

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia sebagai negara hukum memiliki tujuan untuk melindungi masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan umum, kecerdasan bangsa, dan keadilan sosial. Tujuan tersebut tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) alinea keempat. Oleh sebab itu, para petinggi negara baik eksekutif, legislatif, dan yudikatif terus mengupayakan perlindungan hukum yang sebaik-baiknya demi kemajuan Indonesia. Poin tersebut tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut sebagai PP No. 7 Tahun 2021). Peraturan ini menunjukkan bahwa hukum di Indonesia telah memfasilitasi rakyat Indonesia untuk membuka lapangan pekerjaan mulai dari skala mikro, serta memberikan perlindungan dan keringanan pajak daerah terhadap pengusaha Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut sebagai UMKM). Peraturan ini dibentuk untuk memberi kemudahan bagi masyarakat Indonesia membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi angka pengangguran.

Definisi UMKM tercantum dalam PP No. 7 Tahun 2021. Usaha Mikro menurut Pasal 1 ayat (2) merupakan usaha produktif yang dilakukan

orang perorangan maupun badan usaha perorangan yang berdiri sendiri dan memenuhi unsur usaha mikro yang terkandung dalam PP tersebut. Usaha Kecil menurut Pasal 1 ayat (3) merupakan usaha perorangan atau badan usaha yang berdiri sendiri dan bukan merupakan anak atau cabang perusahaan yang memenuhi kriteria usaha kecil dengan ketentuan PP tersebut. Usaha Menengah menurut Pasal 1 ayat (4) merupakan usaha orang perorangan atau badan usaha yang berdiri sendiri bukan sebagai anak perusahaan atau cabang perusahaan yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagaimana diatur dalam PP tersebut.

Realitanya berdasarkan laporan *World Economic Outlook* yang dikeluarkan oleh *International Monetary Fund* (yang selanjutnya disebut sebagai IMF) pada April 2024, Indonesia merupakan negara dengan tingkat pengangguran cukup tinggi di kawasan Asia Pasifik, yakni menempati posisi nomor 2.¹ Data ini menunjukkan bahwa, Indonesia sebagai negara dengan hukum yang belum mampu memfasilitasi rakyatnya untuk membuka lapangan pekerjaan yang aman dan nyaman bagi pekerja Indonesia. Hal ini dapat disebabkan oleh fenomena *Mass layoffs* atau Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PHK) secara massal yang terjadi. *Layoffs* kerap terjadi belakangan, ini pada tahun 2024 dilansir dari *IDN Times* dinyatakan bahwa ada beberapa

¹ IMF, 2024, *World Economic Outlook: Steady but slow: Resilience and Divergence*, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/04/16/world-economic-outlook-april-2024> diakses tanggal 24 Oktober 2024

perusahaan di Indonesia yang melakukan *layoffs* yaitu Dailysocial, Tokopedia, Balai Pustaka, dan Pelayaran Nasional Indonesia².

Seiring dengan berkembangnya zaman, yang mana perdagangan bebas telah ditetapkan dan dilandaskan oleh *Free Trade Agreement* yang didefinisikan oleh Kementerian Keuangan (yang selanjutnya disebut sebagai KEMENKEU) sebagai suatu perjanjian perdagangan bebas yang dilakukan antara suatu negara dengan negara lainnya.³ Menurut KEMENKEU, *Free Trade Agreement* merupakan akibat dari liberalisasi perdagangan yang tidak dapat dihindari oleh semua negara sebagai anggota masyarakat internasional sehingga mendorong terbentuknya blok-blok perdagangan bebas seperti *ASEAN Free Trade Area* (selanjutnya disebut sebagai *AFTA*) yang dianggotakan oleh negara Asia Tenggara, salah satunya Indonesia. *AFTA* merupakan blok perdagangan yang sangat berkembang karena telah bekerja sama dengan beberapa negara di luar *Association of Southeast Asian Nations* (yang selanjutnya disebut sebagai *ASEAN*), contohnya China dalam *ASEAN-China Free Trade Agreement*, Korea dalam *ASEAN-Korea Free Trade Agreement*, dan beberapa negara lainnya.

² CNBC, 2024, Daftar Lengkap PHK Raksasa Teknologi 2024, 90 Ribu Orang Nganggur <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240606174714-37-544504/daftar-lengkap-phk-raksasa-teknologi-2024-90-ribu-orang-nganggur> diakses tanggal 24 Oktober 2024

³ KEMENKEU, 2013, Free Trade Agreement (FTA) dan Economic Partnership Agreement (EPA), dan Pengaruhnya terhadap Arus Perdagangan dan Investasi dengan Negara Mitra <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2013/10/16/103504807419441-free-trade-> diakses tanggal 24 Oktober 2024

Perkembangan ini memberikan dampak positif dalam pengembangan ekonomi Indonesia melalui jalur perdagangan sehingga semakin meningkatnya jumlah kesempatan kerja di Indonesia menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (selanjutnya disebut sebagai KEMNAKER) pada tahun 2021-2024 jumlah kesempatan kerja di Indonesia diperkirakan bertambah 7.365.011 orang (2.455.004 orang per tahun)⁴. Realitanya terdapat beberapa perusahaan yang cenderung melakukan *layoffs* secara global yang melibatkan perusahaan cabangnya yang ada di Indonesia, sehingga banyak pekerja di Indonesia yang cenderung terkena *layoffs* tanpa alasan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pekerja tersebut kerap kali disalahkan dan terkena *layoffs* tanpa peringatan, serta tidak mendapat tunjangan yang seharusnya mereka dapatkan. Hal ini tentu menjadi permasalahan yang cukup serius, dikarenakan tindakan ini merupakan penyimpangan dari hukum yang berlaku di Indonesia. Namun, pada faktanya pemberitaan terkait *mass layoffs* kurang mendapatkan perhatian publik, sehingga kurang diketahui oleh masyarakat umum.

Pengertian *layoff* menurut Rita Nagpal, adalah strategi restrukturisasi dari suatu bisnis dengan cara mengurangi jumlah pekerja dalam bisnis tersebut secara terencana dengan jumlah yang besar demi

⁴ KEMNAKER, 2024, Jumlah Tenaga Kerja yang Ter-PHK Menurut Provinsi Periode Januari s.d. Juni Tahun 2024, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1885> diakses tanggal 25 Oktober 2024

meningkatkan efektivitas dari bisnis tersebut.⁵ Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh KEMNAKER pada periode Januari-Juni 2024 terdapat 32.064 orang pekerja yang terkena PHK.⁶ Sedangkan pada periode Januari-Agustus 2024 KEMNAKER menyatakan terdapat 46.240 orang pekerja yang ter-PHK.⁷ Berdasarkan perbandingan tersebut dalam kurun waktu 2 bulan terdapat 14.176 pekerja yang ter-PHK di Indonesia. Fakta ini tentu bertentangan dengan tujuan dari dibentuknya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut sebagai UU No. 6 Tahun 2023) poin b yaitu untuk menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya yang diperuntukkan agar menjaga ekonomi nasional di tengah krisis ekonomi global.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana perkembangan hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana peran hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja di Indonesia dari *mass layoffs*?

⁵ Rita Nagpal, 2023, "Downsizing or Layoffs and its Impact ON the Human Resources of The Organization", *International Journal of Novel Research and Development*, ISSN: 2456-4184

⁶ KEMNAKER, 2024, Tenaga Kerja Ter-PHK, Juni Tahun 2024
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1885> diakses tanggal 25 Oktober 2024

⁷ KEMNAKER, 2024, Tenaga Kerja Ter-PHK, Agustus Tahun 2024
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1921> diakses tanggal 25 Oktober 2024

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan hukum ketenagakerjaan dalam mengatur pemutusan hubungan kerja
2. Menganalisis peran hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja Indonesia yang terkena *Mass Layoffs* di Indonesia.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Bahwa dengan adanya penelitian diharapkan dapat membantu memberikan wawasan baru terhadap pekerja di Indonesia terkait, *layoffs* yang baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dewan Perwakilan Rakyat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam perancangan peraturan perundang-undangan di masa yang akan datang demi menjamin adanya perlindungan terhadap hak pekerja
- b. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER), penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan
- c. Bagi Dewan Perwakilan Daerah, Penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengajuan pengaturan Rancangan

Undang-Undang demi menjamin adanya perlindungan hak terhadap pekerja

- d. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi perluasan wawasan mengenai *layoffs* yang baik dan benar sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.
- e. Bagi Serikat Pekerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memperjuangkan hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.
- f. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, khususnya yang mengambil program kekhususan Hukum tentang Bisnis dan Ekonomi.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian berjudul "**Analisis Yuridis Perlindungan Pekerja dalam Menghadapi *Mass Layoffs* di Indonesia Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan**" merupakan hasil pemikiran penulis. Penulis telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu. Keaslian penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa penelitian dilakukan penulis tanpa adanya plagiasi.

1. Nataya Intan Maharani

Judul Penelitian : **Pengambilan Keputusan *Layoff* Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. GOTO Gojek Tbk
(GOTO))**

Tahun : 2023

Institusi : Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma
Jaya Yogyakarta

Rumusan Masalah :

- a. Apakah keputusan *layoff* karyawan yang dilakukan oleh PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) sudah tepat jika dianalisis berdasarkan indikator internal dan analisis rasio keuangan berupa rasio likuiditas, rasio pertumbuhan untuk menjalankan efisiensi perusahaan?
- b. Apakah efek berkesinambungan dari keputusan *layoff* karyawan yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) terhadap citra perusahaan berdasarkan analisis menggunakan teori pengambilan Keputusan Taktis Hansen Mowen?

Perbedaan Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keputusan perusahaan GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) dalam hubungan kerja karyawan dengan mempertimbangkan internal dan juga rasio keuangan seperti likuiditas, solvabilitas, profitabilitas, dan pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi. Penelitian

yang akan ditulis oleh penulis bukan bertujuan untuk membantu perusahaan memilih keputusan yang tepat dan efisien namun ditujukan untuk perusahaan dapat tetap memenuhi hak pekerja dalam melakukan *layoffs* berdasarkan hukum yang ketenagakerjaan berlaku di Indonesia.

2. Rahayu Tria Dewi

Judul Penelitian : **Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Terkena PHK Selama Masa Pandemi Covid-19**

Tahun : 2023

Institusi : Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya
Yogyakarta

Rumusan Masalah :

- a. Apakah dasar hukum yang diterapkan pada putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah tepat?
- b. Apakah putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK?

Perbedaan Penelitian :

Penelitian ini meneliti tentang pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK akibat pandemi Covid-19, serta cara-cara efektif dalam menyelesaikan sengketa PHK, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis meneliti tentang hukum

ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dengan berfokus pada *layoffs* yang dilakukan oleh perusahaan, serta bagaimana cara PHK yang baik dan benar berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

3. Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya

Judul Penelitian : **Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak**

Tahun : 2019

Institusi : Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya

Wacana

Rumusan Masalah :

- a. Bagaimana peraturan hubungan kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan?
- b. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh penguasa sah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia?

Perbedaan Penelitian :

Penelitian ini meneliti tentang keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial demi memberikan perlindungan apabila

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah atau tidak sesuai dengan ketentuan tersebut sedangkan skripsi yang akan ditulis oleh penulis akan menganalisis perkembangan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tidak sah atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi fenomena *mass layoffs*.

F. BATASAN KONSEP

1. Pekerja

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 mendefinisikan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. *Mass Layoffs*

Layoff menurut *Cambridge Dictionary* adalah *an occasion when a company stops employing someone, sometimes temporarily, because the company does not have enough money or enough work*⁸, yang dalam bahasa Indonesia diartikan penulis sebagai suatu kejadian di mana sebuah perusahaan memberhentikan pekerja, terkadang untuk sementara waktu, yang disebabkan perusahaan tersebut tidak mempunyai cukup uang atau cukup pekerjaan. Dalam UU No.13 Tahun

⁸ Peters P, 2013, *The Cambridge dictionary of English Grammar*,
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/layoff> , diakses 21 November 2024

2003 istilah *layoff* disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. *Mass Layoffs* atau dalam bahasa Indonesia yang disebut sebagai pemutusan hubungan kerja secara massal, merupakan inisiatif dari majikan (*owner*), nilai upayanya untuk memberhentikan sejumlah buruhnya, yang melebihi dari sepuluh orang secara sekaligus, ada beberapa hal yang mempengaruhi dan mendesaknya antara lain:

1. Terdapat sejumlah buruh yang secara berkelompok menunjukkan perbuatan-perbuatan tertentu, yang dipandang pengusaha dapat merusak ketenangan kerja para buruh lainnya dan melakukan penentangan terhadap perintah-perintah kerja;
2. Terjadinya perubahan metode kerja dalam perusahaan dan demi penghematan-penghematan sebagian jumlah buruhnya harus diberhentikan;
3. Sebagai dampak resesi ekonomi, kelesuan pemasaran produk, atau sangat sulitnya diperoleh bahan baku bagi pelaksanaan produksi di perusahaan tersebut, kesemua ini menyebabkan pengusaha

mengambil kebijaksanaan untuk mengurangi produksi, sehingga sejumlah buruh terpaksa pula harus diberhentikan.⁹

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif (normatif yuridis) yaitu jenis penelitian yang berfokus pada peraturan perundang-undangan sehingga berfokus pada data sekunder. Pendekatan masalah yang dilakukan oleh penulis ditentukan dan dibatasi oleh tradisi keilmuan yang dikembangkan.¹⁰

2. Jenis data

Penulis menggunakan data sekunder yang di dalamnya terdiri dari 2 bahan hukum, yaitu Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder. Bahan Hukum Primer bersumber dari hukum positif yang diurutkan berdasarkan strata dari tertinggi sampai terendah. Bahan Hukum Sekunder bersumber dari jurnal, keterangan dari narasumber yang bukan merupakan subjek.

- a. Bahan Hukum Primer (*legal materials*) menurut Morris I. Cohen dan Kent C. Olson, dalam penelitian hukum normatif meliputi peraturan perundang-undangan dan

⁹ Kusbianto. H., dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Medan, hlm.97

¹⁰ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Prenadamedia Group, Depok, hlm. 176

putusan pengadilan.¹¹ Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan serta hukum positif yang berlaku di Indonesia tentang pekerja, antara lain:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- 2) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, Dan

¹¹ *Ibid.*, hlm. 178

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PP No. 35 Tahun 2021)

b. Bahan Hukum Sekunder menurut Jay. A. Sigler dan Benyamin R. Beede atau Peter Halpin, adalah berbagai karya ilmiah para ilmuwan, laporan penelitian, kamus, ensiklopedia, jurnal-jurnal penelitian hukum dan nonhukum, majalah, dan lain sebagainya. Jadi, pada penelitian hukum normatif lebih tepat menggunakan istilah bahan hukum bukan data, sebab istilah data berkonotasi pada penelitian hukum empiris-sosiologis.¹² Bahan Hukum Sekunder yang akan digunakan oleh penulis sebagai berikut.

- 1) Buku, jurnal dan literatur terkait pekerja
- 2) Keterangan narasumber yang bukan merupakan subjek yang relevan dan mumpuni mengenai topik penelitian.

3. Analisis dan pengolahan data

Bahan-bahan hukum yang diperoleh oleh penulis akan diolah dengan melakukan kategorisasi sebagai langkah awal pengklasifikasian bahan hukum secara selektif. Keseluruhan bahan hukum dikelompokkan berdasarkan¹³ kriteria kesesuaian dengan

¹² *Ibid.*, hlm. 178

¹³ *Ibid.*, hlm. 179

perumusan masalah dan tema penelitian yang selanjutnya dianalisis. Penulis akan melakukan analisis dengan deskriptif analitik yang dipaparkan oleh D.H.M Meuwissen sebagai pengkajian deskriptif-analitik yang dilakukan dengan memaparkan, menelaah, mensistemisasi, menginterpretasi, dan mengevaluasi hukum positif.¹⁴

Penulis mengolah data dengan melakukan studi kepustakaan dan wawancara untuk menunjang keabsahan data yang diolah. Studi kepustakaan dilakukan penulis dengan cara menginventarisasi data-data yang diperlukan, berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari buku, hasil penelitian berupa jurnal dan artikel ilmiah yang berkaitan tentang pemutusan hubungan kerja (*layoffs*). Wawancara dilakukan oleh penulis dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja yang terdampak oleh *mass layoffs*. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum. dari Universitas Gadjah Mada dan Liya Nadzarina, S.I.P. sebagai mediator dari Dinas Tenaga Kerja (selanjutnya disebut sebagai DISNAKER) Kota Yogyakarta.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 180