

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan.

Untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan berlandaskan demokrasi ekonomi. Salah satu tujuan pembangunan ekonomi nasional adalah meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Suatu perusahaan harus dibentuk untuk tujuan menciptakan lapangan kerja, menjalin hubungan kerja, dan memaksimalkan keuntungan. Keuntungan perusahaan diperoleh melalui kegiatan produksi yang menghasilkan berbagai produk (barang dan jasa). Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan mencegah kerugian.

Dapat diketahui bahwa perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang didirikan, dijalankan, dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, yang menjalankan segala jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dengan tujuan untuk memperoleh laba dan/atau rugi. Tentu saja, apa pun jenis bisnisnya, suatu perusahaan harus memiliki izin usaha untuk beroperasi. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau

milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jika dilihat dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang istilah dari perusahaan ini diwujudkan dan berkembang di dunia dengan adanya penopang sebagai akibat adanya kekurangan dalam KUHD tersebut. Akan tetapi istilah tersebut tidak lagi diterapkan secara terperinci bagaimana yang terjadi dari adanya istilah Pedagang maupun Perbuatan yang dilakukan oleh Pedagang. Sehingga makna dari perusahaan tersebut diabaikan bertumbuh dengan sendirinya sesuai dengan perubahan yang ada di dunia ini.

Adapun pengertian perusahaan menurut pendapat ahli yaitu Soekardono yang menyatakan bahwa "*Perusahaan merupakan salah satu pengertian ekonomi yang juga masuk ke dalam lapangan Hukum Perdata, khususnya Hukum Dagang.*" Dalam Staatblad 1938/276, makna dari perusahaan hadir melalui Hukum Dagang dengan menukarkan makna dari Pedagang maupun Perbuatan Perdagangan.¹

Selain itu, terdapat beberapa jenis-jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha yaitu

1. Perusahaan ekstraktif merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bagian pengambilan alam.
2. Perusahaan agraris merupakan suatu perusahaan yang bekerja dengan mengadaptasikan lahan/ladang.

¹ Dwi Tatak Subagiyo, *et.al, Hukum Perusahaan*, PT. Revika Petra Media, Surabaya, 2017, hlm 1

3. Perusahaan industri merupakan suatu perusahaan yang menghasilkan barang mentah dan setengah jadi menjadi barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya.
4. Perusahaan perdagangan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bagian perdagangan.
5. Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bagian jasa.

Berdasarkan Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 menyatakan bahwa perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.²

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 menyatakan bahwa perusahaan sebagai bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.³

Sesuai dengan ketentuan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa yang dapat dikategorikan sebagai perusahaan apabila mencukupi unsur-unsur daripada perusahaan adalah sebagai berikut

1. Badan usaha, yang di jalan secara orang perorangan atau badan usaha;
2. Melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus; dan

² Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 3214

³ Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 364

3. Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan atau laba.⁴
Ada beberapa jenis badan usaha yang telah diuraikan di bawah ini

sebagai berikut.

1. Perusahaan perseorangan merupakan suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh satu orang pengusaha. Menurut KUHD maupun peraturan perundang-undangan lainnya tidak terdapat adanya pengaturan secara khusus terhadap perusahaan perseorangan, sama halnya dengan bentuk usaha yang lain, seperti Perseroan Terbatas (PT), Persekutuan Komanditer (CV), maupun koperasi.
2. Badan usaha yang berbentuk persekutuan, hal ini dapat meliputi
 - a. Persekutuan Perdata (*Burgerlijk Maatschap, Partnership*).
 - b. Persekutuan dengan Firma (*Firm*).
 - c. Persekutuan Komanditer (*Limited Partnership*).
3. Badan usaha yang berbadan hukum (korporasi), hal ini dapat meliputi
 - a. Perseroan Terbatas (PT), termasuk Perusahaan Perseroan (Persero).
 - b. Koperasi
 - c. Perusahaan umum
 - d. Perusahaan daerah
 - e. Yayasan.

⁴ H. Zainal Asikin dan L, Wira Pria Suhartana, 2018, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenadamedia Group, 2018, hlm 5

Di dalam membangun adanya suatu pembangunan ekonomi nasional di Indonesia terutama pada perusahaan tentunya haruslah menciptakan adanya suatu lapangan pekerjaan untuk mengembangkan perusahaannya dengan memperoleh keuntungan. Dengan adanya lapangan pekerjaan tersebut, maka perusahaan tentunya haruslah membentuk adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Pemberi kerja merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁵, hal ini telah diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya pemberi kerja para pengusaha memiliki tujuan untuk menciptakan adanya lapangan pekerjaan, mempekerjakan pekerja/buruh yang nantinya akan membangun hubungan kerja didalamnya.

Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja pada instansi, perusahaan, kantor, secara tetap dengan mendapatkan upah atau gaji yang berupa uang atau barang. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya pengertian Pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan,

⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.⁶ Dengan adanya Pengusaha dan Pekerja/buruh maka untuk pengusaha bisa mendirikan adanya suatu perusahaan dengan membangun adanya hubungan kerja di dalamnya. Namun di dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia terutama yang memiliki tujuan menciptakan dan mewujudkan adanya suatu lapangan pekerjaan serta adanya hubungan kerja bagi para pengusaha dari setiap tahunnya mengalami pasang-surut. Hal ini timbul disebabkan adanya permasalahan yang terjadi di dalamnya yaitu bisa dikarenakan dengan adanya faktor dari anggaran perusahaan yang berkurang, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak harmonis kembali, faktor adanya ekspor-impor yang kurang memadai, kenaikan suku bunga diberbagai belahan dunia, hingga suatu wabah penyakit.

Pandemi *Covid-19* merupakan suatu wabah virus penyakit yang terjadi pada tahun 2019 hingga 2023. Pandemi *Covid-19* tersebut telah menyerang banyak orang bahkan mengakibatkan ribuan jiwa di berbagai dunia mengalami kematian. Pandemi *Covid-19* yang terjadi dari tahun 2019 hingga 2023 ini menimbulkan adanya suatu permasalahan hukum dalam pembangunan ekonomi terutama pada dalam ruang lingkup perusahaan.

Dapat dilihat bahwa selama terjadinya pandemi *Covid-19* pemerintah Indonesia melakukan adanya suatu kebijakan kepada

⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

perusahaan untuk melakukan para pekerjanya bekerja dari rumah (*Work From Home*). Sehingga para pekerja/buruh yang biasanya melakukan pekerjaan di kantor pada saat itu dirumahkan. Dengan adanya pemberlakuan tersebut para pekerja/buruh melakukan pekerjaannya di rumah. Seiring berjalannya waktu para pengusaha mengalami permasalahan yang begitu besar, dimana pandemi *Covid-19* tersebut semakin merajalela di Indonesia.

Permasalahan tersebut muncul disebabkan adanya faktor untuk para pengusaha yang selalu memberikan gaji atau upah kepada para pekerja/buruh. Para pengusaha sangat kebingungan terhadap permasalahan tersebut dikarenakan para pengusaha selalu memberikan gaji atau upah kepada pekerja/buruh akan tetapi perekonomian perusahaan mengalami penurunan. Penurunan inilah yang mengakibatkan para pengusaha melakukan adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi untuk pekerja/buruh. Sehingga para pekerja/buruh yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi orang yang pengangguran.

Istilah Pemecatan merupakan bagian dari istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Undang-undang Ketenakerjaan hal ini disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK di dalam perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh hal ini menjadi hak dari pengusaha untuk memberikan sanksi jika terjadi kesalahan

yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam berbagai masalah yang sedang dilakukannya.⁷

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁸ Akan tetapi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan syarat PHK setelah adanya penetapan dari penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga yang dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu di luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Di dalam pemutusan hubungan kerja tentunya suatu peristiwa yang tidak diinginkan oleh pekerja/buruh, sebab dengan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat pada hubungan industrial yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan berbagai upaya wajib mengusahakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁷ Parlin Sipayung, *et.al*, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, 2022, Medan, hlm 70

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁹

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Berdasarkan literatur Hukum Ketenagakerjaan terdapat beberapa jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.¹⁰

Adapun alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja dalam peraturan perburuhan dapat ditemukan pada Pasal 154 A ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan tersebut di atas pada dasarnya tentang PHK yang menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, hal ini diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.¹¹

Di dalam konteks terhadap Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja secara efisiensi merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh diakibatkan dengan adanya permasalahan.

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 175-177.

¹¹ Zainal Asikin dan Lalu Hadi Adha, *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2023, hlm 184.

Permasalahan tersebut diakibatkan perusahaan tutup mengalami adanya kerugian 2 tahun berturut-turut atau adanya suatu keadaan memaksa.

Pandemi Covid-19 telah membawa dampak yang sangat signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk dunia usaha. Salah satu dampak yang paling terasa adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran. Perusahaan-perusahaan di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia, terpaksa melakukan PHK sebagai upaya untuk bertahan di tengah krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi.

Salah satu alasan utama yang sering dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan PHK adalah efisiensi. Ketika pendapatan perusahaan menurun drastis akibat pandemi, perusahaan merasa perlu melakukan penghematan biaya. Pengurangan jumlah pekerja/buruh dianggap sebagai salah satu cara paling efektif untuk memangkas biaya operasional.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan PHK karena alasan efisiensi di masa pandemi COVID-19 antara lain:

1. Penurunan Pendapatan
2. Meningkatnya Biaya Operasional
3. Ketidakpastian akan kondisi ekonomi di masa depan
4. Tekanan untuk Menjaga Likuiditas
5. Adopsi Teknologi

Meskipun PHK merupakan hak prerogatif perusahaan, namun terdapat aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam

melakukan PHK, terutama terkait dengan hak-hak pekerja. Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai prosedur PHK, hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja yang terkena PHK, serta sanksi bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sewenang-wenang.

Selain itu Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi adalah tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Hal ini seringkali dilakukan dengan mengurangi jumlah pekerja/buruh, merampingkan struktur organisasi, atau mengganti tenaga kerja dengan teknologi. Pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi merupakan suatu berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang disebabkan dengan adanya permasalahan.

Alasan utama yang mendorong perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi, yaitu

1. Kondisi ekonomi yang tidak menentu;
2. Perubahan Teknologi;
3. Restrukturisasi Perusahaan;
4. Merger dan Akuisisi;
5. Perubahan Strategi Bisnis.

Di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tidak diatur secara jelas pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap adanya pengertian dari efisiensi itu sendiri. Namun jika diartikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata

efisiensi merupakan akurasi cara usaha dalam melaksanakan suatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, maupun biaya. Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kata Efisiensi dapat dirumuskan sebagai berikut :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).¹²

Untuk selanjutnya Mahkamah Konstitusi sudah mengadakan uji materill atas Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hal ini timbul dikarenakan adanya kerugian untuk pekerja/buruh dan bertentangan juga dengan Undang-Undang Dasar 1945. Kemudian melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/IX-PUU/2011 menyatakan bahwa *Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada frasa “perusahaan tutup”* tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat selama tidak diartikan perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk sementara waktu. Dengan menjaga adanya keberlangsungan terhadap operasional perusahaanaan maka pengusaha harus melaksanakan usaha perancangan ulang terhadap

¹² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

perusahaan, salah satunya dengan cara pengurangan jumlah pekerja/buruh.¹³

Di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja terdapat adanya perubahan yang terjadi, yakni pada Pasal 151 tentang ketentuan umum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, Pasal 153 tentang larangan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu, Pasal 154 yang dihapus dan diubah menjadi Pasal 154A tentang alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, Pasal 156 tentang uang pesangon, Pasal 157 tentang dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, serta Pasal 157A tentang kewajiban pengusaha selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun Pasal 152, Pasal 154, Pasal 155, Pasal 158, dan Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 telah dihapus.

Jika dilihat berdasarkan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja harus dipilih sebagai langkah akhir pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan ditegaskan kembali bahwa Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan

¹³ Abdul Rasyid dan Lukman Siregar, *Tinjauan Yuridis Terhadap Efisiensi Perusahaan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, JOM Fakultas Hukum Volume VI No. 2 Juli-Desember 2019, hlm 1-2, Available From: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/viewFile/26152/23509>

melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.¹⁴ Terlebih berdasarkan pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan supaya tujuan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus dirundingkan sebelumnya dengan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota pekerja.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki perbedaan dimana telah mengubah seluruh isi dari Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perbedaan yang sangat relevan, dimana pengusaha semata-mata menyebutkan tujuan dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu pengusaha tidak harus memberikan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial karena prosedur untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja hanya lewat pemberitahuan.¹⁵

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

¹⁵ Masrifatun Mahmudah, Dwi P. Markus, *Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. JUSTISI. Vol. 8, No. 3., 2022, hlm 153-154, available from: https://www.researchgate.net/publication/370610075_PENGATURAN_PHK_EFISIENSI_DALAM_UNDANG-UNDANG_NOMOR_13_TAHUN_2003_TENTANG_KETENAGAKERJAAN_DAN_UNDANG-UNDANG_NOMOR_11_TAHUN_2020_TENTANG_CIPTA_KERJA

Di dalam Pasal 81 ayat (45) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam perkembangannya pasal tersebut telah dilakukan uji materill di Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menguji adanya makna “perusahaan tutup” dimana dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungannya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Oleh sebab itu, para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal *a quo* sebab hak-hak yang dijamin bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar.

Jika dilihat dalam Undang-undang Cipta Kerja membagi pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan efisiensi itu dapat dibagi menjadi dua jenis merugi dan mencegah terjadi kerugian. Besaran pesangon pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi berdasarkan Undang-undang

Ketenagakerjaan besarannya lebih unggul daripada yang diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja. Pengaturan atas pesangon berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah diubah dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2021 yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁶ Apabila Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁷

Dengan adanya ketentuan sebagaimana dimaksud di atas dapat kita pahami bahwa mengenai adanya pengaturan bagi perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja harus memberitahukan melalui surat kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan paling lama 14 hari sebelum pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dan jika pekerja/buruh menolak maka harus membuat surat penolakan dengan ketentuan paling lama 7 hari kerja sesudah pemberitahuan tersebut diterima. Jika dibandingkan antara Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melakukan adanya suatu pemutusan hubungan kerja Peraturan Pemerintah Nomor 35 lebih mudah bagi perusahaan untuk melakukannya daripada Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga sama juga dikemukakan oleh pendapat ahli hukum Ketenagakerjaan yakni Juanda Pangaribuan, yang mengatakan bahwa Undang-undang Cipta Kerja dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih memudahkan untuk perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja daripada Undang-undang Ketenagakerjaan. Selain itu Juanda Pangaribuan juga memberikan alasan

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

pemutusan hubungan kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur pengusaha memberitahukan penyampaian pemutusan hubungan kerja dalam bentuk surat dan diberitahukan secara dan patut terhadap pekerja maupun serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Apabila pekerja setuju atas pemutusan hubungan kerja bisa dilaksanakan tetapi jika pekerja menolak, maka perlu membuat surat penolakan beserta alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan tersebut.¹⁸

Oleh karena itu meninjau kembali terhadap topik penulisan tesis ini dikarenakan permasalahan hukum ini haruslah diberikan adanya suatu perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi *Covid-19* yang terjadi dikarenakan adanya faktor yang mendesak (*Force Majeure*) sehingga jika adanya pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi yang dilakukan pengusaha dapat menyebabkan para Pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Dari uraian tersebut di atas, penulisan tesis ini mengambil judul mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa pandemi *Covid-19* (Pendekatan Kasus Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Kdi).

¹⁸ Hukum Online, 2021, *ini bedanya PHK Alasan efisiensi UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja*, Hukum Online.com, Available from : <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-bedanya-phk-alasan-efisiensi-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-lt605b2efc6adf2/>

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latarbelakang tersebut di atas, adapun rumusan masalah dalam penulisan ini, sebagai berikut

1. Apa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pada masa pandemi COVID-19?
2. Bagaimanakah pertimbangan hukum majelis hakim dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pada masa pandemi COVID-19 sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Kdi?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan tesis ini adalah, sebagai berikut

1. Untuk menganalisa, memahami, dan menjelaskan perlindungan hukum terhadap bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pada masa pandemi COVID-19.
2. Untuk menganalisa dan mengkaji pertimbangan hukum terhadap pertimbangan hukum majelis hakim dalam memberikan

perlindungan terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pada masa pandemi COVID-19 sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Kdi.

D. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep.

1. Kerangka Teori.

Kerangka teori merupakan suatu landasan atau wadah untuk menerangkan pokok permasalahan yang terdapat dalam suatu penelitian serta untuk memperkuat suatu kebenaran yang terdapat dalam penulisan tesis ini. Dalam teori ini akan memberikan pengarahannya pada aktivitas penelitian yang akan dijalankan. Kegiatan penelitian tersebut akan dimulai, jika peneliti akan melakukan usaha untuk menentukan teori, pemilihan metode yang akan digunakan.¹⁹ Oleh karena itu dalam penulisan tesis ini akan menggunakan teori-teori pendukung untuk memecahkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Adapun yang menjadi kerangka teori yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah, sebagai berikut

a. Teori Perlindungan Hukum.

Pada dasarnya perlindungan hukum adalah suatu teori yang sangat berguna untuk dimengerti oleh masyarakat, terlebih untuk masyarakat yang terletak dalam kondisi lemah,

¹⁹ Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2021, hlm 6.

baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Teori perlindungan hukum berasal dari istilah bahasa Inggris, yakni *legal protection theory*.

Perlindungan jika ditinjau secara gramatikal dibagi menjadi 2 makna, yakni Tempat berlindung dan Hal (perbuatan) memperlindungi. Jika dilihat arti kata dari berlindung dapat diartikan sebagai, meletakkan dirinya agar tidak terlihat; Bersembunyi; Minta pertolongan. Sedangkan Hal (perbuatan) memperlindungi dapat diartikan sebagai, Menutupi agar tidak terlihat atau tampak; Menjaga, merawat, atau memelihara; Menyelamatkan atau memberikan pertolongan.

Selain itu tujuan dari adanya perlindungan hukum tersebut yaitu untuk memberikan rasa tenang kepada para korban. Maksud dari rasa tenang ini merupakan bebas dari bahaya, bebas dari gangguan, tenteram, tidak merasa takut terhadap suatu hal. Adapun yang berhak memberikan adanya suatu perlindungan, yaitu

- 1) Pihak keluarga;
- 2) Advokat;
- 3) Lembaga sosial;
- 4) Kepolisian;
- 5) Kejaksaan;
- 6) Pengadilan;
- 7) Pihak lainnya.²⁰

²⁰ H. Darmadi Djufri, *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara Dalam Proses Peradilan Tindak Pidana*, Amerta Media, Purwokerto, 2023, hlm 21

Menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan secara teoretis bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 bentuk, yakni

1) Perlindungan bersifat preventif.

Yang memiliki pengertian bahwa perlindungan hukum bersifat preventif adalah perlindungan dengan sifat pencegah. Perlindungan memberi kesempatan terhadap rakyat dalam mengemukakan keberatan terhadap pendapatnya sebelum adanya keputusan pemerintahan memperoleh bentuk tetap. Oleh karenanya perlindungan hukum tersebut memiliki tujuan untuk mengantisipasi terjadinya sengketa dan sangat besar maksudnya untuk tindak pemerintah yang berdasarkan kepada kebebasan bertindak.

2) Perlindungan bersifat represif.

Yang memiliki fungsi bahwa perlindungan bersifat represif berfungsi untuk menyempurnakan jika terjadi sengketa. Indonesia dewasa ini memiliki beragam badan yang secara menyeluruh dalam membereskan

perlindungan hukum untuk rakyat, yang dapat dibagi menjadi 2 badan, yakni

- a) Pengadilan dalam lingkup perlindungan hukum;
- b) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan sudah ditegaskan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha, maupun orang yang memiliki ekonomi lebih baik dari pihak korban.²¹

b. Teori Keadilan Hukum.

Keadilan berasal dari kata adil. Jika dalam Bahasa Inggris, dapat disebut sebagai *justice*, sedangkan di dalam Bahasa Belanda disebut dengan *rechtvaarding*. Kata adil bisa diartikan sebagai dapat diterima secara objektif. Makna dari kata adil yaitu sifat perbuatan dan perlakuan yang adil. Terdapat tiga arti kata adil, yakni

- 1) Tidak berat sebelah atau tidak memihak;
- 2) Berpihak pada kebenaran;
- 3) Sepatutnya atau tidak sewenang-wenang.²²

²¹ *Ibid*, hlm 22.

²² H. Salim HS, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2014, hlm. 25

Menurut Jhon Stuart Mill menyatakan bahwa keadilan adalah Nama bagi kelas-kelas aturan moral tertentu yang menyoroti kesejahteraan manusia lebih dekat daripada dan karenanya menjadi kewajiban yang lebih absolute-aturan penuntun hidup apa pun yang lain. Keadilan juga merupakan konsepsi di mana kita menemukan salah satu esensinya, yaitu hak yang diberikan kepada individu-mengimplikasikan dan memberikan kesaksian mengenai kewajiban yang lebih mengikat.

Adapun 2 fokus keadilan yang disajikan oleh Jhon Stuart Mill, yakni

- 1) Eksistensi keadilan.
- 2) Esensi keadilan.

Dari pernyataan fokus keadilan tersebut Jhon Stuart Mill memberikan pengertian bahwa Eksistesni keadilan adalah aturan moral. Moral merupakan berbicara mengenai baik dan buruk. Pengaturan terhadap moral tersebut perlu ditekankan kepada kesejahteraan manusia. Sedangkan, esensi atau hakikat keadilan merupakan hak yang diberikan kepada individu dalam melaksanakannya.²³

²³ *Ibid*, hlm 26

2. Kerangka Konsep.

Kerangka konsep merupakan suatu uraian yang akan dikaitkan antara konsep-konsep yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Selain itu kerangka konsep tersebut akan digunakan untuk menjawab pokok permasalahan yang terdapat dalam suatu penelitian, maka dari itu yang menjadi kerangka konsep dalam penulisan tesis ini adalah, sebagai berikut

a. Pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴ Dari pengertian tersebut di atas ini merupakan pengertian yang memiliki sifat umum sehingga setiap orang dapat disebut sebagai orang yang bisa disebut dengan pekerja walaupun terdapat adanya suatu batasan-batasan tertentu, misalnya untuk pekerja di bawah usia pekerja.

Secara umum terdapat dua kategori yang berkaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu

- 1) Yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri
(swakerja)

²⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

- 2) Yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain.

Menurut Siti Hajati Hoesin dalam bukunya Willy Farianto menyatakan terdapat pengertian dari istilah swakerja adalah pengusaha perseorangan, hal ini merujuk pada pengertian pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana ketika seseorang melaksanakan kegiatan usaha milik sendiri maupun milik orang lain, maka dapat dikatakan sebagai pengusaha.

Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilaksanakan, sebagaimana dimaksud dalam pengertian pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan pada siapa pemberi kerja, sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).²⁵

²⁵ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja, Kemitraan Dan Keagenan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm 62-63..

b. Pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pengusaha adalah

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. 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.²⁶

Dari pengertian di atas Pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara singkatnya pengusaha adalah setiap orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang melaksanakan perusahaan. Perusahaan dapat diartikan sebagai bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum.

Adapun yang dimaksud sebagai bentuk usaha adalah sebagai berikut

1. Perusahaan orang perseorangan, yakni Usaha Dagang, Perusahaan Dagang, dan *Purchase Order* (PO).

²⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

2. Perusahaan persekutuan, yakni Persekutuan Perdata, Firma, dan CV.
3. Perusahaan Berbadan Hukum, yakni Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan, Koperasi, dan badan usaha tetap.

Pada praktiknya, hubungan kerja cenderung hanya dilaksanakan oleh pengusaha dengan modal skala besar yang taat hukum, pada umumnya yaitu perusahaan berbadan hukum, terkhusus perseroan terbatas. Walau demikian, tidak banyak dari perseroan terbatas memungkirkan hubungan kerja dengan alasan kemampuan perusahaan yang terbatas sehingga hak-hak para pekerja menjadi diabaikan. perseorangan atau persekutuan

Perlindungan terhadap pekerja dilaksanakan melalui pembinaan norma kerja. Pemerintah membina perlindungan kerja termasuk norma kerja yang mencakup hubungan kerja, cuti, pekerja anak dan wanita, tempat kerja, perumahan, kesusilaan, beribadat menurut agama dan kepercayaan diakui pemerintah, kewajiban sosial, dan sebagainya. Hal tersebut harus dilaksanakan untuk memelihara memelihara gairah dan moral kerja yang bisa menjamin daya guna kerja

yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.²⁷

c. Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya mencari mata pencaharian, artinya pekerja/buruh kesusahan untuk mencari pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu, arti terhadap pemutusan hubungan kerja dapat menjadi ancaman untuk setiap pekerja/buruh, dikarenakan mereka dan keluarganya darurat atas keberlangsungan hidupnya dan menanggung penderitaan akibat adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. fakta yang terdapat dilapangan mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dipikirkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus meningkat dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar apabila pekerja atau buruh buruh selalu khawatir dengan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya dampak pemutusan hubungan kerja yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa supaya pekerja atau buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan

²⁷ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum..... (Op.cit)*, hlm 63 -64

memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang ada.²⁸

d. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi.

Dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada dasarnya pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan tersebut harus memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan Efisiensi, dengan ketentuan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

²⁸ Eko Wahyudi, *et.al*, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 86

kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).²⁹

Penafsiran terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi banyak pihak-pihak yang salah mengartikan terhadap untuk “melakukan efisiensi”. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya alasan pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi.

Oleh karena itu, makna Efisiensi yang teracantum pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 tidak bisa dijelaskan bahwa hal ini menjadi dasar perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh atau juga mengefesiensikan biaya tenaga kerja dengan cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang ada. Akan tetapi perlu dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa dilaksanakan perusahaan jika perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk Efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan Efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan.³⁰

²⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

³⁰ Irvya Mayuni dan Elok Hikmawati, Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi, Forum Ilmiah Volume 17 Nomor 1 Januari 2020, hlm 130, *available from*: <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/3232/2601>

e. Perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib mempunyai peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan ini harus menjelaskan dan memerinci adanya syarat kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Apabila syarat kerja ini belum diatur dalam peraturan perundangan maka materi terhadap syarat kerja ini harus lebih baik dari ketentuan peraturan perundangan dalam bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan vide Pasal 1 huruf 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh

pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh.³¹

f. Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa sebagaimana yang terjadi di Indonesia pada saat ini dengan dilanda adanya wabah corona (Covid-19) yang memiliki pengaruh yang sangat luas tidak hanya dialami oleh Negara Indonesia saja akan tetapi Dunia secara umum merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan oleh wabah penyakit yang menyebabkan negara mengeluarkan kebijakan pembatasan terhadap aktivitas masyarakat untuk memutus rantai penyebaran virus dengan cara menjaga jarak, bekerja dari rumah atau bisa juga dengan nmerumahan serta mengurangi pekerja.

Dengan adanya pembatasan ini pemerintah dalam hal Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan

³¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Pranadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm 97.

Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Merumahkan pekerja/buruh merupakan salah satu tindakan dari pengusaha untuk meminta pekerja/buruh agar tidak masuk bekerja karena alasan tertentu.³²

E. Metode Penelitian.

Dalam penulisan ini, akan menggunakan beberapa metode-metode yang menjadi pendukung dalam pembahasan ini, antara lain

1. Spesifikasi Penelitian.

Metode pendekatan penelitian hukum yang digunakan adalah metode penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang utama yang mengikat sumber hukum utama dalam sistem hukum yang berlaku di Indonesia adalah undang-undang. Dalam metode pendekatan yuridis normatif ini menggunakan dengan adanya suatu metode pendekatan, teori/konsep, dan metode analisis yang termasuk dalam disiplin hukum dogmatis.

Metode pendekatan normatif merupakan suatu hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek, seperti aspek teori, filosofis perbandingan, struktur atau komposisi, konsistensi,

³² Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan Dengan Undang-undang No.11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, 2021, hlm. 191

penjelasan umum maupun penjelasan pada tiap pasal, formalitas, dan kekuatan mengikatnya suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum, sehingga apabila disimpulkan pendekatan yuridis normatif ini mempunyai cakupan yang sangat luas.³³

2. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian hukum, antara lain; Pendekatan Kasus (*Case approach*) dan Pendekatan Perundang-undangan (*Statue approach*).

3. Jenis dan Sumber Data.

Sumber yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder, dimana mempunyai ruang lingkup yang sangat jelas, sehingga meliputi surat-surat pribadi, buku-buku, sampai dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan Pemerintah. Dengan adanya data sekunder tersebut, seorang peniliti tidak perlu mengadakan penelitian sendiri dan secara

³³ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum (Langkah-langkah Untuk menemukan Kebenaran Dalam Ilmu Hukum)*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2018, hlm 84

langsung terhadap faktor-faktor yang menjadi latarbelakang penelitiannya.³⁴

Bahan hukum yang dikaji dan yang di analisis dalam penelitian hukum normatif, terdiri dari;

a. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat, yakni meliputi:

- 1) Norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan Undang- Undang Dasar (UUD) 1945.
- 2) Peraturan dasar, yaitu batang tubuh UUD 1945.
- 3) Peraturan perundang-undangan
- 4) Bahan hukum yang tidak dikodifikasi, seperti hukum ada
- 5) Yurisprudensi.
- 6) Traktat.
- 7) Bahan hukum peninggalan kolonial, seperti KUHP.

b. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti naskah akademis, rancangan undang-undang, hasil penelitian ahli hukum, dan lain-lain.

³⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 24.

c. Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.³⁵

4. Teknik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data sekunder di perpustakaan dilakukan dengan memilah-milah literatur hukum yang ada dan mengelompokkannya sesuai dengan obyek pembahasan.

5. Teknik Analisis Data.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif, yang dimana merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan, karenanya ia lebih memilih mengutamakan mutu/kualitas dari data bukan kuantitas.³⁶

³⁵ Kristiawanto, *Memahami Penelitian Hukum Normatif*, Prenada, Jakarta, 2022, hlm 31-32

³⁶ H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 19.

6. Lokasi Penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian ini dilakukan berdasarkan kajian terhadap putusan pengadilan, dimana hal tersebut menjadi upaya utama untuk bisa menganalisis putusan hakim. Untuk hakim yang mengadili sesuatu perkara terutama yang dipertimbangkan adalah fakta atau peristiwanya. Dalam penyelesaian suatu perkara maupun sengketa hakim terlebih dahulu harus memahami secara objektif terhadap duduk perkaranya sebagai dasar putusannya.³⁷ Selain itu putusan pengadilan tersebut didapatkan melalui media atau artikel *online* Direktori Mahkamah Agung.

7. Orisinalitas Penelitian.

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan, maka dengan ini penulis menemukan bahwa terdapat beberapa peneliti terdahulu, sebagai berikut

- a. Penelitian dalam Tesis oleh Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Akibat Pandemi

³⁷ H. Moh. Askin dan Masidin, *Penelitian Hukum Normatif Analisis Putusan Hakim*, Kencana, Jakarta, 2023, hlm 109.

Covid-19 (Studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Perkara No. 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plk).³⁸ Dalam penelitian tesis ini Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi akibat pandemi covid-19 ditinjau berdasarkan perspektif undang-undang ketenagakerjaan. Perbedaan antara tesis Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro dengan tesis ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa pandemi covid-19 dengan membahas mengenai daripada hak-hak pekerja/buruh, ditinjau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terbaru.

- b. Penelitian dalam Tesis oleh Ibul Gunawan dengan judul *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten*

³⁸ Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya No. 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Plk)*, Tesis, Universitas Tarumanegara, 2020, available form : <http://repository.untar.ac.id/id/eprint/29379>

Cilacap.³⁹ Dalam penelitian tesis ini Ibul Gunawan membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja. Perbedaannya dengan tesis ini adalah perhitungan pembagaian hak-hak buruh dan alasan pemutusan hubungan kerja.

- c. Penelitian dalam tesis oleh Fauziah dengan judul Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah.⁴⁰ Dalam penelitian tesis ini Fauziah membahas mengenai pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19. Perbedaannya dengan tesis ini adalah dalam studi penelitian
- d. Penelitian dalam Tesis yang ditulis oleh Elia Juan Markus dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisien Pada Masa Pandemi Covid-19 (Pendekatan Kasus Putusan Nomor 20/PDT.SUS-PH1/2020/PN. Kdi). Dalam tesis ini membahas

³⁹ Ibul Gunawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap*, Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, 2023, available form : https://repository.unissula.ac.id/33262/2/20302100166_fullpdf.pdf

⁴⁰ Fauziah, *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah*, Tesis, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto, 2021, Available form : https://repository.uinsaiwu.ac.id/9914/2/Fauziah_PEMUTUSAN%20HUBUNGAN%20KERJA%20PADA%20MASA%20PANDEMI%20COVID-19%20PERSPEKTIF%20FIOIH%20MUAMALAH.pdf

mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan unsur dari keadilan majleis hakim dalam memutuskan perkara atas hak-hak pekerja/buruh.

No.	Judul	Nama Penulis dan Asal	Persamaan	Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19 (Studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Perkara No. 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plk)	Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro	Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi covid-19.	Lebih menekankan pada studi kasus dan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan
2.	Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak	Ibul Gunawan	perlindungan hukum terhadap hak-hak	Lebih menekankan perhitungan

	Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap.		buruh akibat pemutusan hubungan kerja	pembagian hak-hak buruh dan alasan pemutusan hubungan kerja
3.	Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah	Fauziyah	Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19	Lebih mengutamakan persepektif Fiqih Muamalah.
4.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Putusan Nomor 20/PDT.SUS-PHI/2020/PN. Kdi)	Elia Juan Markus	perlindungan hukum terhadap pekerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi covid-19.	Lebih menekankan pada unsur larangan dan putusan

8. Novelty Penelitian.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji secara spesifik perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan

efisiensi dalam situasi darurat pandemi Covid-19. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya membahas PHK secara umum, penelitian ini menyoroti kekaburan norma. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan konsep perlindungan hukum yang lebih adaptif dan responsif dalam situasi luar biasa, serta memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan regulasi dan pengawasan di masa mendatang.



F. Sistematika Penulisan.

Untuk lebih memahami pembahasan pada tugas akhir ini, maka disetiap bab terdiri dari beberapa bagian dengan urutan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan.

BAB II : Tinjauan Pustaka.

BAB III : Bentuk Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa pandemi *Covid-19*.

BAB IV : Pertimbangan hukum majelis hakim dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa pandemi *Covid-19* sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Kdi.

BAB V : Kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka.