

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DENGAN ALASAN EFISIENSI AKIBAT PANDEMI COVID 19**

Agung Prasetyo Wibowo^a, Amad Sudiro^b

agungpwibowo@yahoo.com

^{ab} Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Due to restrictions placed in order to prevent the spread of Covid-19, including the closure of company operations, the potential for companies to be forced out of business is relatively large. There have been many layoffs for employees. Termination of employment is closely related to the reason for efficiency caused by the impact of Covid-19. The problem in this writing is how companies carry out Termination of Employment (PHK) on the grounds of legitimate efficiency according to the Manpower Law and How Legal Protection for Workers in Termination of Employment for Efficiency Reasons as a Result of the Covid-19 Pandemic. Based on the Manpower Act. This type of research is normatid legal research which is focused on positive legal norms in the form of statutory

regulations, to find the truth based on the logic of legal science from the normative side. The results showed that with the Covid pandemic, every company was forced to be able to continue its business. This condition requires every company to be able to optimize production factors in order to operate. To realize this condition, every worker as a factor of production is required to be productive in carrying out their work with the work standards set by the company. If workers are proven to be unproductive at work, the employer will take action in the form of termination of employment (PHK) as an efficiency measure. The law does not prohibit entrepreneurs from taking such efficiency measures, but efficiency measures will be invalid if the reasons, procedures and conditions specified are not fulfilled in accordance with the applicable regulations.

Keywords: Termination of Employment, efficiency reasons, Legal Protection, Covid-19 Pandemic

PENDAHULUAN

Covid-19 merupakan penyakit yang diidentifikasi penyebabnya adalah virus Corona yang menyerang saluran pernapasan. Penyakit ini pertama kali dideteksi kemunculannya di Wuhan, Tiongkok. Sebagaimana diketahui bahwa SARS-Cov-2 bukanlah jenis virus baru.¹¹ Akan tetapi dalam penjelasan ilmiah suatu virus mampu bermutasi membentuk susunan genetik yang baru, singkatnya virus tersebut tetap

satu jenis yang sama dan hanya berganti seragam. Alasan pemberian nama SARS-Cov-2 karena virus corona memiliki hubungan erat secara genetik dengan virus penyebab SARS dan MERS.²

Diketahui DNA dari virus SARS-Cov-2 memiliki kemiripan dengan DNA pada kelelawar. Diyakini pula bahwa virus ini muncul dari pasar basah (wet market) di Wuhan, dimana dijual banyak hewan eksotis Asia dari berbagai jenis bahkan untuk menjaga kesehatannya ada yang dipotong langsung di pasar agar dibeli dalam keadaan segar. Kemudian pasar ini dianggap sebagai tempat berkembang biaknya virus akibat dekatnya interaksi hewan dan manusia.³

Dari sini seharusnya terlihat bahwa virus sebagai makhluk yang tak terlihat selalu bermutasi dan menginfeksi makhluk hidup. Penyebarannya pun bukan hanya antarsatu jenis makhluk hidup seperti hewan ke hewan atau manusia ke manusia tetapi lebih dari itu penyebarannya berlangsung dari hewan ke manusia.

Sejak bulan Maret 2020, Pemerintah menerbitkan beberapa kebijakan untuk menanggulangi penyebaran virus corona ini, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 (PP 21/2020). Dalam PP 21/2020, yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Covid-19. Pemerintah Daerah dapat melakukan PSBB untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.⁴

Akibat pembatasan-pembatasan yang dilakukan dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19, termasuk penutupan operasional perusahaan, potensi perusahaan yang terpaksa gulung tikar relatif besar. Pemutusan hubungan kerja karyawan sudah banyak terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini erat dikaitkan dengan alasan efisiensi diakibatkan dampak covid-19 ini.

Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga kerja saat ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan. Krisis ekonomi yang terjadi hingga saat ini banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Penerapan hukum untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi.

Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* "efisiensi" diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam

¹ Heldavidson, "First Covid-19 case happened in November, China government records show – report 2020", diakses dari <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-november-china-government-records-show-report> Pada 30 Maret 2020

² NIH, "New coronavirus stable for hours on surfaces SARS-CoV-2 stability similar to original SARS", 2020, diakses dari <https://www.sciencedaily.com/releases/2020/03/200317150116.htm> pada 30 Maret 2020

³ Rachael D'amore, "Coronavirus: Where did it come from and how did we get here?", 2020, diakses dari <https://globalnews.ca/news/6682629/coronavirus-how-did-it-start/> Pada 30 Maret 2020

⁴ Rohmah, S.N. "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona?," *Adalah*, Volume. 4, No. 1 (2020).

menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.⁵ Pada saat ini pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, perusahaan yang melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.⁶

Sehubungan dengan dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh akan mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeasaran/ketidakadilan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh ini yaitu apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah memadai atau belum. Apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada permasalahan. Tetapi apabila dilihat dari keadaan si buruh, maka ketika si buruh yang bersangkutan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), maka untuk kedepannya buruh tersebut sudah tidak mendapat pemasukan lagi. Maka disini terlihat bahwa pesangon bukan merupakan hal utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang dalam artian bahwa ketika buruh bekerja, buruh tersebut tidak perlu khawatir bahwa sewaktu-waktu dia akan mendapat PHK. Disinilah peranan Undang-Undang sangat penting, yaitu sebagai pelindungan bagi buruh.

Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Bahkan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tetapi tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan.

Selain itu menarik pula untuk diperhatikan bahwa PHK atas dasar perusahaan melakukan efisiensi menurut Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 adalah konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu. Artinya, perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi dengan syarat perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu.

PERMASALAHAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Yang Sah Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan

Di Indonesia hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan hubungan yang terbentuk

⁵ Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), Hal 263.

⁶ Ibid,,

antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Sejalan dengan perkembangan reformasi saat ini, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran (*marginalization*) berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi.

Masalah yang sangat penting bahkan yang terpenting bagi seorang tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan ialah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi seorang tenaga kerja berarti kehilangan sebuah mata pencaharian yang hal tersebut merupakan awal atau permulaan dari segala kesengsaraan bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi keluarganya. Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja terdiri dari 4 (empat) jenis, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan

Cara-cara yang dianut dalam pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini, merupakan aspek yang penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan (*lay-off*), mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja itu sendiri.

Hal tersebut dapat saja dimengerti, karena majikanlah yang bertanggung jawab atas jalannya dan efektifnya perusahaannya dan pengusaha juga ingin mempertahankan kekuasaannya dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu banyaklah alasan-alasan dari pihak majikan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja karena majikan ini, misalnya dikarenakan alasan ekonomis dimana majikan mengkehendaki kebebasan yang maksimum dalam pemberhentian tenaga kerjanya tersebut, dimanabila pengusaha tersebut tidak merasa puas akan kinerja dari tenaga kerjanya maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan atau bila perusahaan tersebut membenarkan adanya pengurangan tenaga kerja yang hal tersebut dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian yang terus-menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik selama 2 (dua) tahun terakhir, atau karena perusahaan tersebut mengalami pailit, atau karena terjadi keadaan memaksa (*force majeure*).

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan suatu akibat dari teori barat dimana pihak tenaga kerja mempunyai hak yang sama dengan pihak pengusaha, dimana jika pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut maka tenaga kerja tersebut juga memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja/buruh sebagai manusia yang merdeka berhak memutuskan hubungan kerjadengan cara mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan pekerja/buruh tersebut tanpa pemberitahuan atau melaporkan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak mengkehendakinya. Pekerja/buruh dalam hal ingin melakukan pengunduran diri harus memenuhi syarat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja

berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal tersebut wajar karena hubungan kerja bersifat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwarisi. Sebaliknya, hubungan kerja tidak berakhir karena meninggal dunianya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

4. Pekerja/buruh Memasuki Usia Pensiun

Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum.

Seperti yang termuat mengenai pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehingga dapat dianalisa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yaitu pekerja/buruh tidak lagi memiliki suatu kewajiban untuk bekerja kepada pengusaha tersebut dan sebaliknya juga pengusaha tidak pula berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Bagi pekerja/buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan berdampak langsung pada penetapan (*income security*) bagi pekerja/buruh tersebut dan bagi keluarganya, sedangkan bagi pengusaha dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami serta mengerti akan prosedur kerja di perusahaannya.

Tindakan Perusahaan Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Yang Sah Menurut Hukum

Salah satu permasalahan yang di bahas pada penulisan ini adalah karena alasan efisiensi yang digunakan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan. Namun, apakah itu menjadi senjata utama dalam pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi diperbolehkan yaitu:⁷

a. Alasan Ekonomis

- 1) Menurut hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya :
 - a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - c) Menurunnya persediaan bahan dasar;

⁷ A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 15.

- d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
 - 2) Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
 - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - 4) Dilaksanakan rasionalisasi dan penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
- b. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:⁸
- 1) Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
 - 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan yang selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
 - 4) Karena meninggalnya majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Efisiensi untuk mengurangi buruh/pekerja ada persyaratan yang harus dipenuhi, dalam ilmu hukum khususnya dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3).

Jika dikembalikan dalam konteks substansi UU No. 13 Tahun 2003, hal mengenai efisiensi atau keadaan ekonomi bukan merupakan suatu larangan untuk alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Jenis-jenis larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebagaimana yang terdapat dalam pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 hanya merupakan larangan-larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik.

Ditinjau dari aspek kemanfaatannya, jika efisiensi hanya boleh digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni apabila efisiensi perusahaan tersebut dilakukan dengan cara ditutupnya perusahaan, justru hal itu kurang memberi perlindungan kepada pekerja dan bisa membawa dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Ditutupnya perusahaan berarti "matinya" kelangsungan bisnis perusahaan tersebut sehingga menyebabkan hilangnya pekerjaan seluruh pekerja terkait. Tentunya hal tersebut juga akan menambah masalah baru pengangguran.

Bandingkan jika bentuk efisiensi tersebut tidak langsung dengan cara menutup perusahaan, tapi setelah melalui cara-cara efisiensi lainnya, perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya. Cara tersebut selain dapat mempertahankan jaminan pekerjaan kepada sebagian pekerjanya, juga dapat memberi peluang kepada perusahaan untuk membangkitkan usahanya. Jika bisnis perusahaan di kemudian hari normal dan bahkan lebih maju lagi, maka hal ini dapat memberi peluang pekerjaan baru. Tentu perlu diprioritaskan pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelumnya untuk dipekerjakan kembali

⁸ Y.W. Suindia dan Ninik Widiyanti, Masalah PHK dan Pemogokan, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal. 23

(*reinstatement*).⁹

Selain dari aspek kemanfaatannya, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan perusahaan sedang mengalami kesulitan ekonomi itu sendiri telah diatur terpisah dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan ingin melakukan tindakan efisiensi.

Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kondisi perusahaan sedang mengalami kesulitan, oleh karenanya hak atau kompensasi dari jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut menjadi lebih rendah daripada jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan melakukan tindakan efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan melakukan tindakan efisiensi lebih menitikberatkan terhadap kondisi dari pekerja itu sendiri yang sudah tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaannya (bukan kondisi dari perusahaannya) dan akibat ketidak produktifan tersebut akan mengganggu keefisienan perusahaan dalam memproduksi barang dan/atau jasa sebagaimana diatur didalam pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Memang ada kemiripan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut karena sama-sama diatur dalam pasal 164.. Jika disederhanakan konstruksinya maka berdasarkan pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan sebagaimana dititik beratkan pada kondisi dari perusahaan yang bersangkutan, akan tetapi jika berdasarkan pasal 164 ayat (3), pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan lebih dititik beratkan pada kondisi dari si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Formalisasi Perlindungan Pekerja dalam Bentuk Perundang-Undangan di Indonesia

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum menurut Wirjono Prodjodikoro adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa- apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.¹⁰ Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”¹¹, Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹²

⁹ Budi Susanto, Op.Cit., hlm. 413-414.

¹⁰ Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

¹¹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) Hal. 83.

¹² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2014) Hal. 53.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jelas meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan, dengan demikian, secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungankerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹³

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat norma perlindungan lain terhadappekerja yaitu:

- a. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan, meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
- c. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
- d. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Pada tahun 2020, Pemerintah Bersama-sama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu bab yang paling banyak menimbulkan kontroversi dalam Undang-Undang (UU) Cipta Kerjayang baru disahkan adalah Bab Ketenagakerjaan.

Perubahan terhadap beberapa pasal dalam UU tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja. Upaya pengurangan atau pelonggaran aturan hukum ketenagakerjaan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah langkah keliru, berdasarkan logika yang keliru pula.

Pemerintah meyakini aturan hukum ketenagakerjaan yang terlalu kaku merupakan salah satu

¹³ Zaeni Asyhadie, op.cit., Hal. 84

penghalang investasi untuk masuk ke Indonesia dan, karena itu, merasa perlu melakukan deregulasi. Beberapa revisi pasal dalam Bab Ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja jelas mencerminkan upaya ini.

Sebagai contoh, ketentuan dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diubah sehingga tidak lagi terbatas waktu maksimal 2 tahun dengan kemungkinan perpanjangan maksimal 1 tahun. Artinya, akan semakin banyak pekerja yang dipekerjakan dengan jenis perjanjian kontrak dalam jangka waktu yang panjang. Perusahaan juga tidak lagi memiliki kewajiban untuk mengubah status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, ketika jangka waktu tiga tahun sudah terlewati.

Begitu juga perubahan ketentuan istirahat panjang di Pasal 79 yang tadinya diwajibkan oleh UU menjadi hanya dapat diberikan jika diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Istirahat panjang yang tadinya merupakan hak yang wajib diberikan, menjadi sesuatu yang sifatnya hanya pilihan. Kedua pasal ini menunjukkan berkurangnya kontrol negara terhadap aturan hukum ketenagakerjaan.

Hal-hal terkait hubungan kerja, seperti jangka waktu perjanjian kontrak dan istirahat panjang, dikembalikan pada mekanisme kesepakatan para pihak - yakni pekerja dan pengusaha - melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Hal ini jelas mengurangi perlindungan bagi pekerja, karena dalam hubungan yang timpang antara pekerja dan pengusaha, sangat besar kemungkinan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha merugikan pihak pekerja.

Dengan banyaknya pasal yang kontroversial di Bab Ketenagakerjaan, wajar jika bab ini seperti menjadi arena perdebatan utama dalam narasi kontra UU Cipta Kerja. Perubahan yang dilakukan UU Cipta Kerja terhadap beberapa pasal UU Ketenagakerjaan, bukan malah memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja, tapi justru menguranginya. Ini karena perspektif yang diusung oleh UU Cipta Kerja memang untuk kepentingan bisnis, bukan untuk kepentingan pekerja.

Salah satu pasal yang dengan terang mencerminkan kekeliruan logika ini adalah perubahan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 151, ayat 2, UU Ketenagakerjaan menyatakan

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Ketentuan Pasal 151, ayat 2, UU Ketenagakerjaan tersebut kemudian diubah menjadi:

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” (Pasal 151, ayat 2, UU Ketenagakerjaan setelah diubah lewat UU Cipta Kerja)

Perubahan Pasal 151 ini memunculkan narasi bahwa UU Cipta Kerja memungkinkan adanya PHK sepihak. Selanjutnya pada ayat 3 dan 4, UU Ketenagakerjaan, menyatakan :

“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat

pekerja/serikat buruh.”

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Dilihat sekilas, memang seperti tidak ada yang salah, namun sekali lagi pada kenyataan di lapangan, menolak PHK bukanlah hal yang mudah dilakukan. Ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja acapkali membuat mereka tak berkutik jika terjadi PHK.

UU Ketenagakerjaan mencegah kemungkinan terjadinya PHK secara sepihak dan sewenang-wenang lewat dua hal: kewajiban untuk berunding dulu sebelum melakukan PHK; dan jika perundingan tidak berhasil, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di UU Cipta Kerja, perlindungan ini dirubah sebab terbuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja. Padahal Formalisasi Perlindungan Pekerja dalam Bentuk Perundang-undangan haruslah berlandaskan pada prinsip dibawah ini:

a. Prinsip Perlindungan Pekerja Dalam Hukum Perburuhan

Pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Iman Soepomo “Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”¹⁴ Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.¹⁵ Sesuai dengan pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Iman Soepomo mengenai himpunan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis maka secara garis besar bentuk dan aturan hukum perburuhan meliputi dua kaedah hukum perburuhan yaitu kaedah otonom dan kaedah heteronom.

Kaedah otonom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaedah otonom disini meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Kaedah heteronom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan disini adalah pemerintah. Oleh karena itu bentuk kaedah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Penyimpangan dimungkinkan dengan syarat bahwa penyimpangan tersebut mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam kaedah heteronom. Hal yang dimaksudkan penyimpangan tersebut adalah diperbolehkan asal lebih menguntungkan pekerja.

¹⁴ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 3

¹⁵ Ibid, hal 7.

b. Peran Negara

Pihak ketiga dalam kaedah heteronom adalah pemerintah dan sesuai dengan tujuan pokok hukum perburuhan yaitu pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, maka negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja. Walaupun kepada pekerja dan pengusaha diberikan kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu yang bersifat hukum perburuhan otonom, namun peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap pekerja itu. Selama segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja dengan pengusaha itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan. Maka masih sulit tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok juga di perburuhan.¹⁶

Perlindungan oleh negara dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat publik sebagai pembatasan-pembatasan yang bersifat memaksa terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dengan pekerja.¹⁷ Peran negara dalam hubungan perorangan, yaitu antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu pengendalian terhadap kebebasan di dunia ekonomi liberal dengan paham *laissez faire*. Namun kebebasan disini perlu diartikan bukan sebagai kebebasan yang sebebas-bebasnya, namun sebagai kebebasan yang diatur dan karenanya harus dibatasi.

c. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan tersebut harus dilakukan pemerintah demi tercapainya tujuan pokok dari hukum perburuhan. Peran pengawasan yang dikemukakan oleh Prof. Iman Soepomo adalah:¹⁸

“Perundang-undangan khususnya yang bertujuan menempatkan pihak pekerja pada suatu kedudukan sosial yang wajar, tidak akan mencapai tujuannya, bila pelaksanaannya oleh pihak majikan tidak diawasi dengan ketat oleh suatu instansi pengawasan yang ahli”

Pada laporan *International Labour Conference* tahun 1964, Direktur Jenderal ILO menyatakan bahwa “ tanpa pengawasan maka peraturan perburuhan akan merupakan suatu esai dalam etika pada suatu taat tertib sosial yang mengikat”. Kemudian Panitia Para Ahli atas Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (*The Committee Of Experts in The Application Of Conventions and Recommendations*) menegaskan dalam laporannya bahwa “keberadaan suatu inspektorat pengawasan yang efisien akan memberi jaminan pasti atas penerapan standar perburuhan nasional dan internasional, bukan saja secara hukum tetapi juga secara fakta”.¹⁹

Adapun ruang lingkup tugas-tugas pengawasan ini adalah :

¹⁶ Ibid, hal 7.

¹⁷ Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal 23.

¹⁸ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, cet. 9, (Jakarta: Djembatan, 2001), hal. 133.

¹⁹ Helena dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja.*, hal. 119

- a. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturanperundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja
- b. Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaannorma kerja dan pengawasannya
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlintungantenaga kerja wanita, anak, dan orang muda
- d. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan, dan pengawasan normadi bidang kecelakaan kerja.

Pengawasan dengan sendirinya lebih jelas bermanfaat bagi pihak pekerja begitupula bagi pihak pengusaha. Di samping itu, pengawasan akan menjamin pelaksanaan perburuhan yang sesuai. Berkenaan dengan manfaat yang diperoleh bagi pihak pekerja dan pengusaha, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas yang lebih efisien dan lebih tinggi hasilnya sehingga masyarakat akan menikmati keuntungannya. Perlindungan demikian merupakan perlindungan bagi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan dan memajukan suasana yang harmonis dalam industri.²⁰

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Salah satu bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah adanya pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi.

Mengenai kompensasi PHK dengan alasan efisiensi diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam hal ini yang perlu diperhatikan khususnya pihak pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara yang menyangkut PHK dengan alasan efisiensi ini yaitu masalah hak pekerja/buruh yang mendapat uang pesangon sebanyak dua kali lipat dari ketentuan yang berlaku. Mengingat dampak PHK dengan alasan efisiensi ini sangat berdampak besar bagi pekerja/buruh. Pada tahun 2011 terdapat sengketa yang mempersalahkan frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara 38 pekerja Hotel Papandayan Bandung yang telah di PHK dengan Pihak Manajemen Hotel Papandayan Bandung. Pekerja tersebut mengajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dengan menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 telah bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 atau inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dalam hal ini MK melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Selain itu, Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Artinya, untuk memberlakukan pasal ini dan penerapan pasal ini tidak diterapkan secara inkonstitusional, efisiensi tersebut dapat dilakukan jika

²⁰ Ibid, hal. 120.

perusahaan tutup secara permanen.

Pasca dikeluarkannya putusan MK ini, Pasal 164 ayat (3) berlaku sepenuhnya jika alasan PHK adalah benar-benar karena efisiensi perusahaan dan ditutup secara permanen. MK mengatakan bahwa apabila perusahaan tersebut tutup sementara, Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ini dianggap inkonstitusional dan tidak dapat diberlakukan sepenuhnya. Sebelum ada Putusan MK tersebut, Pasal 164 ayat

(3) UU Ketenagakerjaan dianggap pasal “keranjang sampah”. Hal ini karena penekanan “efisiensi” tidak diterapkan sebagaimana mestinya. Karyawan yang di-PHK oleh perusahaan hanya karena pekerja melakukan kesalahan atau karena pengusaha tidak menyukai karyawan tersebut tidak memiliki dasar hukum sehingga pengusaha “mencari-cari dasar hukum” sendiri dengan disebutlah alasannya karena efisiensi.

Jadi pasal yang dipakai sebagai dasar hukum PHK pekerja tersebut adalah Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Padahal sebenarnya tujuan efisiensi itu sendiri adalah untuk penghematan, yakni penyelamatan keuangan perusahaan. Pasca putusan MK, banyak pengusaha berpikir dua kali untuk menggunakan pasal tersebut untuk melakukan PHK kalau alasannya tidak betul-betul karena efisiensi dan perusahaan tutup secara permanen.

Masalah kompensasi selain sensitif, karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi maupun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Dengan demikian tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna.

Namun, bila PHK tidak dapat dihindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan: (1) “Force Majeure/Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat”, maupun dengan alasan (2) “efisiensi”, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.

Pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Korban PHK Akibat Efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan omnibus law Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Salah satu hal yang berubah di UU baru ini ialah tentang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi.

Menurut Pasal 164 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Maka dari itu, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Namun, di UU Cipta Kerja, pasal ini telah dihapuskan. Sehingga, selain akibat efisiensi, hak karyawan yang terkena PHK karena perusahaan tutup (seperti yang diatur dalam ayat 1) juga tidak lagi didapat.

Dikaitkan dengan teori keadilan, maka sesungguhnya hak untuk tidak diputuskan hubungan kerjanya secara tidak adil (just cause principle) merupakan prinsip dasar hak asasi manusia dalam

aspek PHK. Ukuran keadilannya adalah keadilan substansi dan keadilan prosedural. Keadilan substansi menunjuk kepada alasan-alasan yang rasional, sedangkan keadilan prosedural menunjuk kepada pemberian kesempatan kepada pekerja untuk membela dirinya bahwa PHK oleh pemberi kerja adalah tidak beralasan.²¹

Just cause principle sebagai suatu prinsip dalam menjamin pekerjaan sebenarnya telah timbul sebagai akibat dari pengaruh negatif Revolusi Industri yang menyebabkan banyak negara menyadari bahwa prinsip kebebasan berkontrak, yang merupakan salah satu prinsip dari teori umum liberalisme ekonomi, mempunyai batasnya. Batas ini terutama disebabkan oleh bargaining position pekerja yang lemah dibanding pemberi kerja.²²

Kelemahan ini biasanya mulai muncul pada saat pembuatan perjanjian kerja. Walaupun dalam pembuatan perjanjian kerja terkandung asas keseimbangan para pihak, namun konsep perjanjian kerja berbeda dengan konsep perjanjian pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan para pihak. Kedudukan pekerja selalu berada pada pihak yang lemah.²³ Oleh karena itu, seharusnya pekerja perlu dilindungi dengan peraturan hukum terhadap potensi penyalahgunaan bargaining position pemberi kerja yang kuat, termasuk melindungi pekerja terhadap PHK sewenang-wenang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat

(2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Selain itu ditinjau dari perspektif kepentingan hak asasi manusia, kewenangan pemberi kerja dalam melakukan PHK adalah terbatas. Pemberi kerja tidak boleh melakukan PHK kepada pekerja tanpa alasan yang adil dan rasional. Pekerja tidak boleh diperlakukan seperti modal atau komoditas lainnya yang dengan mudah dapat dimanfaatkan atau dibuang. Untuk melindungi hak tersebut, maka diperlukan adanya campur tangan peraturan perundang-undangan yang mencerminkan keadilan, baik substantif maupun prosedural. Namun kenyataannya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Korban PHK Akibat Efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 (dua) Kali Lipat.

KESIMPULAN

1. Terkait dengan pengaturan yang mengatur bagaimana pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi itu dianggap sah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sesuai dengan pemaparan dan penjelasan pada sebelumnya, ada 2 hal yang dapat disimpulkan pada bagian ini yaitu, keabsahan tindakan efisiensi sebelum dan sesudah adanya putusan MK No. 19/PUU-IX/2011.

Bahwa sebelum adanya putusan MK No. 19/PUU-IX/2011, peraturan perundang-undangan yang mengatur jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi dapat dilihat dalam KUHPerduta, UU No. 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan

²¹ Dau-Schmidt, Labor and Employment Law and Economics, Cheltenham, Edward Elgar publishing, 2009, hal. 69

²² Bob Hepple, The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945, London and New York: Mansell Publishing Limited, 1986, hal. 6

²³ Budi Santoso dan Ratih Dheviana, "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, 2012, hal. 206

Transmigrasi No. SE-907/MEN/PHI- PPHI/X/2004.

Dalam KUHPerdara pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mendesak. Alasan mendesak yang dimaksud oleh KUHPerdara salah satunya adalah “jika ternyata pihak pekerja tidak mampu atau sanggup melaksanakan pekerjaan yang telah di janjikkannya” sebagaimana diatur didalam pasal 1603 n jo.pasal 1603 o.

Kemudian jika merujuk ke pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003, pasal 164 ayat (3) merupakan satu-satunya pasal yang mengatur jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi. Makna daripada kata efisiensi didalam pasal *a quo* tidak dijelaskan lebih lanjut oleh para pembentuk UU sehingga telah menyebabkan alasan efisiensi ini dijadikan dasar tindakan kesewenang-wenangan perusahaan walaupun pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi tersebut samasekali tidak dilarang oleh peraturanperundang-undangan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, efisiensi sangat erat sekali hubungannya dengan produktifitas. Produktifitas seluruh faktor produksi termasuk tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam suatu proses produksi untuk menentukan keefisienan perusahaan tersebut. Bentuk upaya perlindungan yang dapat diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 adalah adanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri yang diawali dari tahap bipatrit (perundingan), mediasi/konsiliasi/arbitrase hingga penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Karena tindakan efisiensi berkaitan erat dengan produktifitas maka pada tahap penyelesaian perselisihan tersebut “seharusnya” ada sebuah bukti yang dapat dijelaskan oleh pihak perusahaan bahwa karena ketidakproduktifitasan pekerja dalam bekerja maka telah berdampak pada keefisienan perusahaan dalam menghasilkan *output*.

UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan syarat adanya keharusan (*gebod*) untuk memberikan bukti tersebut, akan tetapi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sangat diperlukan sekali peran penting dari pihak pemerintah (mediator/konsiliator/arbiter dari disnaker setempat) dan majelis hakim pengadilan hubungan industrial (PHI) serta mahkamah agung (MA) untuk membuktikan hal tersebut sebagai bentuk pengimplementasian pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Kemudian pengaturan yang terakhir terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-907/MEN/PHIPPHI/ X/2004. Surat edaran ini mengatur secara spesifik mengenai syarat-syarat yang harus dilakukan pihak pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan perusahaan sedang mengalami kesulitan. Syarat-syarat itu pantas untuk dilakukan apabila tindakan efisiensi perusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendali perusahaan (*external factor*) seperti adanya krisis ekonomi, permintaan akan produk menurun, harga jual produk menurun, biaya produksi meningkat, dsb.

Oleh karena itu yang harus dibuktikan oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagai bentuk upaya perlindungan terhadap tenaga kerja adalah “apakah benar akibat dari adanya faktor-faktor diluar dari kendali perusahaan tersebut|| telah dapat menyebabkan proses produksi dalam suatu perusahaan menjadi tidak produktif lagi dan hal demikian berpengaruh pada keefisienan perusahaan”.

Sedangkan setelah adanya putusan MK No. 19/PUU-IX/2011, frasa perusahaan tutup dalam pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menjadi “inkonstitusional” terhadap

pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945. Dalam putusan tersebut, MK memberikan 2 syarat yang wajib dilakukan pihak pengusaha untuk dapat dikatakan tindakan perusahaan tersebut memenuhi unsur-unsur dalam pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Syarat tersebut adalah: Melakukan upaya-upaya pendahuluan sebagaimana dikutip kembali dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan Perusahaan harus dalam kondisi tutup dan tutupnya harus tutup permanen bukan tutup untuk sementara waktu. Putusan MK *a quo* menyebabkan bahwa setiap perusahaan yang ingin mengambil suatu tindakan pengefisienan terhadap perusahaannya, maka perusahaan tersebut harus “dalam kondisi tutup permanen” terlebih dahulu sebelum perusahaan melakukan tindakannya tersebut. Jika tidak, maka pihak pengusaha yang mengambil langkah pengefisienan terhadap tenaga kerjanya dapat dianggap bertentangan dengan konstitusi. Tutupnya perusahaan secara permanen tersebut dapat dianggap sebagai “upaya perlindungan hukum” bagi pihak pekerja sebelum mereka diakhiri hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan alasan efisiensi.

Jika syarat kedua yang ditentukan oleh MK ini dikaitkan dengan upaya-upaya perusahaan untuk melakukan pengefisienan terhadap pekerjaannya maka kondisi tersebut selain merugikan pengusaha itu sendiri juga dapat merugikan pekerja-pekerja lain yang masih produktif dalam bekerja dan masih dapat memberikan kontribusi yang memenuhi standar perusahaan. Bagi pekerja-pekerja yang masih produktif tersebut akan terpaksa kehilangan pekerjaannya dikarenakan perusahaan terpaksa harus menutup perusahaannya karena hanya ingin melakukan tindakan efisiensi kepada 1 atau 2 pekerjanya yang sudah tidak produktif lagi. Begitu juga halnya apabila tindakan pengefisienan perusahaan tersebut dilakukan karena adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, jika perusahaan diharuskan untuk tutup permanen sedangkan disisi lain perusahaan sebenarnya masih dapat bertahan walaupun dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada beberapa pekerjanya untuk menekan biaya produksi, maka situasi tersebut akancenderung membuat pekerja-pekerja lain yang masih terqualifikasi produktif dalam menjalankan pekerjaannya menjadi kehilangan pekerjaan dikarenakan perusahaan harus tutup permanen. Dalam prakteknya ada beberapa putusan yang tidak mengimplementasikan syarat kedua yang telah ditentukan oleh MK tersebut salah satunya yaitu putusan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk..

2. Akibat pembatasan-pembatasan yang dilakukan dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19, termasuk penutupan operasional perusahaan, potensi perusahaan yang terpaksa gulung tikar relatif besar. Pemutusan hubungan kerjakaryawan sudah banyak terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini erat dikaitkan dengan alasan efisiensi diakibatkan dampak covid-19 ini. Kebijakan perusahaan terkait pengefisienan paling sering dilakukan terhadap para tenaga kerjanya dikarenakan beberapa alasan tertentu seperti lebih murah biaya yang dikeluarkan, lebih mudah proses untuk melaksanakannya dan tidak ada aturan yang melarangnya (*verbod*). Langkah-langkah pengefisienan terhadap tenagakerja tersebut telah diatur didalam beberapa peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk memberikan upaya perlindungan terkait tindakan kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi.

UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 dan KUHPerdata merupakan beberapa hukum positif yang sampai saat ini masih dijadikan patokan untuk melindungi hak-hak pekerjanya diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan efisiensi. Oleh karena itu Perusahaan yang melakukan tindakan efisiensi akan selalu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerjanya dikarenakan alasan yang lebih murah dan mudah serta tidak adanya aturan yang melarang (*verbod*) bagi pihak pengusaha untuk melakukan tindakan efisiensi terhadap pekerja-pekerja mereka.

Keproduktifitasan faktor-faktor produksi dalam beroperasi untuk menghasikan barang dan/atau jasa (*output*) sangat erat sekali hubungannya dengan tindakan efisiensi perusahaan. Apabila tindakan efisiensi dihubungkan dengan tenaga kerja, maka tindakan efisiensi tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya dengan wujud pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pihak pekerja. Pekerja-pekerja yang sudah tidak memenuhi standar perusahaan yang biasanya dijadikan sasaran untuk di-PHK oleh perusahaan. Akan tetapi jika tindakan efisiensi itu dihubungkan dengan faktor-faktor produksi lainnya diluar tenaga kerja maka tindakan-tindakan tersebut dapat berupa: 1) Jika efisiensi dikaitkan dengan faktor produksi "bahan baku" maka tindakan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dapat berupa menggantikan bahan baku kualitas tinggi dengan bahan baku kualitas yang hampir sama dengan tetap mendapatkan keuntungan yang paling maksimal; dan 2) Jika efisiensi dihubungkan dengan faktor produksi "mesin" maka pihak perusahaan akan menggunakan mesin-mesin canggih yang dapat memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi untuk menghasilkan *output* yang lebih banyak dari segi kuantitas dan juga lebih berkualitas. Selain itu, tindakan efisiensi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal diluar ketidakproduktifitasan faktor-faktor produksi dalam beroperasi seperti pada masa pandemic Covid yang mengakibatkan krisis ekonomi, menurunnya permintaan terhadap *output* perusahaan, menurunnya harga jual *output* dipasaran dsb. Hal-hal tersebut juga pasti menyebabkan perusahaan-perusahaan akan melakukan pengurangan jumlah pekerja yang dikarenakan telah terjadinya kelebihan pekerja akibat faktor-faktor eksternal tersebut.

Namun Pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Korban PHK Akibat Efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan omnibus law Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Salah satu hal yang berubah di UU baru ini ialah tentang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Heldavidson, "First Covid-19 case happened in November, China government records show— report 2020", diakses dari <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-november-china-government-records-show-report> Pada 30 Maret 2020
- NIH, "New coronavirus stable for hours on surfaces SARS-CoV-2 stability similar to original SAR'S, 2020, diakses dari <https://www.sciencedaily.com/releases/2020/03/200317150116.htm> pada 30 Maret 2020
- Rachael D'amore, "Coronavirus: Where did it come from and how did we get here?", 2020, diakses dari <https://globalnews.ca/news/6682629/coronavirus-how-did-it-start/> Pada 30 Maret 2020
- Rohmah, S.N. "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona?," Adalah, Volume. 4, No. 1 (2020).
- Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), Hal 263.
- Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 15.
- Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) Hal. 83.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014) Hal. 53.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal 3.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal 23.
- Dau-Schmidt, *Labor and Employment Law and Economics*, Cheltenham:, Edward Elgar publishing, 2009, hal. 69
- Bob Hepple, *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, London and New York: Mansell Publishing Limited, 1986, hal. 6
- Budi Santoso dan Ratih Dheviana, "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", *Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, 2012, hal. 206