideedes recht*) dan dikembangkan oleh Gustav Radbruch yang mengandung 3 (tiga) nilai identitas yaitu:

- a. Asas Kepastian hukum (*rechtmatigheid*), meninjau dari sudut yuridis;
- b. Asas Kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau utility.
- c. Asas Keadilan hukum (*gerechtigheid*), meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan;

Utrecht, kepastian hukum ialah aturan yang mempunyai sifat umum dan membuat individu mengetahui hal yang dilarang dan diperbolehkan, kepastian hukum juga memiliki makna sebagai

keamanan individu dalam kehidupan dari perlakuan sewenang-wenang dari pemerintah dan mengetahui beban apa saja yang diberikan kepada individu tersebut. Kepastian hukum ialah sifat umum yang harus dimiliki oleh aturan hukum.¹⁶

Kepastian hukum lebih utama sebagai norma dan hukum tertulis yang dituangkan kedalam perundang-undangan. Jika aturan tidak jelas tujuannya maka aturan tersebut tidak bisa memberikan kepastian hukum dan tidak bisa digunakan sebagai pedoman masyarakat. Tanpa adanya kepastian hukum yang jelas, masyarakat tidak mengetahui batasan dalam bertindak pada kehidupannya sehingga bisa berakibat timbulnya kekacauan. Hukum juga tidak bisa terlalu ketat karena akan menimbulkan rasa kaku dan ketidakadilan. Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum ialah syarat yang harus dipenuhi untuk menegakkan hukum agar tidak terjadi perlakuan sewenang-wenang dari satu pihak ke pihak lainnya.¹⁷

Kepastian hukum ialah hal yang ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh

¹⁶ Kejaribone. 2020, *Analisa konsep keadilan, kepastian dan kemanfaatan dalam penegakan hukum tindak pidana pertambangan*, kejaribone.go.id. (diakses pada 28 Mei 2022, pada situs <https://www.kejaribone.go.id/artikel/detail/1/analisa-konsep-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak-pidana-pertambangan>)

¹⁷ R. Tony Prayogo, *Penerapan asas kepastian hukum dalam peraturan mahkamah agung nomor 1 tahun 2011 tentang hak uji materiil dan dalam peraturan mahkamah konstitusi nomor 06/pmk/2005 tentang pedoman beracara dalam pengujian undang-undang*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 13 N0. 02, hlm. 193. (Diakses pada 28 Mei.2022..pada..situs..<https://ejurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/download/151/pdf>)

haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Lon Fuller pada bukunya *The Morality Of Law* mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, jika tidak terpenuhi maka hukum tersebut gagal dan tidak memiliki kepastian hukum. Berikut delapan asas tersebut :

1. Tidak berlaku surut sebab bisa merusak integritas sistem
2. Sistem terdiri dari peraturan yang berlaku
3. Adanya kesesuaian peraturan dan pelaksanaannya
4. Rumusan tersebut mudah dipahami
5. Tidak boleh sering diubah
6. Tidak boleh menuntut tindakan yang melebihi batas.
7. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan
8. Peraturan dibuat untuk publik.

Kepastian hukum ialah harapan bagi para pencari keadilan, adanya kepastian hukum akan memberikan kejelasan terkait hak dan kewajiban tiap individu. Jika tidak ada kepastian hukum, maka tidak ada pengukur dan pengontrol tindakan masyarakat. Keadilan dan kemanfaatan juga dipertimbangkan dalam membuat hukum.¹⁸ Untuk menyelesaikan permasalahan pada rumusan masalah nomor tiga maka penulis akan

¹⁸ Kansil,C.S.T. 2012. *Pengantar Ilmu dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta. Balai Pustaka, hlm. 44.

menggunakan teori kepastian hukum yang mana menurut penulis teori ini yang paling relevan, karena teori ini bertujuan memberikan perlindungan dengan memberikan kepastian hukum bagi pihak yang membutuhkan agar mendapatkan hak konstitusional dalam pekerjaannya.

3. Applied Theory

Teori Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa:¹⁹

“Perlindungan hukum memiliki makna menjamin terlindungnya hak asasi manusia yang diganggu oleh pihak-pihak lain, kemudian perlindungan tersebut seharusnya dimiliki oleh masyarakat dengan tujuan masyarakat bisa merasakan secara penuh keseluruhan hak-hak yang hukum berikan”.

Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi maupun memberikan bantuan kepada subjek hukum, dimana bantuan atau perlindungan tersebut diberikan menggunakan instrumen-instrumen hukum.²⁰

Perlindungan hukum ialah perlindungan yang diberikan oleh hukum, didapatkan dari hukum dan berkaitan dengan hak dan kewajiban yang diemban oleh tiap individu sebagai subyek hukum pada hubungan antar manusia dan lingkungan.

Imam Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja :²¹

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja

¹⁹ Satjipto Raharjo, 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

²⁰ Philipus M. Hadjon, 2011 *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hlm. 10.

²¹ Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 11.

3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja dan
5. Jaminan sosial buruh,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

Tiap manusia memiliki hak dan kewajiban sebagai subyek hukum untuk melakukan tindakan hukum, namun kerap kali hak subyek tersebut dilanggar. Maka dari itu, perlu adanya perlindungan hukum bagi subjek hukum untuk menjamin hak dan kewajiban subjek hukum.

Philipus M. Hadjon, berikut dua bentuk sara perlindungan hukum :

- a. Sarana perlindungan hukum bersifat preventif, artinya pencegahan terhadap sengketa dan pada dasarnya memiliki sifat memberikan arahan kepada pemerintah untuk bertindak dengan kehati-hatian pada setiap keputusan yang diambil.
- b. Perlindungan yang bersifat represif, artinya solusi penyelesaian saat telah terjadi sengketa. Perlindungan hukum yang represif ditangani oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia.

Teori perlindungan hukum ialah teori yang menyatakan bentuk perlindungan hukum yang dimiliki oleh suatu subjek hukum. Teori perlindungan hukum menjadi suatu teori yang penulis rasa relevan untuk membahas dan menyelesaikan permasalahan pada rumusan masalah

nomor dua dikarenakan ini juga membahas bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja pasca terbentuknya Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian normatif yang berfokus pada analisis hukum positif yang memiliki kaitan dengan isu hukum yang diangkat. Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum ialah proses menemukan hukum, doktrin hukum dan prinsip hukum untuk menganalisis isu hukum.²² Penelitian ini menghasilkan argumentasi guna menyelesaikan permasalahan yang diangkat. Hukum ialah peraturan tertulis yang dituangkan kedalam undang-undang dan dikonsepsikan sebagai norma untuk menjadi landasan manusia untuk menjalani kehidupan.²³

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ialah sebagai berikut :

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Penelitian normatif harus menggunakan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum, menelaah undang-undang terkait hak para buruh dan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

²² Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenad, hlm. 3.

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, hlm. 34.

b. Pendekatan Filosofis (*Philosophical Approach*)

Pendekatan yang mencari tau sebba, asas dan hukum di alam semesta guna menjelaskan hakikat dan hikmah terkait suatu hal dan mencari landasan yang bersifat lahiriah untuk memperoleh jawaban dari permasalahan tersebut.

c. Pendekatan Futuristik (*Futuristic Approach*)

Pendekatan ini dilakukan agar hukum harus bisa mengikuti perkembangan zaman, harus dapat mencangkup bentuk-bentuk kegiatan hukum, maupun tindakan melawan hukum yang baru akan ada di masa depan. Pembangunan hukum formil yang berkaitan dengan isu hukum penelitian ini, tentunya terlepas dari penggunaan pendekatan futuristik. Pendekatan ini memudahkan peneliti untuk melakukan pengembangan dan menemukan rumusan hukum yang efektif dan efisien. Pendekatan futuristik ini diperlukan dalam rangka untuk menakar dan melihat bagaimana konsep hukum pengelolaan negara yang seharusnya dilakukan negara kedepan, dalam rangka menyelesaikan problematika pemutusan hubungan kerja yang melonjak pasca berlakunya Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja akan baiknya menggunakan pendekatan penelitian futuristik karena dengan menggunakan pendekatan ini saya dapat melihat kedepan bagaimana solusi yang tepat dalam mengatasi problematika yang menjadi tema pada tesis ini.

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Berikut sumber dan jenis bahan hukum pada penelitian ini :

a. Bahan Hukum Primer

- I. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- II. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja. Lembaran RI Tahun 2020 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573. Jakarta
- III. Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja. Lembaran RI Tahun 2022 Nomor 238. Jakarta. Sekretariat Negara
- IV. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta. Sekretariat Negara
- V. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran RI Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3886. Jakarta. Sekretariat Negara
- VI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran RI Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647. Jakarta. Sekretariat Negara

VII. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Lembaran RI Tahun 2021 Nomor 47. Jakarta. Sekretariat Negara

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah literatur, buku, karya ilmiah yang memiliki kaitan dengan isu hukum yang dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier bertugas melengkapi bahan hukum sebelumnya seperti kamus bahasa indonesia, kamus hukum dan lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

1) Studi Kepustakaan

- a. Mengumpulkan buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- b. Klasifikasi, memilah dan memilih data kedalam bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
- c. Sistematis, menyusun data yang diperoleh dan menguraikannya secara teratur dan sistematis.

2) Studi Lapangan

Dilakukannya wawancara langsung untuk memperoleh data sekunder..

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis secara

deskriptif kualitatif.¹⁷ Dilakukan analisis berlandaskan mengklasifikasi, membandingkan dan menghubungkan data yang telah terkumpul dari penelitian baik data kepustakaan dan wawancara yang dianalisis secara kualitatif untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menggunakan logika berfikir deduktif, yaitu penalaran (hukum) yang berlaku umum pada kasus individual dan konkrit (persoalan hukum faktual yang konkrit) yang dihadapi. Proses yang terjadi dalam deduksi adalah konkritisasi (hukum), karena temuan-temuan hukum berupa nilai-nilai, asas-asas, konsep-konsep, dan norma-norma hukum yang dirumuskan secara umum dalam aturan-aturan hukum positif, kemudian dikonkritisasi (dijabarkan) dan diterapkan guna penyelesaian persoalan hukum konkrit yang dihadapi, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan hukum yang telah diajukan sebelumnya.²⁴

²⁴ Sudikno Mertokusumo. 2019. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (edisi revisi)*. Yogyakarta: Liberty. hlm. 162.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A'an Efendi dan Freddy Poernomo, 2017. *Hukum Administrasi Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asikin, Zainal, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Abdul Hakim, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Abdul Khakim, 2022, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta kerja*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim, 2020, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul R. Bodiono. 2022, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks
- Adrian Sutedi. 2016, *Hukum Perburuhan Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agusmidah, 2017, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Cet. I, Jakarta: Sofmedia.
- Andrey Sujatmoko, 2015, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang sutiyo dkk, 2012, *Aspek-aspek perkembangan kekuasaan kehakiman di Indonesia*, Yogyakarta: UII Press,
- Broto Suwiryono, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan (penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas keadilan)*, Laksbang pressindo.
- Dale Carnegie & Associate, 2019, *How To Win Friends & Influence People In The Digital Age*, Gramedia, Jakarta
- Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jimly Asshidiqie, 2017, *Konstitusi dan konstitualisme Indonesia*, Jakarta:

Konpress.

- Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak & Kewajiban Pekerja*, Jakarta: Visimedia
- Kansil,C.S.T. 2012. *Pengantar Ilmu dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Ketut Sendra, 2013, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Jakarta: Universitas Jayabaya
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Koesparmono. 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, Surabaya: Anggota IKAPI.
- Maruak Pardede, 2021, *Omnibus Law Dalam Konsep Grand Design Sistem Hukum Indonesia*, Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Muhammad Tahir Azhary, 2014, *Negara Hukum Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasi Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Jakarta: Predana Media.
- Rahmat S.S. Soemadipradja, 2016, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: PT Gramedia
- Soeroso, R.SH. 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sudikno Mertokusumo. 2019. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (edisi revisi)*. Yogyakarta: Liberty.
- Yulies Tiena Masriani, 20126 *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

UNDANG-UNDANG dan PERATURAN LAINNYA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja. Lembaran RI Tahun 2020 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran RI

Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta. Sekretariat Negara.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran RI Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3886. Jakarta. Sekretariat Negara.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Lembaran RI Tahun 1964 Nomor 93. Jakarta. Sekretariat Negara.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Lembaran RI Tahun 2004 Nomor 6. Jakarta. Sekretariat Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran RI Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647. Jakarta. Sekretariat Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Lembaran RI Tahun 2021 Nomor 47. Jakarta. Sekretariat Negara.

Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja. Lembaran RI Tahun 2022 Nomor 238. Jakarta. Sekretariat Negara.

JURNAL

Annisa R S, Imam B S, Rohendra F, 2022, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan hubungan kerja di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol 8 No 12

B. Arief Sidharta, 2014, *"Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum"*, dalam *Jentera (Jurnal Hukum)*, "Rule of Law", Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), Jakarta, edisi 3 Tahun II.

Fahrurrozi, M. 2018. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, No. 2.

Immanuel, Leonardo T.2015. *"Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan hubungan kerja) Dalam Masa Kontrak*, *Lex et Societatis*, Volume III No. 7.

Kejaribone. 2020, *Analisa konsep keadilan, kepastian dan kemanfaatan dalam penegakan hukum tindak pidana pertambangan*, kejaribone.go.id. Diakses pada 28 Mei 2022, <https://www.kejaribone.go.id/artikel/detail/1/analisa->

konsep- keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak- pidana-pertambangan.

Laurensius Arliman S. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat.Vol.5.No.1.

M. Bagus B, Irma F, 2023, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta kerja*, Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik, Vol 10 No 1

Niru A.S, Tiberius Z, 2017, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri Vol 6

R. Tony Prayogo, *Penerapan asas kepastian hukum dalam peraturan mahkamah agung nomor 1 tahun 2011 tentang hak uji materiil dan dalam peraturan mahkamah konstitusi nomor 06/pmk/2005 tentang pedoman beracara dalam pengujian undang-undang*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 13 N0. 02.

Sahetapy, Prilly P. 2020. *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, No.1, hlm.271.

Suci Flambonita. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*. Simbur Cahaya. Vol 24 No 1.

Wilma Silalahi, 2019, *Perlindungan Hak Konstitusional Buruh*, Legalita, , Vol. 01, No. 01.

Yemima Br Sitepu. 2021. *Upaya Hukum Dalam Mempertahankan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan hubungan kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Kesalahan Berat*. Jurnal Hukum Visio Justisia Volume 1, Nomor 1.

Zulkarnaen H.A, 2019, *Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila dan Produktivitas Perusahaan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh*, Rea nullius law journal, Vol 1 No 1.

SUMBER LAIN

123dok. 2021, *sifat dan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum*. (diakses pada tanggal 1 mei 2023 di web Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum.)

Ajeng Wirachmi, 2022, *Jumlah PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA di Indonesia Sepanjang Tahun 2022*. (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.idxchannel.com/>).

Bplawyers, 2021, *Langsung di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA tanpa*

Peringatan, *bplawyers.co.id* (diakses pada 21 Mei 2022 pada situs [https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-pemutusan hubungan kerja-tanpa-peringatan/](https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-pemutusan-hubungan-kerja-tanpa-peringatan/)).

Damiana Cut Emeria, 2022, *Jumlah Gelombang PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Simpang Siur, Ini Faktanya*. (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.cnbcindonesia.com/>).

Dpmptsp. 2023. *Pemerintah Terbitkan Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja*. (diakses pada 15 januari 2023, pada situs <https://dpmpt.kulonprogokab.go.id/>).

Hadjon, Philipus M. 1994. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila. Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum*, dalam rangka Dies Natalis XL/ Lungsrum VIII, Universitas Airlangga.

Ida Fauziyah (Menteri Ketenagakerjaan). 2020. *Konferensi Pers Virtual tentang Penjelasan UU Cipta kerja* .

Kristal Pancarengi, 2023, *ini 12 hak dan kewajiban karyawan yang wajib dipenuhi perusahaan*, *Midtrans.com*. (diakses tanggal 4 sep 2023).

Maksum Rangusti, 2023, *Perlindungan Hukum Indonesia : Pengertian, Aspek, Unsur dan Contoh*, *Umsu: Fakultas Hukum*, *fahum.umsu.ac.id*. (diakses pada 12 oct 2023).

M. Soef, 2009, *Kupas Sekilas Hukum Ketenagakerjaan*. (diakses pada tanggal 1 april 2023 pada <http://soef47.wordpress.com/2009/10/14/kupas-sekilas-hukum-tenaga-kerja/>).

Putusan Mahkamah Agung, 2014, *PN Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby*. <putusan.mahkamahagung.go.id>. (diakses pada tanggal 12 oct 2023)