

## KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PEMISAHAN (*SPIN OFF*) PERUSAHAAN



Diterima: 26 Desember 2021; Direvisi: 20 Januari 2022; Dipublikasikan: Februari 2022

**Muslim Aminullah<sup>1</sup>, Ahmad Saleh Kusno<sup>2</sup>**  
muslimaminullah91@gmail.com

### Abstrak

*Tenaga kerja atau man power terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Metode spin off yang dipakai oleh perusahaan tentunya berdampak bagi status tenaga kerja. Untuk itu perlu adanya Untuk itu, perlu adanya kepastian hukum sebagai perlindungan terhadap pekerja yang 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 memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak harus dilakukan pemutusan hubungan kerja akibat adanya perubahan status perusahaan seperti spin-off. Selain itu, masa kerja sesuai perjanjian kerja di awal tetap berlanjut, sepanjang tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.*

**Kata Kunci:** *Kepastian Hukum, Tenaga Kerja, Spin Off*

---

1

2

## I. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia adalah negara yang didasarkan atas hukum (*Rechtsstaats*), bukan negara yang didasarkan atas kekuasaan belaka (*Machtsstaat*). Dalam konsep negara hukum, diidealkan bahwa yang harus menjadi panglima dalam seluruh dinamika kehidupan kenegaraan adalah hukum, bukan politik maupun ekonomi. Berbicara mengenai hukum, tentu di dalamnya terkandung mengenai macam-macam hukum termasuk hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan.<sup>3</sup>

Indonesia merupakan salah satu negara yang jumlah penduduknya cukup banyak. Namun tidak semua penduduk Indonesia memiliki pekerjaan, padahal jumlah penduduk usia kerja mengalami peningkatan. Kondisi itu membuat semakin banyak penduduk yang masuk kategori kelompok tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.<sup>4</sup>

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial *labor force*.<sup>5</sup>

Menurut Sumarsono, tenaga kerja diartikan sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>6</sup> Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>7</sup> Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga

<sup>3</sup> Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2007), hlm. 297.

<sup>4</sup> Syahrial, Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Ners* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020, hlm. 21-29

<sup>5</sup> [http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/11937/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Simanjuntak%20\(1985\)%20teori%20permintaan,konsumen%20terhadap%20barang%20dan%20jasa.](http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/11937/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Simanjuntak%20(1985)%20teori%20permintaan,konsumen%20terhadap%20barang%20dan%20jasa.)

<sup>6</sup> Devi Lestiyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa), tersedia di [Jurnal.mahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf](http://Jurnal.mahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf).

<sup>7</sup> Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: BPFE, 2002) hlm. 78.

jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.<sup>8</sup>

Dari berbagai definisi tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sementara dalam Pasal 1 angka 3 didefinisikan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan menurut ILO (*International Labour Organization*) tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang berusia antara 15-64 tahun.

Pada umumnya, tenaga kerja memiliki kriteria yang harus dipenuhi, yaitu berada pada usia produktif atau usia kerja yaitu antara 18 tahun sampai dengan 64 tahun. Adapun pembagian tenaga kerja di Indonesia sendiri, dikelompokkan menjadi beberapa aspek, antara lain:<sup>9</sup>

1. Tenaga kerja menurut sifatnya, yang terdiri dari tenaga kerja jasmani dan rohani;
2. Tenaga kerja menurut kemampuannya, yang terdiri dari tenaga kerja terdidik, terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik;
3. Tenaga kerja menurut jenis pekerjaannya, yang terdiri dari tenaga kerja lapangan, tenaga pabrik dan tenaga kerja kantor;
4. Tenaga kerja menurut hubungannya dengan produk, yang terdiri dari tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung;
5. Tenaga kerja menurut fungsi pokok dalam perusahaan, yang terdiri dari tenaga kerja bagian produksi, tenaga kerja bagian pemasaran dan tenaga kerja.

Dalam dunia ketenagakerjaan, dikenal istilah pemisahan perusahaan. Pada Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa: “Pemisahan perusahaan yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva perseroan terbatas beralih karena hukum kepada 2 (dua) perseroan terbatas atau lebih, atau sebagian aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) perseroan atau lebih.

Selanjutnya, Pasal 135 Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) membedakan Pemisahan ke dalam 2 (dua) jenis pemisahan yaitu Pemisahan murni dan Pemisahan tidak murni. Pemisahan murni adalah Pemisahan yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada 2 (dua) Perseroan lain atau lebih yang menerima peralihan dan Perseroan yang melakukan Pemisahan tersebut berakhir karena hukum. Sedangkan pada Pemisahan tidak murni atau *spin off* adalah Pemisahan yang mengakibatkan sebagian aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) Perseroan lain atau lebih yang menerima peralihan dan Perseroan yang melakukan Pemisahan tetap ada. Baik pemisahan murni maupun tidak murni memiliki ciri yang sama, yakni keduanya merupakan pemisahan perseroan yang terjadinya karena hukum dan berakibat pada

---

<sup>8</sup> Suroso. *Ekonomi Produksi*. (Bandung: Lubuk Agung 2004), hlm. 109

<sup>9</sup> Linov HR, Mengenal Jenis-Jenis Tenaga Kerja di Indonesia, *Artikel Ketenagakerjaan*, 2019, pada <https://www.linovhr.com/jenis-jenis-tenaga-kerja/>

perpindahannya aktiva dan pasiva baik sebagian maupun seluruh kepada perseroan yang baru tersebut.<sup>10</sup>

Pelaksanaan pemisahan ini, terlebih dahulu harus mendapatkan persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).<sup>11</sup> Jika kita berpatokan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah suatu bagian atau organ dari perusahaan yang mempunyai hak yang tidak mampu diberikan kepada pihak direksi ataupun para Dewan Komisaris dalam suatu batasan yang sudah ditentukan oleh Undang-undang dan atau anggaran dasar perusahaan tersebut. Sederhananya, Rapat Umum Pemegang Saham menjadi suatu dasar kekuasaan paling tinggi dalam suatu Perseroan Terbatas. Pemisahan atau (*Spin-off*) yang dilakukan pada beberapa unit bisnis sebuah Perseroan Terbatas (PT) merupakan suatu hal yang terkait dengan kebijakan pengembangan bisnis itu sendiri, oleh karena usaha-usaha yang semakin berkembang, akan dapat meningkatkan kinerja dan hasil positif jika dipisahkan dari perusahaan induk.<sup>12</sup>

Adapun dampak dari pemisahan tidak murni dapat menimbulkan pengendalian terhadap perusahaan *spin off* oleh perusahaan asal. Pengendalian ini menjadikan perusahaan asal sebagai perusahaan induk, dan perusahaan *spin off* sebagai anak perusahaan (*subsidiary*). Sebaliknya hubungan pengendalian ini tidak terjadi dalam pemisahan tidak murni (*split up*).<sup>13</sup>

Sebagaimana yang telah disebutkan diawal bahwa indonesia merupakan negara hukum. Sebagai negara hukum, tentunya Indonesia memiliki peraturan-peraturan hukumnya tersendiri. Di dalam suatu peraturan hukum, terkandung asas-asas hukum yang menjadi dasar pembentuknya. Dikatakan oleh Satjipto Rahardjo, bahwa asas hukum dapat diartikan sebagai “jantungnya” peraturan hukum, sehingga untuk memahami suatu peraturan hukum diperlukan adanya asas hukum. Dalam pembentukan aturan hukum, terbangun asas yang utama agar tercipta suatu kejelasan terhadap peraturan hukum, asas tersebut ialah kepastian hukum. Gagasan mengenai asas kepastian hukum ini awalnya diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni: (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*); (2) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan (3) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini, kepastian hukum yang dimaksud adalah kepastian hukum terhadap status tenaga kerja akibat pemisahan (*spin off*) perusahaan, kepastian hukum tersebut merupakan penegakan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perseroan Terbatas. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup><https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4466/Threesy%20Agustina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses pada 27 September 2021.

<sup>11</sup> [http://repository.unair.ac.id/11779/1/gdlhub-gdl-s1-2009-sefnadoasa-10805-fh85\\_09-n.pdf](http://repository.unair.ac.id/11779/1/gdlhub-gdl-s1-2009-sefnadoasa-10805-fh85_09-n.pdf), diakses pada 27 September 2021

<sup>12</sup> <https://accurate.id/bisnis-ukm/rapat-umum-pemegang-saham/>, diakses pada 27 September 2021

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 45

<sup>15</sup> Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 39

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam bentuk penelitian hukum normatif, yaitu suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif. Hal ini dilakukan sebagai konsekuensi dari adanya pandangan bahwa hukum merupakan sebuah lembaga yang otonom yang tidak mempunyai hubungan.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini membahas mengenai kepastian hukum terhadap status tenaga kerja akibat pemisahan (*spin off*) perusahaan yang dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepastian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Pemisahan (*Spin Off*) Perusahaan.

Dalam pandangan Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen* dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberative*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>17</sup>

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut.

1. Asas kepastian hukum (*rechmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau *utility*.

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:<sup>18</sup>

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

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum ini berasal dari ajaran yuridis-dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran Positivisme di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom yang mandiri, karena bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain sekedar menjamin terwujudnya oleh hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum

---

<sup>16</sup>Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja, 2003), hlm. 32.

<sup>17</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 58

<sup>18</sup>Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2011), hlm. 56



membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>19</sup>

Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu: kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Ketiga unsur tersebut harus ada kompromi, harus mendapat perhatian secara proporsional seimbang. Tetapi dalam praktek tidak selalu mudah mengusahakan kompromi secara proporsional seimbang antara ketiga unsur tersebut. Tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya dan akhirnya timbul keresahan. Tetapi terlalu menitik beratkan pada kepastian hukum, terlalu ketat menaati peraturan hukum akibatnya kaku dan akan menimbulkan rasa tidak adil. Adanya kepastian hukum merupakan harapan bagi pencari keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang dari aparat penegak hukum yang terkadang selalu arogansi dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum. Karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tahu kejelasan akan hak dan kewajiban menurut hukum. Tanpa ada kepastian hukum maka orang akan tidak tahu apa yang harus diperbuat, tidak mengetahui perbuatannya benar atau salah, dilarang atau tidak dilarang oleh hukum.<sup>20</sup>

Kepastian hukum ini dapat diwujudkan melalui penormaan yang baik dan jelas dalam suatu Undang-Undang dan akan jelas pula penerapannya. Dengan kata lain kepastian hukum itu berarti tepat hukumnya, subjeknya dan objeknya serta ancaman hukumnya. Akan tetapi kepastian hukum mungkin sebaiknya tidak dianggap sebagai elemen yang mutlak ada setiap saat, tapi sarana yang digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi dengan memperhatikan asas manfaat dan efisiensi.

Jika dikaitkan dengan ketenagakerjaan, maka kepastian hukum yang dimaksud tersebut merupakan penegakan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satunya jaminan terhadap status tenaga kerja akibat pemusahan (*spin off*) perusahaan. 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 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. 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 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.

Dewasa ini, dikenal istilah pemisahan (*spin off*) perusahaan. Pemisahan perusahaan yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva perseroan terbatas beralih karena hukum kepada 2 (dua) perseroan terbatas atau lebih, atau sebagian aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) perseroan atau lebih.<sup>21</sup>

Ketentuan lain mengenai *spin off* juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa *spin off* dikategorikan sebagai perubahan status perusahaan. Adapun dalam Pasal 163 ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa:<sup>22</sup>

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka

---

<sup>19</sup> Ridwan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 1999), hlm. 23.

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

<sup>22</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, dalam hal terjadi perubahan status perusahaan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau perusahaan tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya. Selain itu, Pasal 61 ayat (2) dan (3) menentukan bahwa:<sup>23</sup>

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dengan demikian, tidak harus dilakukan pemutusan hubungan kerja akibat adanya perubahan status perusahaan seperti *spin-off*. Selain itu, masa kerja sesuai perjanjian kerja di awal tetap berlanjut, sepanjang tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Artinya dapat dipahami bahwa pemisahan (*spin off*) perusahaan ini tidak selalu berdampak buruk bagi tenaga kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati. Kepastian hukum ini dapat diwujudkan melalui penormaan yang baik dan jelas dalam suatu Undang-Undang dan akan jelas pula penerapannya. Dengan kata lain kepastian hukum itu berarti tepat hukumnya, subjeknya dan objeknya serta ancaman hukumnya. Akan tetapi kepastian hukum mungkin sebaiknya tidak dianggap sebagai elemen yang mutlak ada setiap saat, tapi sarana yang digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi dengan memperhatikan asas manfaat dan efisiensi. Jika dikaitkan dengan ketenagakerjaan, maka kepastian hukum yang dimaksud tersebut merupakan penegakan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satunya jaminan terhadap status tenaga kerja akibat pemutusan (*spin off*) perusahaan. Metode *spin off* yang dilakukan oleh perusahaan tentunya berpengaruh terhadap status pekerjaanya.

Untuk itu, perlu adanya kepastian hukum sebagai perlindungan terhadap pekerja yang 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 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. Dalam Pasal 61 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat ditarik pemahaman bahwa tidak

---

<sup>23</sup> *Ibid*

harus dilakukan pemutusan hubungan kerja akibat adanya perubahan status perusahaan seperti spin-off. Selain itu, masa kerja sesuai perjanjian kerja di awal tetap berlanjut, sepanjang tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.

## REFERENSI

### Buku:

- Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.  
Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja, 2003.  
Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2007.  
Ridwan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya, 1999.  
Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008.  
Suroso. *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung 2004.  
Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.  
Tambunan, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: BPF, 2002.

### Karya Ilmiah:

- Syahrial, Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Ners* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020.  
Devi Lestiyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa), tersedia di [Jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/article/5910/53/article.pdf](http://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/article/5910/53/article.pdf).

### Internet:

- [http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/11937/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Simanjuntak%20\(1985\)%20teori%20permintaan,konsumen%20terhadap%20barang%20dan%20jasa.](http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/11937/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Simanjuntak%20(1985)%20teori%20permintaan,konsumen%20terhadap%20barang%20dan%20jasa.)  
<https://repository.uin-suka.ac.id/bitstream/handle/123456789/4466/Threesy%20Agustina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses pada 27 September 2021.  
[http://repository.unair.ac.id/11779/1/gdlhub-gdl-s1-2009-sefnadoasa-10805-fh85\\_09-n.pdf](http://repository.unair.ac.id/11779/1/gdlhub-gdl-s1-2009-sefnadoasa-10805-fh85_09-n.pdf), diakses pada 27 September 2021.  
<https://accurate.id/bisnis-ukm/rapat-umum-pemegang-saham/>, diakses pada 27 September 2021.  
Linov HR, Mengenal Jenis-Jenis Tenaga Kerja di Indonesia, *Artikel Ketenagakerjaan*, 2019, pada <https://www.linovhr.com/jenis-jenis-tenaga-kerja/>

### Undang-Undang:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas