

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK  
DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN  
UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**

Jefferson Asprila Sambuaga<sup>1</sup>, Anwar Hidayat<sup>2</sup>, Yuniar Rahmatiar<sup>3</sup>  
**Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan  
Karawang**

<sup>1</sup>Hk18.Jeffersonsambuaga@mhs.ubpkarawang.ac.id

<sup>2</sup>anwar.hidayat@ubpkarawang.ac.id

<sup>3</sup>yuniar@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRAK**

Salah satu tujuan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk menjaga ketertiban, keamanan, ketenangan demi mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam hubungan ketenagakerjaan dan melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan tidak terbatas dari pengusaha. Perlindungan hukum diberikan kepada pekerja/buruh untuk melindungi apa yang menjadi hak-hak pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun permasalahan utama dalam penulisan skripsi ini adalah PT. Dequrindo Citra Selaras selaku perusahaan telah mengeluarkan kebijakan sepihak tentang kebijakan upah yang dibayar secara mencicil dengan alasan pemasukan minim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan hukum dalam segi penyelesaian hubungan industrial. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut karena data yang digunakan data sekunder yaitu data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan. Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh dari putusan pengadilan hubungan industrial 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg. Dari hasil penelitian menjelaskan pemutusan hubungan kerja efisiensi tanpa menutup perusahaan dapat menyelamatkan kelangsungan perusahaan dan mempertahankan pekerjaan sebagian pekerja lainnya. Alasan efisiensi ini juga tidak dilarang oleh Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Konvensi serta Rekomendasi ILO

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Hukum FH UBP KARAWANG

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2

tahun 1982. Tetapi, pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat mendasarkan pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 maka dari itu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga mesti mengawal agar pemutusan hubungan kerja efisiensi tanpa penutupan perusahaan ini dilakukan secara adil, sesuai dengan prinsip-prinsip pemutusan hubungan kerja, serta terpenuhinya pembayaran hak dan kompensasi pekerja.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hak-Hak Pekerja, Efisiensi**

#### **ABSTRACT**

*One of the objectives of the enactment of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is to maintain order, security, tranquility in order to achieve or implement social justice in labor relations and protect workers/laborers from the unlimited power of employers. Legal protection is given to workers/ laborers to protect the rights of workers/ laborers in the settlement of industrial relations disputes. The main problem in writing this thesis is PT. Dequirindo Citra Selaras as a company has issued a unilateral policy regarding the policy of wages paid in installments on the grounds of minimal income. This study aims to find out about legal protection in terms of industrial relations settlement. In this study the author uses a normative juridical approach, while the reason the author uses this method is because the data used are secondary data, namely data obtained based on library studies. The research specifications in this study are descriptive analysis, while the reason for choosing this specification is to provide a detailed and comprehensive description of the problems discussed and analyze the data obtained from the industrial relations court decision 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. cf. The results of the study explain that efficiency termination without closing the company can save the continuity of the company and maintain the work of some other workers. The reason for this efficiency is also not prohibited by Article 153 paragraph (1) of the Manpower Law and the 1982 ILO Conventions and Recommendations. However, this termination of employment cannot be based on Article 164 paragraph (3) of the Manpower Law and the Constitutional Court Decision Number 19/PUU-IX /2011, therefore, industrial relations dispute settlement institutions must also oversee so that efficient termination of employment without closing the company is carried out fairly, in accordance with the principles of termination of employment, as well as the fulfillment of payment of workers' rights and compensation.*

**Keyword : Legal protection, Settlement Of Industrial Relations Disputes, Workers' Rights, Efficiency**

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

**PENDAHULUAN**

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk yang dapat dikatakan cukup besar serta berpotensi dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) juga SDA (Sumber Daya Alam) yang melimpah. Dengan adanya hal tersebut perlu adanya aturan-aturan yang mengatur tentang tenaga kerja tersebut yang dimana aturan tersebut tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang terbilang mencukupi, pemerintah juga berperan aktif di dalam memanfaatkan sumber daya manusia tersebut dengan memberdayakan sesuai dengan kemampuan individu serta tempat

kerja yang akan menjadi wadah dari sumber daya manusia tersebut.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir karena aturan yang berlaku sebelumnya menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.<sup>5</sup> Undang-undang ketenagakerjaan sendiri memiliki tujuan menjaga ketertiban, keamanan dan ketenangan demi mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang

---

<sup>4</sup> I Nengah Darmanita & I Wayan Partama Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Majalah Ilmiah Universitas Dwijendra, Vol. 32 No. 2, Denpasar, 2021, hlm 93.

<sup>5</sup> Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol 6, 2017, hlm 57.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

ketenagakerjaan dan melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Pasal 1 angka 1 (Satu) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dalam pasal ini secara jelas menerangkan bahwa tujuan dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kerja kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQURINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Efisiensi dalam lingkup ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yakni pada pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan “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).”

Efisiensi yang dilakukan ini merupakan suatu upaya untuk melakukan suatu penghematan keuangan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi ditunjukkan kepada pekerja maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai

---

<sup>6</sup> Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas*

*Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol 3, No 2, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, 2016, hlm 5.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

ketentuan yang ada di Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan sering terjadi pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi oleh perusahaan.

**PERMASALAHAN**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang tidak dipenuhi di PT. Dequirindo Citra Selaras?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara dalam Putusan Pengadilan Nomor 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg ?

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Metode pendekatan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjang adalah bahan-bahan yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder diantaranya sumber bahan non hukum berupa internet, jurnal penelitian hukum sepanjang mempunyai hubungan dengan topik penulisan skripsi.
2. Spesifikasi penelitian spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat Deskriptif Analisis. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

- menyeluruh mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh dari putusan pengadilan hubungan industrial 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. untuk menjawab permasalahannya.
3. Tahap penelitian tahap penelitian yang dilakukan dimulai dari perumusan judul penelitian kemudian perumusan masalah lalu penyusunan kerangka pemikiran dan pemilihan metode penelitian selanjutnya pengumpulan data kemudian analisa data yang telah dihimpun dan penyusunan hasil-hasil penelitian dan yang terakhir perumusan kesimpulan dan penyusunan kritik & saran.
4. Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang digunakan maka penulis menggunakan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh :
- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang diperoleh:
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyel esaian Hubungan Industrial.
  - 4) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg sebagai pokok perkara dalam penelitian ini.
- b. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer seperti buku dan jurnal hukum.
5. Analisis data analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode penalaran

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

hukum problematis, proses penggunaan alasan-alasan hukum (*legal reasons*) dalam menetapkan pendirian hukum yang dirumuskan dalam putusan hukum.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dipenuhi di PT. Dequrindo Citra Selaras**

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan

hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>7</sup>

Lebih lanjut Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberi kesempatan mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan hukum represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan atau penyelewengan

---

<sup>7</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003, hlm 42.



**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

lainnya yang dilakukan kewajibannya, antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. pemberi kerja berarti telah memenuhi

Setiap pekerja/ buruh apa yang sudah disepakati bersama mempunyai hak dan kewajiban atau sudah diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya.

13 Tahun 2003 Tentang Perselisihan hak juga disebut Ketenagakerjaan dan Undang- sebagai perselisihan normatif, yaitu Undang lainnya serta Peraturan perselisihan tentang hal-hal yang Pemerintah yang berkaitan dengan telah diatur atau telah ada dasar Ketenagakerjaan, dimana hak hukumnya. Meskipun telah diatur, pekerja/buruh merupakan suatu hal atau telah ada dasar hukumnya, tidak yang selayaknya diterima oleh jarang para pihak melanggarnya, pekerja sesuai kesepakatan atau pihak yang melanggar kadang kala perjanjian dengan pihak pemberi menganggap pihak yang lain kerja.<sup>8</sup> Sedangkan kewajiban (pekerja/buruh) dapat dilanggar merupakan sesuatu yang wajib dengan segala macam alasan, dengan dijalankan atau dilaksanakan oleh argumentasi sekehendak mereka pekerja sesuai dengan kesepakatan sendiri, sehingga pihak pekerja atau perjanjian dengan pihak pemberi dirugikan haknya (bisa juga kerja. Dengan melaksanakan hak dan sebaliknya).Perbedaan penafsiran

---

<sup>8</sup> Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 35.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

terjadi karena tidak tegasnya batasan/penjelasan dalam peraturan dan atau adanya perbedaan penilaian atas suatu fakta hukum.

Efisiensi yang umumnya dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara lebih cepat dan efektif. Salah satu tahapan penting dalam meningkatkan efisiensi perusahaan adalah dengan menentukan skala prioritas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Hubungan kerja tersebut melahirkan sebuah resiko yang mana dalam hal ini terdapat 2 (dua) pandangan, yang pertama dari sisi pengusaha adalah ketidakamanan ekonomi yang mana akan terjadi kerugian atau bahkan kehilangan modal karena persaingan usaha yang begitu ketat dan resiko yang kedua

dari sisi pekerja berupa mereka akan kehilangan pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini pengusaha akan dituntut untuk melakukan efisiensi agar bisnis yang mereka tetap berjalan. Dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi karena adanya alasan ekonomi. Kondisi ini menyebabkan di pihak lain dalam hal ini negara menerima resiko yang lebih luas yaitu masalah sosial akibat bertambahnya pengangguran dan berkurangnya lapangan pekerjaan.

Dari persoalan diatas melahirkan dua pandangan yang berbeda yang dimana pandangan pertama menyampaikan bahwa pentingnya bisnis yang efisiensi dan kompetitif yang didukung oleh peraturan hukum yang mengoptimalkan kebebasan berkontrak dalam pasar kerja dan melarang hambatan-hambatan

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

persaingan dan pandangan yang kedua menekankan pentingnya alasan keadilan dan penghormatan terhadap martabat pekerja melalui pengaturan kelembagaan yang mampu membuat reguasi bersama ditempat atau sektor industri. Namun demikian kedua pandangan ini sama-sama berpendapat bahwa pengusaha mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan ekonomi sebagai akibat adanya ketidakamanan ekonomi.<sup>9</sup>

Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, yakni :

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas ;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial penulis berpendapat bahwa upaya perlindungan hukum yang dilakukan saudara Dedi Suwardi adalah tepat dan sudah sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-

---

<sup>9</sup> Budi Santoso, *Op.Cit*, hlm 412.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQURINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. hal ini dibuktikan dengan adanya surat yang diberikan oleh saudara Dedi Suwardi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tertanggal 26 desember 2019. Dalam hal penyelesaian perselisihan industrial ini saudara Dedi Suwardi sudah melakukan upaya sesuai dengan ketentuan pada pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

**B. Faktor-faktor Apa Saja Yang Menjadi Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Perkara Dalam Putusan Pengadilan Nomor 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg**

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek

terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung.<sup>10</sup>

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil dari pembuktian itu kan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian

---

<sup>10</sup> Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2004, hlm 140.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

merupakan tahap yang paling penting dalam pemeriksaan di persidangan. Pembuktian bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa/fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil. Hakim tidak dapat menjatuhkan suatu putusan sebelum nyata baginya bahwa peristiwa/fakta tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.<sup>11</sup>

Bagi para hakim *legal reasoning* ini berguna dalam mengambil pertimbangan untuk memutuskan suatu kasus. Seorang hakim sebelum menjatuhkan putusannya harus memperhatikan serta mengusahakan seberapa dapat jangan sampai putusan yang akan

dijatuhkan nanti memungkinkan timbulnya perkara baru. Putusan harus tuntas dan tidak menimbulkan ekor perkara baru. Bagi para hakim *legal reasoning* ini berguna dalam mengambil pertimbangan untuk memutuskan suatu kasus. Seorang hakim sebelum menjatuhkan putusannya harus memperhatikan serta mengusahakan seberapa dapat jangan sampai putusan yang akan dijatuhkan nanti memungkinkan timbulnya perkara baru. Putusan harus tuntas dan tidak menimbulkan ekor perkara baru.

#### 1. Aspek Yuridis (Kepastian Hukum)

Aspek yuridis adalah segala hal yang memiliki arti hukum dan disahkan oleh pemerintah dengan kata lain segala sesuatu yang berkaitan dengan hukum yang

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 141.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

berlaku. Hakim sebagai pelaksana undang-undang harus bisa memahami, memeriksa dan membuktikan undang-undang yang berkaitan dengan perkara yang sedang dihadapi. Dalam memberikan pertimbangannya hakim harus menilai apakah undang-undang tersebut adil, bermanfaat, ataupun memberikan kepastian hukum untuk bisa diterapkan, sebab salah satu tujuan hukum ialah menciptakan keadilan<sup>12</sup>. Kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seorang akan memperoleh suatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

## 2. Aspek Filosofis (Keadilan Hukum)

Menurut hukum keadilan atau yang sering dimaksud adalah keadilan

hukum (*legal justice*) adalah keadilan yang telah dirumuskan oleh hukum dalam bentuk hak dan kewajiban, dimana pelanggaran terhadap keadilan ini akan ditegaskan lewat proses hukum, dengan kata lain keadilan diwujudkan melalui hukum.

Aspek filosofis adalah adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Karena memang kekuasaan kehakiman dijalankan berdasarkan atas Pancasila dan Undang-Undang.

---

<sup>12</sup> Ahmad Rifai, *Op.Cit*, hlm 126

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

3. Aspek Sosiologis (Kemanfaatan Hukum) adanya dan tidak aspiratif dengan kehidupan masyarakat.

Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri. Kemanfaatan hukum perlu diperhatikan karena semua orang mengharapkan adanya manfaat dalam pelaksanaan penegakan hukum. Jangan sampai penegakan hukum justru menimbulkan keresahan masyarakat. Karena kalau kita berbicara tentang hukum kita cenderung hanya melihat pada peraturan perundang-undangan, yang terkadang aturan itu tidak sempurna

Alasan efisiensi dilakukan karena adanya suatu faktor yang muncul diluar perusahaan yang mengakibatkan suatu pengaruh bagi perusahaan seperti pengurangan permintaan, kesulitan penjualan, tidak adanya bahan mentah dan lain sebagainya. Sehingga faktor-faktor yang muncul diluar kemampuan perusahaan tersebut mengakibatkan perusahaan harus melakukan suatu pengurangan pekerja melalui pemutusan hubungan kerja. Jika di telaah pemutusan hubungan industrial dengan alasan efisiensi seharusnya dapat dilakukan harus menutup perusahaan hal ini di dukung dengan adanya beberapa putusan pengadilan hubungan industrial dan mahkamah agung yang menyamakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

efisiensi dengan pemutusan PHK atas efisiensi semata, hubungan kerja tanpa kesalahan.<sup>13</sup> berbeloknya penafsiran tersebut. Dengan kata lain dibenarkan bahwa disebabkan atas pemahaman Pasal alasan permintaan saudara Dedi 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Suwardi dalam surat anjuran dapat yang hanya sepenggal-sepenggal atau dibenarkan karena perusahaan dapat tidak dibaca secara menyeluruh. Hal melakukan tanpa ada dasar kesalahan ini akan menjadi terang apabila yang diperbuat dan penerapan itu disejajarkan dengan ketentuan ayat menggunakan ketentuan Pemutusan (1)-nya yang sama-sama membahas Hubungan Kerja efisiensi dalam Pasal mengenai PHK karena perusahaan 164 ayat (3) tersebut. Bahkan tidak tutup. Hanya saja, ayat (1) perusahaan ada proses penutupan perusahaan tutup karena mengalami kerugian dalam tindakan PHK tersebut, hanya terus menerus selama dua tahun atau dalih efisiensi semata. karena *force majeure*. Sedangkan ayat

Jika hanya mendasar pada Pasal (3) merupakan pengaturan 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor perusahaan tutup karena melakukan 13 tentang Ketenagakerjaan maka efisiensi.

PHK efisiensi hanya dapat dilakukan Meski demikian, penulis dengan tutupnya perusahaan. Jadi, menafsirkan bahwa PHK efisiensi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilakukan tanpa harus disertai sebenarnya tidak mengenal istilah dengan tutupnya perusahaan. Hal ini

---

<sup>13</sup> Rizki Fauzia, *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap PHK*

*Efisiensi)*, Publikasi Ilmiah Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah, 2017, hlm 12.



**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

mendasarkan pada argumen bahwa sejatinya dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan PHK oleh pengusaha.<sup>14</sup> Fokus pertimbangan dan amar putusan Mahkamah Konstitusi pada frasa “perusahaan tutup” saja, karena pemohon *judicial review* tersebut mempermasalahkan apakah memang penghentian operasional Hotel Papandayan untuk renovasi dapat dikategorikan sebagai perusahaan tutup sebagaimana termaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Merujuk pada alasan efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara jelas efisiensi dapat

dijadikan alasan tetapi dalam pasal di Pasal 153 ayat (1) yang mengatur mengenai alasan-alasan yang dilarang untuk digunakan pengusaha dalam melakukan PHK, efisiensi bukan termasuk salah satu alasan yang dilarang.

**PENUTUP**

1. Dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menjaga ketertiban, keamanan dan ketenangan demi mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Namun dalam pelaksanaannya memiliki banyak

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

hambatan mulai dari kedudukan antara pekerja dan pengusaha yang seharusnya seimbang namun aktual yang terjadi berbeda. Faktor sosial-ekonomi yang menghambat kemampuan perusahaan dalam menjalankan usahanya sehingga harus melakukan tindakan efisiensi yang ekstrem dan menyebabkan posisi pekerja disini kurang menguntungkan.

2. Pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan Nomor : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Majelis Hakim melewati poin penting yang ada dalam perselisihan hubungan industrial ini yaitu tindakan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan sedari awal sudah cacat formil. Jika merujuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK dengan alasan efisiensi seharusnya

dapat dilakukan namun hal ini tidak masuk dalam pertimbangan hakim.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. BUKU**

Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*, Sinas Grafika, Jakarta, 2011.

Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2004.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003.

### **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. <http://103.207.99.162/index.php/widyasrama/article/view/1194>
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol 6, 2017, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>
- C. JURNAL**
- Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, *Mimbar Hukum*, Vol 25 No 3, Malang, 2013, <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16080/10626>
- I Nengah Darmanita & I Wayan Partama Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, *Majalah Ilmiah Universitas Dwijendra*, Vol. 32 No.2, Denpasar, 2021, Rizki Fauzia, *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap PHK Efisiensi)*, *Publikasi Ilmiah Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah*, 2017, <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1827>
- D. SUMBER LAINNYA**
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK  
DIPENUHI OLEH PT. DEQRINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN  
UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)**  
*Jefferson Asprila Sambuaga, Anwar Hidayat, Yuniar Rahmatiar*

Pengadilan Nomor 168/Pdt.Sus-

PHI/2020/PN.Bdg.