

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan
Tinggi Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**HILANGNYA ASET PERUSAHAAN SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DITINJAU DARI ASAS
PROPORSIONALITAS**

OLEH:

Chiquitita Isabel Adjani (6052001319)

PEMBIMBING:

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H., M.H., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Dalam Rangka Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana

Program Studi Ilmu Hukum

2024

Penulisan Hukum dengan judul
HILANGNYA ASET PERUSAHAAN SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DITINJAU DARI ASAS
PROPORSIONALITAS

yang ditulis oleh:

Chiquitita Isabel Adjani

6052001319

Pada tanggal: 17/01/2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H., M.H., S.E., M.M.

Dekan,



Dr. R. B. Budi Prastowo, S.H., M.HUM.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini:

Nama : Chiquitita Isabel Adjani

NPM : 6052001319

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“Hilangnya Aset Perusahaan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Dan Ditinjau Dari Asas Proporsionalitas”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 25 Januari 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Chiquitita Isabel Adjani

6052001319



**HILANGNYA ASET PERUSAHAAN SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTEKUTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DITINJAU DARI ASAS
PROPORSIONALITAS**

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai permasalahan PHK terhadap pekerja/buruh yang sering kali terjadi dalam suatu hubungan kerja. Salah satu alasan PHK yang disebutkan adalah berkenaan dengan “ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan”, dimana tidak ada definisi dari barang milik Perusahaan yang jelas. Oleh sebab itu, harus dipastikan bahwa ketentuan PHK diatur secara adil dan jelas. Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui dan menganalisis mengenai: (a) bagaimana sebaiknya kriteria barang milik Perusahaan dalam ketentuan perundang-undangan agar terjadi kepastian hukum bagi pemberi kerja atau pengusaha dengan Pekerja atau buruh; (b) Bagaimana keberadaan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah mencabut ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan; dan (c) Bagaimana ketidakjelasan pengaturan mengenai PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan ditinjau dari asas proporsionalitas.

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif ini menggunakan tipe pendekatan penelitian asas-asas hukum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) PHK dengan dasar “ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan” membuat tidak terpenuhinya asas proporsionalitas dan (2) Penyelesaian PHK guna melindungi pekerja/buruh masih tidak jelas dikarenakan terdapat ketidakseragaman peraturan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Barang Milik Perusahaan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Allah yang telah melimpahkan rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hilangnya Aset Perusahaan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Dan Ditinjau Dari Asas Proporsionalitas”**. Skripsi ini diajukan guna melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dari skripsi ini dan juga masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis juga berterima kasih karena skripsi ini dapat terwujud atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing seminar proposal penulisan hukum dan penulisan hukum yang telah mendidik karakter dan menuntun penulisan selama menyusun skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku dosen di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah banyak memberikan ilmu

yang sangat bermanfaat serta membantu penulis baik selama perkuliahan maupun berorganisasi.

2. Ibu Anna Anindita Nur Pustika, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing seminar penulisan hukum penulis sekaligus dosen pembimbing tim UIN PLDC (*Parahyangan Law Debate Community*) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada penulis selama perkuliahan.
3. Ibu Dewi Sukma Kristianti, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing PLDC (*Parahyangan Law Debate Community*) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang juga telah memberikan arahan serta bantuan kepada penulis selama perkuliahan maupun selama berorganisasi.
4. Bapak Valerianus Beatae Jehanu, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing PLDC (*Parahyangan Law Debate Community*) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat serta bantuan kepada penulis selama perkuliahan maupun selama berorganisasi.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Dewi Siswanto dan almarhum Bapak Heri Santoso selaku orang tua penulis yang telah mendidik, mendoakan, dan selalu memberikan dukungan kepada penulis baik ketika susah maupun senang, serta jasa lainnya yang tidak dapat terhitung. Terima kasih kepada Natasya Angela selaku saudara penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Terima kasih penulis sampaikan juga kepada

Nakanara, Eric Cihanes, Andika Tristantio, Stephanie Eklesia, Celine, Mufida Mujannah yang telah banyak menemani dan memberikan dukungan kepada penulis. Tak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih kepada PLDC beserta seluruh senior, rekan, dan anggota PLDC lainnya yang telah banyak menghabiskan waktu bersama penulis dan memberikan banyak pengalaman serta pembelajaran berharga bagi penulis. Terima kasih pula kepada rekan-rekan seperbimbingan yang telah bersama-sama saling menguatkan dan berjuang bersama selama penulisan skripsi ini.

Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara langsung ataupun tidak langsung telah memberikan semangat, doa, dan juga motivasi kepada penulis.

Bandung, 3 Januari 2023

Chiquitita Isabel Adjani

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBARAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN INTERIGTAS AKADEMIK	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
D. Metode Penelitian	10
1. Metode Pendekatan	10
2. Data Yang Dibutuhkan	11
3. Sumber Data	12
4. Cara Menarik Data	13
5. Analisis Data	14
E. Sistematika Penulisan	15
BAB II Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja	17
A. Hubungan Kerja	17
1. Perjanjian Kerja	17
a. Pengertian Perjanjian Kerja	17
b. Unsur Perjanjian Kerja	18
c. Jenis Perjanjian Kerja	20

	halaman
2. Hubungan Kerja Sebagai Akibat Dari Perjanjian Kerja ..	21
3. Unsur Hubungan Kerja	22
B. Pemutusan Hubungan Kerja	26
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	26
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	28
BAB III Asas Proporsionalitas	32
A. Asas Sebagai Landasan Norma	32
B. Peran Asas Dalam Perjanjian	33
C. Asas Proporsionalitas	34
1. Pengertian Asas Proporsionalitas	34
2. Penerapan Asas Proporsionalitas	36
3. Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja	38
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	41
A. Kriteria barang milik Perusahaan dalam ketentuan perundang-undangan agar terjadi kepastian hukum bagi pemberi kerja atau pengusaha dengan Pekerja atau buruh.....	42
B. Keberadaan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah mencabut ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan	56

	halaman
C. Ketidakjelasan pengaturan mengenai PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan ditinjau dari asas proporsionalitas.....	66
BAB V Penutupan	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
RIWAYAT HIDUP PENULIS	80

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1.	Tindakan Pengusaha Kepada Pekerja/Buruh 27
Tabel 2.2.	Alasan Berakhirnya Hubungan Kerja 28
Tabel 4.1.	Definisi Aset Dalam Suatu Perusahaan 54
Tabel 4.2.	Perbandingan Kesamaan Unsur Barang Dengan Aset 55
Tabel 4.3.	Berbagai Ketentuan Mengenai ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan 61
Tabel 4.4.	Resiko Yang Berdampak Terhadap Pekerja/Buruh 66
Tabel 4.5.	Perbedaan Sengaja dan Ceroboh 72

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 4.1. Jenis Sumber Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan	44
Gambar 4.2. Muatan Yang Terdapat Dalam Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan	46
Gambar 4.3. Ketidakpastian Hukum Ketentuan Tentang PHK dengan alasan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan	64
Gambar 4.4. Unsur Asas Proporsionalitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu hak dasar bagi setiap orang. Hal tersebut mengingat bahwa sejatinya seseorang perlu untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan hidup dari masing-masing orang tersebut ataupun untuk keluarganya. Bekerja merupakan salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut HAM) yang juga dijamin oleh konstitusi sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945), bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja.”

Oleh sebab itu, sejatinya negara memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pemerintah yaitu untuk terus mengusahakan agar setiap orang dapat memiliki hak untuk bekerja serta agar dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, yang mana kesemuanya itu ditujukan agar dapat memperoleh penghasilan yang layak.¹

¹ Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, dalam Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune volume 2, Nomor 2, 2019, hlm. 137.

Suatu hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Hubungan tersebut akan tercipta ketika seseorang telah memilih untuk bekerja pada pihak pemberi kerja dan mengikatkan dirinya dengan tujuan memiliki penghidupan yang baik. Dijelaskan melalui Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bahwa ketika terdapat adanya suatu hubungan kerja, hubungan tersebut dijalankan dengan berdasarkan suatu perjanjian kerja. Dalam kaitannya dengan suatu perjanjian kerja sebagai landasan terciptanya hubungan kerja.

Dalam suatu perjanjian kerja yang menjadi dasar yang mengikat bagi pemberi kerja dan pekerja dikenal asas proporsionalitas. Asas proporsionalitas ini berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak. Asas proporsionalitas pada umumnya membahas konteks hubungan dan kepentingan diantara para pihak, yaitu pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.²

Dalam konteks hubungan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh yang didasarkan dengan adanya perjanjian kerja, maka secara otomatis akan memunculkan suatu istilah yaitu Pemutusan Hubungan Kerja. Definisi dari

² Kemal Juniardi, Komahira, Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan Pengusaha di Banjarmasin", *Indonesia Law Reform Journal*, Vol. 1, No.2, 2021. hlm. 258.

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) menurut Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan yaitu:

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pada kenyataannya hingga saat ini permasalahan mengenai PHK masih terus menjadi suatu hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja. Hal tersebut karena dengan bekerja seseorang dapat menopang hidup bagi keluarga melalui upah yang diterima.³

Semenjak berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang secara spesifik pengaturan mengenai PHK telah diatur dalam hukum positif Indonesia yaitu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 (selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Namun sehubungan diberlakukannya ketentuan tersebut terdapat beberapa permasalahan hukum terutama berkaitan dengan persoalan PHK

³ Haryanto Rosyid, “*Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?*”, dalam Jurnal Buletin Psikologi, Volume 11, Nomor 2, 2003. hlm. 95.

yang disebabkan karena rusak dan keadaan bahaya barang milik perusahaan. *Permasalahan pertama*, seperti diketahui salah satu alasan PHK dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa:

“(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hak bagi pengusaha untuk dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa pelanggaran bersifat mendesak salah satunya adalah:

“(2) Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

- g. ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.”*

Berkaitan dengan barang milik Perusahaan dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tidak diatur

mengenai definisi ataupun kategori barang milik perusahaan dan dapat menimbulkan masalah hukum berupa ketidakpastian bagi seorang pekerja apabila yang bersangkutan dikenai PHK dengan alasan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.

Permasalahan kedua adalah berkaitan dengan muatan penjelasan Pasal 52 Ayat (2) huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka muatan tersebut sama dengan muatan Pasal 158 Ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- (1) *Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:*
 - (g) *dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;*

Padahal telah terdapat Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PUU-1/2003 pada tanggal 17 November 2004 Tentang Uji Material Pasal-Pasal UU Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12 Tahun 2003) yang menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan tersebut didasari dengan pertimbangan bahwa Pasal 158 telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat melakukan PHK. Dimana PHK yang dilakukan adalah PHK karena kesalahan berat tanpa adanya *due process*

of law melalui putusan pengadilan terlebih dahulu. Namun kemudian terdapat Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan (selanjutnya disebut SEMA Nomor 3 Tahun 2015) yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).”

Dalam hal tersebut terdapat ketentuan yang berbeda antara Putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12 Tahun 2003 dengan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 terhadap keberlakuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut. Selanjutnya dalam UU Cipta Kerja disebutkan bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan telah dihapus. Sementara di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur ketentuan yang sama dengan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dihapus. Kondisi ini juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak dalam Hubungan Kerja.

Permasalahan ketiga adalah ketidakjelasan ketentuan di atas akan berdampak terhadap ketidakjelasan hak dan kewajiban para pihak. Hal ini perlu dikaji dengan menggunakan asas proporsionalitas, karena menurut Agus Yudha Hernoko, asas proporsionalitas bertujuan untuk memberikan masing-masing pihak bagian atau proporsinya. Kajian menggunakan asas

proporsionalitas ini dilakukan guna menciptakan adanya jaminan bahwa perbedaan kepentingan antara Pemberi kerja atau Perusahaan dengan Pekerja atau Buruh akan diselesaikan secara proporsional.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis bertujuan untuk menganalisa permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“HILANGNYA ASET PERUSAHAAN SEBAGAI ALASAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN
WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN
DITINJAU DARI ASAS PROPORSIONALITAS”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka penulis merumuskan dua permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Melihat belum jelasnya kriteria barang milik perusahaan dalam ketentuan 52 Ayat (2) huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bagaimana sebaiknya kriteria barang milik Perusahaan

dalam ketentuan perundang-undangan agar terjadi kepastian hukum bagi pemberi kerja atau pengusaha dengan Pekerja atau buruh?

2. Bagaimana keberadaan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah mencabut ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana ketidakjelasan pengaturan mengenai PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan ditinjau dari asas proporsionalitas?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini tentunya adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, yaitu:

- a. Untuk mengkaji dan menganalisis kriteria barang milik Perusahaan dalam ketentuan perundang-undangan agar terjadi kepastian hukum bagi pemberi kerja atau pengusaha dengan Pekerja atau buruh.

- b. Untuk mengkaji dan menganalisis keberadaan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah mencabut ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengkaji dan menganalisis ketidakjelasan pengaturan mengenai PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan ditinjau dari asas proporsionalitas.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis yaitu mengembangkan dan memperjelas pengaturan tentang PHK berkenaan dengan alasan hilangnya barang milik Perusahaan. Kemudian manfaat lain yaitu untuk dapat memperluas wawasan pengetahuan dalam memahami ilmu pengetahuan di bidang hukum Ketenagakerjaan tentang PHK.

b. Manfaat Praktis

Penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dalam bentuk masukan berkenaan dengan alasan PHK yang dilakukan oleh Perusahaan serta diharapkan dapat berguna bagi masyarakat, terlebih bagi para pekerja.

D. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian normatif merupakan jenis penelitian yang fokusnya adalah mengkaji sistem hukum, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengertian-pengertian atau dasar-dasar dalam hukum.⁴ Metode pendekatan yuridis normatif ini pada dasarnya adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder. Dalam metode pendekatan yuridis normatif ini menggunakan tipe pendekatan penelitian asas-asas hukum. Penelitian asas-asas hukum dalam metode penelitian kali ini yaitu asas proporsionalitas ditujukan untuk mengetahui kriteria barang milik Perusahaan seperti apa yang dapat dijadikan alasan PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya

⁴ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 9.

barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan yang juga sejalan dengan asas proporsionalitas.

2. Data Yang Dibutuhkan

Dalam penelitian ini meneliti dan menelaah bahan pustaka atau data sekunder, antara lain:

a. Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer yang sementara digunakan terdiri atas:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/ Tentang Uji Material Pasal-Pasal UU Ketenagakerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang berupa dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penulisan ini, yaitu:

- 1) Buku-buku mengenai ketenagakerjaan dan PHK;
- 2) Thesis dan jurnal-jurnal yang mengulas tentang ketenagakerjaan khususnya mengenai PHK;
- 3) Artikel-artikel atau bahan dari media online yang terpercaya dan kredibel yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan PHK.

3. Sumber Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder. Sebagaimana yang dikatakan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji bahwa penelitian hukum normatif merupakan suatu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau dengan

meneliti data sekunder belaka.⁵ Sehingga karena penelitian dilakukan dengan metode yuridis normatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan data sekunder. Cara mengumpulkan data sekunder tersebut yaitu dengan cara membaca literatur melalui Perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan, Laboratorium Hukum, Perpustakaan Nasional Indonesia, Perpustakaan Digital Nasional, dan jurnal-jurnal dari internet, yang memiliki relevansi dengan permasalahan dalam penelitian ini.

4. Cara Menarik Data

Cara menarik data dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber-sumber kepustakaan. Sumber kepustakaan sebagaimana dimaksud meliputi sumber kepustakaan baik yang bersifat primer maupun sekunder. Studi pustaka memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Hal tersebut ditujukan agar dapat memperoleh landasan teori yang penting dalam penelitian, yaitu mengenai masalah yang sedang diteliti. Studi kepustakaan juga merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penelaahan terhadap buku-buku bacaan, literatur, catatan, maupun berbagai lampiran

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, edisi 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 13-14.

yang sekiranya berkaitan dengan masalah-masalah yang ingin dipecahkan.⁶

Dalam penelitian ini akan menggunakan berbagai jenis kajian pustaka, seperti buku dan artikel penelitian, sebagai sumber informasi. Buku dan artikel penelitian yang diperoleh dilakukan dengan membaca pada Perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan, Perpustakaan Nasional Indonesia ataupun melalui *e-book* digital Perpustakaan Digital Nasional. Setelah sumber-sumber tersebut terkumpul, sumber kepustakaan kemudian dibaca dan dipelajari sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.

5. Analisis data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan metode penemuan hukum. Metode penemuan hukum yang digunakan yaitu penafsiran hukum dan konstruksi hukum. Konstruksi hukum merupakan suatu cara untuk mengisi apabila terjadi kekosongan suatu peraturan perundang-undangan dengan asas-asas hukum.⁷ Konstruksi hukum dapat dilakukan dengan bentuk analogi, determinasi (penghalusan hukum), atau dengan *argumentum a contrario*.

⁶ Abdi Mirzaqon, Budi Purwoko, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, <https://media.neliti.com/media/publications/253525-studi-kepuustakaan-mengenai-landasan-teor-c084d5fa.pdf> diakses pada tanggal 20 Juni 2023.

⁷ Enju Juanda, “Konstruksi Hukum dan Metode Interpretasi Hukum”, dalam *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* Volume 4, Nomor 2, 2016, hlm. 157.

Dalam penelitian ini berfokus pada penelitian terhadap asas hukum yakni asas proporsionalitas serta penelitian terhadap sistematik hukum. Penelitian terhadap sistematik hukum merupakan penelitian yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal.⁸

E. Sistematika Penulisan

Rencana sistematika penulisan ini akan dibagi dalam beberapa tahapan yang disebut dengan bab, dimana pada masing-masing bab diuraikan masalahnya secara sendiri, namun masih dalam konteks yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Adapun pembagian setiap bab akan membahas beberapa permasalahan seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas mengenai pendahuluan dimana mencakup hal-hal yang bersifat umum guna memahami maksud dan tujuan dari penulisan ini. Pendahuluan terdiri dari judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Bab ini kemudian ditutup dengan memberikan sistematika penulisan.

⁸ *Ibid.*, hlm. 30-31.

**BAB II HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

Pada bab ini akan membahas tentang hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja serta mengenai bagaimana aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja khususnya dalam proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja pekerja.

BAB III ASAS PROPORSIONALITAS

Pada bab ini akan membahas tentang asas proporsionalitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian serta pembahasan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja karena hilangnya aset perusahaan.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab yang terakhir ini akan membahas mengenai kesimpulan atas seluruh bab-bab sebelumnya yang telah dibahas dan akan berisikan saran dari peneliti untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang diteliti dalam penelitian ini.