ANALISIS YURIDIS TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA EFISIENSI TIDAK DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN

Erik Iriyanto
S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
erikiriyanto@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho
S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja(PHK) merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pekerja. Pengaturan mengenai syarat-syarat perusahaan dalam melakukan PHK dan hak-hak yang dimiliki pekerja saat terkena PHK diatur dalam Undang–Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(UU Ketenagakerjaan). Pengaturan dan penjelasan lebih lanjut terkait UU Ketenagakerjaan khususnya tentang PHK dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja(PP 35/2021). PP 35/2021 hadir untuk membantu mencegah dan menangani permasalahan terkait dengan PHK, tetapi kenyataannya pada Pasal 36 huruf b PP 35/2021 terdapat ketidakjelasan pasal. Persoalannya adalah apa makna frasa "efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian" dari pasal tersebut? Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan ketika terjadi PHK dengan alasan tersebut?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui makna frasa tersebut, serta untuk mengetahui upaya hukum pekerja saat di PHK dengan alasan pasal tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat ketidakjelasan kata dalam frasa tersebut. Jika ditinjau dari segi ilmu ekonomi dan bisnis pada bagian penjelasan pasal tersebut dapat disebutkan bahwa salah satu langkah yang digunakan perusahaan untuk mengurangi pemborosan sumber daya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dengan cara mengurangi jumlah pekerja yaitu dengan menjatuhkan PHK tanpa perlu adanya penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian dalam bentuk apapun. Upaya hukum guna menyelesaikan perselisihan terkait PHK ada pada Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melakukan perundingan dengan para pihak.

Kata kunci: PHK, Efisiensi, Upaya Hukum.

Abstract

Termination of employment (PHK) is a problem that is often faced by workers. Regulations regarding the conditions for companies to carry out layoffs and the rights that workers have when they are laid off are regulated in the Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 concerning Labour (Labour Law). Further arrangements and explanations related to the Labour Law, especially regarding layoffs, are explained in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations (PP 35/2021). PP 35/2021 is here to help prevent and deal with problems related to layoffs, but in fact in Article 36 letter b of PP 35/2021 there is an unclear article. The problem is what does the phrase "efficiency not followed by closing the company because the company suffers a loss" from the article? What legal remedies can be taken when a layoff occurs for this reason? The purpose of this study was to find out the meaning of the phrase, as well as to find out the legal remedies of workers when they were laid off on the grounds of the article. The results of this study indicate that there is ambiguity in the words in the phrase. If viewed from an economic and business perspective, in the explanation section of the article, it can be stated that one of the steps used by the company to reduce wastage of resources to maintain the company's sustainability is by reducing the number of workers, namely by dropping layoffs without the need for company closure due to the company experiencing losses. in any form. Legal efforts to resolve disputes related to layoffs are in the Republic of Indonesia Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, namely conducting negotiations with the parties.

Keywords: Layoffs, Efficiency, Legal Effort.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang dikategorikan negara berkembang. Dalam hal ini pemerintah berusaha meningkatkan kualitas

perekonomian mereka sehingga dapat bersaing dengan negara-negara lain. Upaya peningkatan kualitas perekonomian ini juga dibarengi dengan peningkatan perlindungan hukum. Perlindungan hukum yang ada di Indonesia ada berbagai macam bidang, salah satunya bidang ketenagakerjaan. Pada awalnya, hukum perburuhan adalah penyebutan dari hukum ketenagakerjaan. "Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu adanya peraturan, bekerja pada orang lain, dan upah"(Wijayanti 2009).

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Jika ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. "Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila ingin mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu"(Husni 2010). Hukum dapat disebut juga sebagai norma hukum, yaitu norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Terdapat 2 macam norma hukum, yaitu norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk mencegah atau menangani suatu permasalahan yang akan atau sudah terjadi, tentunya mencegah suatu permasalahan lebih baik daripada setelah terjadi permasalahan.

Penting adanya perlindungan hukum pada bidang ketenagakerjaan supaya dapat memberikan jaminan keberlangsungan dan perkembangan perekonomian. Salah satu bentuk perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan yaitu dengan adanya Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), guna melindungi dan memberi kepastian pada para pekerja.

Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan dan maju mundurnya usaha suatu perusahaan serta perekonomian nasional telah menjadi masalah yang dihadapi oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja. "Pemerintah berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan yang merupakan hak rakyatnya. Ketersediaan lapangan pekerjaan memerlukan kestabilan ekonomi yang perlu dijaga oleh pemerintah"(Santoso 2013). Pengusaha akan sebisa mungkin untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Upaya ini sering berdampak pada pekerja, yakni pengusaha mengurangi jumlah pekerjanya dengan cara melakukan PHK.

PHK mengakibatkan hilangnya pendapatan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan ada untuk mengatur bahwa para pelaku hubungan industrial dengan berbagai macam upaya harus berusaha menghindari terjadinya PHK. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan perselisihan hubungan industrial yaitu salah satunya dengan cara penyelesaian secara damai. Dengan mengutamakan cara damai, hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat tetap terjaga unsur kepercayaannya.

Unsur – unsur yang ada di dalam hubungan industrial pada dasarnya saling berhubungan. Apabila terjadi peremasalahan pada salah satu unsur yang ada pada hubungan industrial, maka dapat dilihat bahwa unsur yang lain terdapat masalah juga. Hubungan industrial merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan ketika terjadi perselisihan yang menyangkut para pelaku usaha.

UU Ketenagakerjaan tentunya juga harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian. Dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia juga diikuti perkembangan hukum yang ada, maka pemerintah telah menerbitkan peraturan Perundang-undangan yang baru. Undang-undang yang telah diterbitkan yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja). Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, peraturan Perundang - undangan ini mengubah beberapa pasal yang ada dalam UU Ketenagakerjaan.

Hubungan industrial tidak lepas dari pihak – pihak yang berperan aktif dalam prosesnya seperti pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Karena hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah hubungan kerja maka tingkat kedudukan mereka berbeda pula, termasuk Pemerintah yang kedudukannya berbeda dari kedua pihak tersebut. Kedudukan seiap warga negara dimata hukum pada dasarnya adalah sama. Hal ini telah dijelaskan pada pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan, pasal 5 UU Ketenagakerjaan yaitu "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" sedangkan pasal 6 UU Ketenagakerjaan yaitu "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Pemerintah sebagai salah satu pihak yang berperan dalam hubungan industrial tentunya telah mengetahui ada perbedaan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja, sehingga untuk mencegah terjadinya permasalahan yang timbul akibat perbedaan kedudukan maka perlu adanya peraturan terkait hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD NRI 1945 adalah sama dengan

majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama pekerja yang hanya mengandalkan fisik saja).

Kedudukan ini disebabkan karena pekerja hanya mengandalkan tenaga yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha. Dalam menjalankan usahanya, pengusaha tentu membutuhkan bantuan pekerja, dan jika pengusaha ingin mendapatkan bantuan dari pekerja maka perlakuan pengusaha terhadap pekerja harus dilakukan seadil-adilnya. Dapat dilihat bahwa kedudukan antara pengusaha dengan pekerja berbeda jika dibandingkan dengan kedudukan antara penjual dengan konsumen. "Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas"(Khakim 2003).

Adanya perbedaan kedudukan antara pengusaha dan pekerja akan mengakibatkan suatu permasalahan dalam ketenagakerjaan, maka perlu ada yang namanya hukum ketenagakerjaan. Dengan disahkannya peraturan Perundang - undangan yang baru yaitu UU Cipta Kerja, maka perlu adanya peraturan yang dapat menjelaskan lebih lanjut mengenai isi setiap pasal yang ada. Oleh karena itu tidak lama setelah disahkannya UU Cipta Kerja, pemerintah mengesahkan peraturan baru yaitu peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PP 35/2021).

Peraturan baru yang telah diterbitkan dan disahkan ini seharusnya sejalan dengan keadilan, kemanfaatan dan keadilan hukum serta melindungi hak- hak para pekerja. Permasalahannya, dalam salah satu pasal PP 35/2021 ini terdapat pasal yang memiliki ketidakjelasan atau dapat dikatakan memiliki pasal yang kabur. Pasal yang kabur ini mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Kekaburan pasal yang dimaksud yaitu pada Bab V Pemutusan Hubungan Kerja pasal 36 huruf b PP 35/2021 yang menyebutkan bahwa:

> "Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian".

Pasal tersebut tidak menjelaskan lebih rinci mengenai kerugian perusahaan yang bagaimana dan tindakan efisiensi seperti apa. Kekaburan pasal ini dapat memberikan dampak buruk bagi para pekerja karena pengusaha dapat menyalahgunakan pasal yang kabur ini, misalnya pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian yang tidak signifikan.

Seharusnya PP 35/2021 dapat menjelaskan lebih rinci beberapa pasal yang sebelumnya tercantum pada UU Cipta Kerja, tetapi kenyataannya adalah pada pasal 36 huruf b PP 35/2021 ini juga sama seperti UU Cipta Kerja yang mana tidak menjelaskan lebih rinci mengenai kerugian perusahaan yang bagaimana dan tindakan efisiensi seperti apa. Di bagian penjelasan pasal pun masih belum ditemukan penjelasan yang lebih rinci, sehingga dapat menimbulkan resiko penyalahgunaan wewenang untuk melakukan PHK pada pekerja dengan aturan yang kabur tersebut.

Adanya kekaburan pasal 36 huruf b PP 35/2021 dapat mengakibatkan para pekerja akan merasa terancam PHK jika melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan dalam bentuk apapun meskipun kesalahan kecil yang tidak disengaja. Sedangkan pihak pengusaha dapat melakukan PHK kepada para pekerja dengan pasal 36 huruf b PP 35/2021 sebagai alasan pembenar. Hal tersebut juga dapat mengakibatkan hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak terjalin dengan baik sehingga perselisihan hubungan industrial akan semakin bertambah. Akibatnya, bagi perkembangan perekonomian negara akan terhambat karena banyaknya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Suatu perusahaan dalam proses produksi barang atau jasa tentu tidak lepas dari tenaga para pekerja. Proses yang dilakukan oleh para pekerja dalam produksi barang atau jasa ini tentunya harus dilakukan dengan ketelitian dan ketenangan agar tidak terjadi kesalahan yang dapat membuat proses produksi terhambat atau gagal. Oleh sebab itu, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus dalam keadaan mental yang stabil. Kekaburan pasal yang mana pihak pengusaha dapat melakukan PHK kepada para pekerja dengan pasal 36 huruf b PP 35/2021 sebagai alasan pembenar merupakan salah satu masalah yang dapat menghambat proses produksi barang atau jasa ini. Kekaburan pasal tersebut jelas memberikan tekanan mental secara tidak langsung kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana seharusnya pekerja dapat melakukan pekerjaanya dengan maksimal selama kondisi fisik dan mental mereka tetap dalam keadaan yang baik dan tanpa ada masalah.

Hubungan industrial dalam pelaksanaannya tidak selalu terlihat sejalan dengan harapan pengusaha, tentunya suatu saat akan ada beberapa permasalahan yang akan dihadapi. Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan dalam suatu hubungan industrial. Adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tentunya akan memiliki dampak buruk terhadap pekerja. Pekerja yang di PHK akan kehilangan mata penceharian mereka, sehingga mengakibatkan pekerja tidak lagi mempunyai pendapatan dan menganggur. Pekerja yang telah di PHK dan berkeluarga memiliki beban yang hidup

UNESA Universitas Negeri Surabaya

yang lebih besar dibandingkan pekerja yang masih belum berkeluarga. Hal tersebut dikarenakan pekerja tentu memikirkan kondisi keluarganya ketika tidak lagi memiliki pendapatan.

Suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena terdapat permasalahan yang sepele, tentu juga akan berdampak pada pihak perusahaan. Tingkat keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja yang lainnya akan menurun drastis karena kepercayaan para pekerja terhadap pengusaha dihalangi oleh masalah pemutusan hubungan kerja. Hilangnya lapangan pekerjaan dan pendapatan tentu mengganggu keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Tidak hanya berdampak pada lingkungan keluarga saja melainkan juga dapat berdampak buruk bagi orang lain. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja tentunya meningkatkan jumlah pengangguran, semakin banyak pengangguran maka akan semakin tinggi pula tingkat kriminalitas yang disebabkan karena masalah perekonomian. Pemerintah sebagai pengawas dalam proses hubungan industrial tentu tidak menginginkan roda perekonomian terganggu dan mendapatkan permasalahan baru karenanya. Perekonomian negara harus tetap terjaga dan stabil, oleh sebab itu pemerintah harus meningkatkan pengawasannya terhadap hubungan industrial karena terdapat potentsi muculnya permasalahan yang diakibatkan kekaburan pasal yang terdapat pada pasal 36 huruf b PP 35/2021.

Peraturan yang dibuat oleh pemerintah seharusnya memberi perlindungan dan memberikan kepastian hukum agar tidak ada pihak satupun yang dirugikan. Kekaburan pasal 36 huruf b PP 35/2021 menyebabkan adanya potensi terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Didalam proses hubungan industrial tidak luput dari adanya kesalahan, dan dari kesalahan tersebut tentunya mengakibatkan munculnya perselisihan didalam hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan, pengertian perselisihan hubungan industrial adalah:

> "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Setiap perusahaan tentunya berharap perusahaan mereka berjalan lancar tanpa adanya hambatan apapun agar dapat menghasilkan keuntungan yang lebih. Merupakan hal wajar ketika pengusaha ingin mendapatkan keuntungan yang lebih banyak dengan mengeluarkan modal yang menurut pengusaha tersebut sedikit. Tetapi perlu diingat bahwa keuntungan akan dengan mudah diperoleh ketika mengurangi tindakan yanng beresiko akan menimbulkan permasalahan dalam usashanya.

Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan untuk menjaga keharmonisan hubungan industrial dalam suatu perusahaan dan nama baik perusahaan itu sendiri.

Sebagai pengusaha tentunya harus memahami pentingnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri. Dengan begitu kemungkinan adanya PHK akan dapat dikurangi, meskipun ada beberapa hal yang tidak dapat diduga oleh perusahaan tetapi dengan menjaga hubungan kerja tersebut setidaknya merupakan langkah yang positif. Proses hubungan industrial yang tidak harmonis tentu akan menimbulkan masalah, salah satunya yaitu PHK. Pemutusan hubungan kerja terjadi bukan tanpa adanya penyebab, tentunya ada penyebab yang memicu terjadinya PHK. Menuurut Asri Wijayanti, ada beberapa alasan yang menyebabkan terjadinya PHK yaitu alasan ekonomis dan alasan yang disebabkan karena keadaan yang luar biasa(Wijayanti 2009).

Pemutusan Hubungan Kerja diatur pada pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja untuk dijadikan acuan normatif dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi pada pekerja khususnya dalam hal PHK dan untuk PP 35/2021 merupakan peraturan lanjutan yang menjelaskan lebih rinci terkait UU Cipta Kerja dalam beberapa hal termasuk tentang PHK.

UU Cipta Kerja merupakan salah satu peraturan perundang – undangan yang dapat dikatakan masih baru, sehingga untuk penjelasan tiap pasal perlu diterbitkan peraturan dibawahnya agar isi tiap pasal dapat lebih rinci. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah baru yaitu PP 35/2021 yang isinya terkait dengan PHK. Sebagai peraturan yang baru, PP 35/2021 diharapkan dapat memberikan penjelasan terkait hal – hal yang menyangkut PHK. Pada kenyataannya PP 35/2021 tidak sesuai dengan harapan yang mana terdapat pasal yang isinya kabur. Pasal 36 huruf b PP 35/2021 adalah pasal yang dapat dikatakan kabur karena tidak menjelaskan lebih rinci mengenai tindakan efisiensi seperti apa dan kerugian perusahaan yang bagaimana, pada bagian penjelasan pasal pun tidak dijelaskan lebih rinci terkait pasal tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang PHK karena efisiensi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 pada tahun 2020, menitikberatkan pada salah satu

tujuan hukum yaitu kemanfaatan.

2. Penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK Akibat Efisiensi dalam Sebuah Perusahaan (Studi Kasus Putusan MA Nomor 182 K/PDT.SUS-PHI/2017) pada tahun 2019, menitikberatkan pada perlindungan hukum pekerja dari PHK efisiensi oleh perusahaan.
3. Penelitian dengan judul Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja pada tahun 2013, menitikberatkan pada dapat diberlakukannya PHK efisiensi dalam tujuan kemanfaatan dengan beberapa syarat.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian terkait pasal 36 huruf b PP 35/2021 dengan judul "Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tidak Diikuti Dengan Penutupan Perusahaan Yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian''.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan peneliti bahas adalah sebagai berikut: 1. Apa makna dari frasa "efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian"?; 2. Apa bentuk upaya hukum pekerja pada saat di PHK dengan alasan "efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian"?. Penelitian yang akan dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi semua pihak yang terlibat dan tidak ada pihak yang lebih diuntungkan.

Meninjau dari penjelasan dan rumusan masalah yang telah disampaikan oleh penulis maka penelitian tersebut dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Yang pertama manfaat teoritis: 1. Bagi ilmu pengetahuan, hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan sumbangan wawasan dalam ilmu hukum, agar nantinya dalam perancangan peraturan Perundang – undangan tidak ada pasal yang kabur; 2. Bagi akademisi, dapat memberikan tambahan bahan pustaka dan acuan bagi para pihak-pihak yang nantinya ingin dan akan melakukan penelitian yang sejenis penelitian ini dalam prespektif dan sudut pandang berbeda-beda. Sehingga muncul hal yang membedakan untuk saling melengkapi satu sama lain.

Kedua yaitu manfaat praktis: 1. Bagi pekerja, hasil dari penelitian ini akan membantu pekerja dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial khusunya tentang pemutusan hubungan kerja. 2. Bagi pengusaha, hasil dari penelitian ini akan membantu dalam hal menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. 3. Bagi Dinas Ketenagakerjaan, hasil dari penelitian ini akan menjadi bahan masukan dalam mencegah ataupun menangani permasalahan pemutusan hubungan kerja.

METODE

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip – prinsip hukum, maupun doktrin – doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang ada. Suatu argumentasi, konsep dan teori dapat dihasilkan melalui adanya penelitian hukum. "Keilmuan yang bersifat deskriptif berbeda dengan penelitian hukum yang mana menguji sebuah kebenaran ada tidaknya sesuatu fakta yang di sebabkan suatu faktor yang menghasilkan jawaban true or false sedangkan jawaban penelitian hukum adalah berupa nilai (*right, appropriate, inappropriate, wrong*)"(Marzuki 2014).

Jenis penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, karena penelitian ini penulis dasarkan pada Peraturan Pemerintah yang bermasalah pada kejelasan pasal. Dalam merumuskan pasal tentunya harus memiliki makna yang jelas dan mengacu pada undang-undang yang berlaku. Bunyi pasal yang terkait dengan PHK ini menjadi isu hukum yang nantinya dalam menjawab permasalahan-permasalahan penelitian ini dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan atau teori lain yang terkait dengan inti isu hukum ini.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Undang – Undang (*Statute Approach*) yaitu "pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi. Penelitian hukum normatif tidak dapat melepaskan diri dari pendekatan perundang – undangan karena pokok bahasan yang di telaah berasal dari peraturan Perundang – undangan"(Marzuki 2014).

Pendekatan undang- undang dilakukan dengan menelaah semua undang – undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan penjelasan substansi hukum yang menyebabkan kekaburan norma pada pasal 36 huruf b PP 35/2021. Dalam hal ini untuk mempelajari apakah ada kekonsistensian dan kesesuaian antara peraturan satu dengan peraturan lainnya. Yang kedua, "Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, agar menemukan ide – ide yang melahirkan pengertian – pengertian hukum, dan asas – asas hukum atau argumentasi hukum yang merupakan sandaran peneliti untuk membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi"(Marzuki 2014). Pendekatan konseptual ini digunakan untuk menemukan pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, kajian prinsip – prinsip hukum berkaitan dengan penjelasan substansi hukum kekaburan norma pada pasal 36 huruf b PP 35/2021.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum normatif ini yaitu studi pustaka dengan cara mengumpulkan seluruh peraturan perundang – undangan, dokumen, buku – buku, serta jurnal ilmiah yang saling berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Pengumpulan bahan-bahan hukum ini nantinya diklasifikasikan sesuai dengan tata urutan dan sumber yang telah digunakan sebagai pisau analisis untuk memudahkan penulis dalam menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

Pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara "seleksi bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi sesuai dengan penggolongan bahan hukum dan disusun secara sistematis, dan logis. Artinya akan ada hubungan dan keterkaitan diantara bahan satu dengan yang lainnya untuk mendapatkan gambaran hasil dari penelitian"(Fajar and Ahmad 2010). Metode deduktif merupakan langkah atau tindakan yang akan dilakukan oleh peneliti setelah bahan hukum didapatkan.

Setelah bahan hukum didapatkan maka akan dikumpulkan diolah dan dianalisis oleh penulis menggunakan metode preskriptif yang dapat memberikan saran dan usulan pada isu hukum ataupun permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis akan muncul dan dituliskan.

PEMBAHASAN

Makna dari Frasa "Efisiensi Tidak Diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian"

UU Ketenagakerjaan beberapa kali didalam pasalnya telah menyinggung kata efisiensi, tetapi dalam penjelasan pasal itu sendiri tidak dijelaskan apapun mengenai definisi efisiensi. Untuk mengetahui sendiri yang dimaksud dengan efisiensi itu seperti apa, penulis juga meninjau dari doktrin – doktrin dan sumber lainnya.. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi didefinisikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang, waktu, tenaga, dan biaya. Beberapa definisi lainnya dalam doktrin, yakni

1. Menurut Dearden (dalam Maulana) efisiensi adalah kesanggupan suatu unit usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan, efisiensi senantiasa dihubungkan dengan tujuan organisasi yang seharusnya dicapai oleh perusahaan(Maulana 2003).
2. Hasibuan memberi pengertian bahwa efisiensi adalah merupakan perbandingan terbaik antara input dan output antara keuntungan dengan biaya antara proses dengan sumber yang dipakai seperti halnya juga hasil maksimal yang dicapai dengan pemakaian sumber yang terbatas(Hasibuan, 2012).

Meninjau dari penjelasan tersebut, konteks ekonomi dan bisnis melahirkan sebuah konsep yang mana adalah efisiensi. Berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, efisiensi merupakan salah satu langkah yang digunakan perusahaan untuk mengurangi pemborosan sumber daya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi ini dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrentchment*)(Santoso 2013). Jadi, efisiensi merupakan suatu langkah yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya, bukan dengan menutup perusahaan. Sebagai contoh pada masa pandemi covid-19, perusahaan tentunya mendapat permasalahan ekonomi dalam rangka untuk mempertahankan kegiatan operasional perusahaannya. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut inilah yang mendasari perusahaan untuk melakukan efisiensi dengan cara sebagian pekerjanya dijatuhi PHK selama masa pandemi covid-19. Dilihat dari sudut pandang ilmu ekonomi dan bisnis, hal tersebut memang dapat dilakukan oleh perusahaan.

Pandemi covid-19 memberikan dampak yang cukup serius bagi banyak pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Ketidakstabilan perekonomian perusahaan dan negara merupakan permasalahan yang banyak ditemukan oleh pemerintah dan pengusaha, sedangkan permasalahan yang ditemukan oleh pekerja adalah hak memperoleh lapangan pekerjaan. Jika perekonomian tidak stabil maka perusahaan akan terkena dampaknya, dan pada akhirnya secara tidak langsung pekerja akan ikut merasakan akibat negatifnya. Perekonomian negara pun juga akan merasakan akibat negatif dari perusahaan yang mengalami suatu permasalahan. Pada konteks masa pandemi covid-19, bagi pekerja yakni kembali munculnya fenomena PHK efisiensi tanpa tutupnya perusahaan.

Selanjutnya mengenai makna dari frasa "tidak diikuti dengan penutupan perusahaan". Meninjau dari putusan mahkamah konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011 yang dimaksud dengan "penutupan perusahaan" berarti perusahaan harus membuktikan dengan menunjukan hasil audit mengenai kondisi perusahaan tersebut melalui lembaga yang berwenang bahwa perusahaan tersebut secara sah dinyatakan tutup. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 juga menyebutkan bahwa perusahaan yang melakukan kegiatan renovasi tidak dapat dikategorikan dalam frasa "penutupan perusahaan", sebab renovasi dilakukan hanya dengan

UNESA Universitas Negeri Surabaya

menutup sementara tetapi bukan tutup secara permanen.

Frasa "penutupan perusahaan" disini dapat diartikan bahwa perusahaan tutup permanen dan dibuktikan secara tertulis dengan menunjukan hasil audit tentang kondisi perusahaan tersebut dinyatakan tutup. Jadi, makna frasa "tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" adalah perusahaan secara tertulis tidak dinyatakan tutup melalui hasil audit pada kondisi perusahaan tersebut. Perusahaan yang masih dapat melakukan kegiatan memproduksi barang dan/atau jasa juga dapat dimaksudkan untuk makna dari frasa tersebut.

Selanjutnya mengenai makna dari kata "perusahaan" Berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Pengertian perusahaan pun telah dijelaskan pada peraturan perundang – undangan yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 1 huruf b Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyebutkan bahwa,

   "Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Rerpublik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba."

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan Pasal 1 Angka (1) menyebutkan bahwa,

   "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia".

Pengertian mengenai perusahaan juga banyak dikemukakan oleh para ahli, beberapa pengertian tentang perusahaan menurut parah ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Abdulkadir, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dengan acuan laba(Muhammad 2010). Pandangan abdul kadir ini dapat dikatakan menggambarkan salah satu kegiatan perusahaan dan tujuan dari adanya suatu perusahaan yaitu mencari keuntungan/laba.
2. Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan(Heryanti 2009). Pandangan Molengraaff ini dapat dikatakan lebih mengarah pada sudut pandang ekonomi karena beliau menjelaskan tujuan dari perusahaan dan cara perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang memproduksi barang dan atau jasa untuk mendapatkan keuntungan/laba serta memiliki suatu struktur organisasi, manajemen, karyawan dan lokasi didirikannya badan usaha.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak lepas dari yang namanya hubungan industrial yang ada pada perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai apabila hubungan industrial yang ada pada perusahaan adalah baik. Para pelaku yang ada dalam suatu hubungan industrial adalah pengusaha, pekerja dan pemerintah. Adapun pengertian tentang pengusaha yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (5) yaitu:

a) "Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sesuatu bisa disebut sebagai perusahaan jika memiliki unsur – unsur berikut ini :

a. Suatu bentuk usaha yang proses menjalankannya dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha;
b. Proses menjalankan kegiatan usaha dilakukan secara tetap dan terus menerus; dan
c. Tujuan dari kegiatan usaha adalah untuk mencari keuntungan/laba.

Menurut penulis, Pasal 36 huruf b PP 35/2021 tidak menjelaskan perusahaan yang bagaimana, apakah perusahaan besar atau perusahaan kecil yang disebutkan. Karena menurut penulis setiap bentuk perusahaan memiliki batas – batas yang berbeda dalam mengurangi jumlah pekerja ketika perusahaan mengalami kerugian. Kerugian yang dimaksud disini juga berbeda – beda macamnya dan batas – batas kerugian setiap macam bentuk perusahaan juga berbeda.

Perusahaan dalam artian luas memiliki berbagai

macam bentuk perusahaan. Dalam terjemahan bahasa Inggris bentuk usaha atau bentuk perusahaan disebut dengan company atau enterprise. Bentuk perusahaan telah diatur dan diakui oleh peraturan perundang-undangan. Bentuk perusahaan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terdiri dari bentuk usaha perseorangan, persekutuan, ataupun badan hukum. Pengaturan bentuk perusahaan yang diatur dalam peraturan peundang-undangan menyesuaikan dengan perkembangan masyarakat dan menyesuaikan kebutuhan masyarakat pengusaha.

Menurut Rini Heryanti "dilihat secara garis besar bentuk hukum perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1) Jumlah Kepemilikan
   a. Perusahaan Perseorangan;
   b. Perusahaan Persekutuan.
2) Status Kepemilikan
   a. Badan Usaha Milik Swasta (BUMS)
      1. Perusahaan Perseorangan (UD, PO, PB);

Perusahaan perseorangan adalah suatu jenis usaha yang dijalankan oleh satu orang pemilik dan merupakan suatu jenis usaha yang paling sederhana dan tidak kompleks. Perusahaan perseorangan memiliki modal yan terbilang tidak terlalu besar dan hasil dari produksi serta penjualannya tidak terlalu signifikan. Pengertian perseorangan sendiri yaitu suatu usaha yang dijalankan oleh satu orang pemilik yang berarti setiap tindakan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut menjadi tindakan yang harus ditanggung jawabkan kepada pemiliknya (dalam arti antara perseorangan dengan pemilik tanggung jawabnya tidak dipisahkan)(Evi and Febriansyah 2007).

      2. Perseroan Firma (Fa);

Firma (Fa) adalah sebuah bentuk persekutuan untuk menjalankan usaha antara dua orang atau lebih dengan memakai nama bersama. Pemiliki firma terdiri dari beberapa orang yang bersekutu dan masing-masing anggota persekutuan menyerahkan kekayaan pribadi sesuai yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan. Setiap anggota perkongsian mempunyai tugas untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan yang mereka dirikan(Evi and Febriansyah 2007).

      3. Persekutuan Komanditer (CV);
      4. Perseroan Terbatas (PT);

         Pengaturan tentang Perseroan Terbatas diatur pada Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dengan menyebutkan definisi dari Perseroan Terbatas pada pasal 1 ayat (1) yaitu,

         > "Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya".

         Adanya pengaturan tentang Perseroan Terbatas tentunya harus dibarengi dengan pelaksanaan yang sesuai. Dalam pelaksanaan peraturan tersebut tentu juga terdapat lembaga yang mengawasi proses pelaksanaanya. Peraturan tersebut secara tidak langsung sudah dapat dikatakan jelas tanpa adanya permasalahan, karena masih relevan hingga masa sekarang.

      5. Koperasi;
      6. Yayasan.
   b. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
      1. Perusahaan Umum;

         Perusahaan Negara Umum (PERUM) merupakan perusahaan yang modalnya seluruhnya berasal dari negara dan tidak terbagi atas saham. Perusahaan ini didirikan tidak hanya untuk mencari keuntungan, tetapi juga untuk kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi. PERUM dipimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab atas segala hubungan hukum dengan pihak lain dan diatur menurut hukum perdata(Murti and Soeprihanto 2003).

      2. Perusahaan Perseroan.
   c. Badan Usaha Milik Koperasi;
   d. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD);
   e. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)" (Heryanti 2009).

Berbagai macam bentuk perusahaan tentunya memiliki ketentuan – ketentuan atau peraturan khusus untuk masing-masing bentuk perusahaan. Pemerintah tidak lepas dari tanggungjawab untuk membuat peraturan-peraturan yang secara spesifik untuk masing – masing bentuk perusahaan. Pihak perusahaan tentunya harus menganut peraturan yang sesuai dengan bentuk perusahaan yang mereka jalankan.

Selanjutnya adalah makna dari kata "kerugian" yang menurut penulis kurang adanya penjelasan dalam pasal

36 huruf b PP 35/2021 yaitu menurut KBBI, kerugian berasal dari kata dasar rugi. Dari kata dasar tersebut, maka kerugian dapat diartikan mengalami rugi atau menanggung rugi. Pertama "KBBI mengartikan kata rugi yaitu (terjual) kurang dari harga beli atau modalnya, tidak mendapat laba, sedikit dijualnya juga karena ia memerlukan uang tunai. Kedua, kurang dari modal (karena menjual lebih rendah daripada harga pokok). Ketiga, tidak mendapat faedah (manfaat), tidak beroleh sesuatu yang berguna. Keempat, sesuatu yang kurang baik (tidak menguntungkan), mudarat, menentang laba".

Setelah mengetahui makna dari pengertian kata rugi, maka selanjutnya dapat dijelaskan mengenai macam – macam kerugian. KBBI membagi menjadi 3 jenis kerugian yang dapat ditanggung atau dialami yaitu sebagai berikut:

a. Rugi yang berupa barang
b. Rugi berupa habisnya tenaga
c. Rugi berupa habisnya (kurangnya) waktu

Jenis – jenis kerugian tersebut dapat dikatakan bahwa pertama rugi yang berupa barang, kaitannya dengan suatu perusahaan yang mengasilkan barang maka dapat dikatakan perusahaan mengalami rugi jika hasil produksi perusahaan mengalami penurunan. Kedua, rugi berupa habisnya tenaga misalnya perusahaan telah mengerahkan banyak tenaga dan upaya untuk menarik pelanggan, tapi hasil yang didapat tidak menguntungkan. Ketiga rugi berupa habisnya (kurangnya) waktu, hal ini saling berhubungan dengan rugi berupa habisnya.

Hubungan industrial tidak selalu berjalan sesuai harapan perusahaan, tentunya peusahaan akan menemukan beberapa permasalahan yang harus dihadapi. Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dijumpai dalam suatu hubungan industrial. Adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tentunya akan memiliki dampak buruk terhadap pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Hilangnya sumber pendapatan.

   Pekerja yang di PHK akan kehilangan mata penceharian mereka, sehingga mengakibatkan pekerja tidak lagi mempunyai pendapatan dan menganggur.

2. Kondisi psikis pekerja.

   Setelah pekerja kehilangan pekerjaannya, maka pekerja tentu memikirkan solusi untuk mengatasi permasalahan ekonominya. "Salah satu cara mengatasi permasalahan itu adalah *escape mechanism* (mekanisme pelarian diri), orang menderita kemiskinan, menganggur dan sebagainya akan melakukan berbagai mekanisme psikologis. Umpamanya perilakunya akan menjadi agresif, mudah tersinggung, suka menyerang otoritas, malas atau memperbanyak tidur"(Gunawan and Sugiyanto 2011). Sekilas dapat dilihat bahwa pekerja yang telah kehilangan pekerjaannya dan mengalami pengangguran bisa memicu terjadinya tindak criminal yang disebabkan kondisi psikis.

3. Keberlangsungan hidup keluarga pekerja.

   Pekerja yang telah di PHK dan berkeluarga memiliki beban yang hidup yang lebih besar dibandingkan pekerja yang masih belum berkeluarga. Hal tersebut dikarenakan pekerja tentu memikirkan kondisi keluarganya ketika tidak lagi memiliki pendapatan. Hilangnya pekerjaan dan pendapatan tentu mengganggu keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Apabila suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena suatu permasalahan yang sepele, tentu juga akan berdampak pada pihak perusahaan. Tingkat keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja akan menurun drastis karena kepercayaan para pekerja terhadap pengusaha dihalangi oleh masalah pemutusan hubungan kerja.

Upaya Hukum Pekerja pada saat di PHK dengan Alasan "Efisiensi Tidak Diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian"

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke pengadilan hubungan industrial. "Bipartid, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartid maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitrase maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri"(Wijayanti 2009).

Selain peraturan perundang-undangan dan penjelasan dari ahli tersebut, pengaturan tentang upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam memperoleh hak-haknya ketika dijatuhi PHK sudah tercantum dalam UU Cipta Kerja. Melakukan PHK efisiensi tanpa menutup perusahaan merupakan hal yang serupa dengan PHK tanpa kesalahan(Widiastiani 2021). Untuk tetap

UNESA Universitas Negeri Surabaya

menjamin dan melindungi hak-hak pekerja yang terkena PHK tersebut, pemenuhan hak beserta kompensasi PHK bagi mereka dapat disamakan dengan pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja yang pada dasarnya mengubah beberapa aturan terkait peristiwa PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja. Upaya pekerja untuk memperoleh haknya ketika terkena PHK diatur pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja dengan merubah bunyi dari pasal 156 UU Ketenagakerjaan khususnya pada ayat (1) menjadi sebagai berikut:

> "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Mengenai ketentuan terkait penghitungan hak pekerja untuk menerima uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, diatur pada ayat setelahnya. Penghitungan uang yang didapat oleh pekerja pada ayat setelahnya tersebut didasarkan pada lama masa kerja mereka. Ayat tersebut menjelaskan tiap-tiap lama masa kerja yang telah mereka lakukan dan hak yang akan mereka dapat akan menyesuaikan penghitungan ayat tersebut.

Jadi para pekerja masih bisa mempertahankan haknya untuk memperoleh uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan lama masa kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja tersebut. Oleh karena itu, pekerja yang dijatuhkan PHK efisiensi tetap dapat menerima pemberian kompensasi PHK dari perusahaan. Peraturan perundang-undangan tentunya harus memegang prinsip keadilan, kepastian dan kemanfaatan, penerapan pasal tersebut adalah demi menjamin dan melindungi hak-hak pekerja yang telah terkena PHK efisiensi.

PENUTUP

Simpulan

1. Makna dari frasa "Efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian" adalah salah satu langkah yang digunakan perusahaan untuk mengurangi pemborosan sumber daya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dengan cara mengurangi jumlah pekerja yaitu dengan menjatuhkan PHK dengan menunjukan hail audit terkait dinyatakan atau tidak tutupnya perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian dalam bentuk apapun. Perusahaan yang disebutkan disini dapat dikatakan bahwa perusahaan dalam artian luas yang berarti tidak memperdulikan besar kecilnya suatu perusahaan.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja adalah dengan cara melakukan perundingan-perundingan awal dengan perusahaan seperti mediasi, negosisasi dan sebagainya sesuai dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pekerja masih bisa mempertahankan haknya untuk memperoleh uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan lama masa kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja tersebut sesuai dengan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mana telah merubah bunyi dari Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pekerja yang dijatuhkan PHK efisiensi tetap dapat menerima pemberian kompensasi PHK dari perusahaan.

Saran

1. Bagi Pemerintah selaku pihak yang mengesahkan peraturan khususnya bidang ketenagakerjaan, seharusnya lebih teliti dalam merancang suatu peraturan agar tidak terjadi kekaburan suatu pasal dalam peraturan perundang-undangan. Jika memang terdapat kekaburan pasal dalam peraturan perundang-undangan, Pemerintah sesegera mungkin untuk mengesahkan peraturan lanjutan untuk menjelaskan lebih lanjut agar tidak terjadi permasalahan-permasalahan yang timbul karena kekaburan suatu peraturan termasuk juga penjelasan terkait dengan makna frasa pada Pasal 36 huruf b PP 35/2021.
2. Bagi Dinas Ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawas dalam hubungan industrial tentunya harus tetap mengawasi kegiatan perekonomian yang ada supaya tidak terjadi PHK karena penyalahgunaan kurangjelasnya pasal 36 huruf b PP 35/2021 tersebut. Sehingga hubungan industrial dan perekonomian negara tetap stabil tanpa adanya permasalahan. Apabila terjadi kasus PHK karena alasan efisiensi, maka pihak Dinas Ketenagakerjaan harus mengusahakan agar para pihak menyelesaikan permasalahan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu guna menjaga keharmonisan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja/serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Evi, Afifah Noor, and Eni Febriansyah. 2007. *Ekonomi Program IPS*. Jakarta: Widya Utama.

Fajar, Mukti, and Yulianto Ahmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Heryanti, B. Rini. 2009. *Hukum Bisnis*. Semarang: Semarang University Press.

Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter Mahmud. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Maulana, Agus. 2003. *Struktur Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Binaputra Angkasa.

Muhammad, Abdulkadir. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. 4th ed. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Murti, Sumami, and Jhon Soeprihanto. 2003. *Pengantar Bisnis*. 5th ed. Yogyakarta: Liberty.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. 1st ed. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

Gunawan, and Sugiyanto. 2011. "KONDISI SOSIAL EKONOMI KELUARGA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial* 16.

Santoso, Budi. 2013. "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja." *Mimbar Hukum* 25(3):402–15.

Widiastiani, Nindry Sulistya. 2021. "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 Dan Relevansinya Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011." *Jurnal Konstitusi* 18.

Sumber Bahan Hukum

Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Indonesia. 2003. Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia. 2004. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Indonesia. 1997. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.

Indonesia. 1982. Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Indonesia. 2007. Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

UNESA Universitas Negeri Surabaya

UNESA
Universitas Negeri Surabaya