

Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Adisa Nur Awaliyah^{*}, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}adisanurawaliyah31@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract. Termination of employment is one of the labour issues that often results in differences of understanding between employers and employees. This research is motivated by the author's interest in Decision Number 91/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn. Bdg regarding the unilateral termination of employment (PHK) carried out by PT Aurora Wold Cianjur as the Defendant. This study aims to analyse the procedures in conducting termination of employment and legal protection of the rights of workers who experience unilateral termination of employment by employers in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower jo. Law Number 6 Year 2023 on The Job Creation Law. The approach method in this research is carried out using a normative juridical approach through a statutory approach with descriptive analytical research specifications, which means that this research draws conclusions after the data obtained is analysed. Data collection methods and techniques using literature studies using secondary data sources consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials, and data analysis methods using qualitative analysis. The results of this study indicate that the termination of employment that occurred in this case was carried out unilaterally without a determination from the industrial relations dispute resolution institution and legal protection of workers' rights has not been in accordance with a sense of justice and the provisions in the Job Creation Law.

Keywords: *Termination of Employment, Procedure, Legal Protection.*

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering mengakibatkan perbedaan paham antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan penulis terhadap Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn. Bdg mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh PT Aurora Wold Cianjur selaku Tergugat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Metode pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui pendekatan undang-undang dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yang berarti dalam penelitian ini menarik kesimpulan setelah data-data yang diperoleh dianalisis. Kemudian, metode dan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta metode analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam kasus ini dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja belum sesuai dengan rasa keadilan dan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Prosedur, Perlindungan Hukum.*

A. Pendahuluan

Terciptanya hubungan kerja, melahirkan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja secara timbal balik. Kemudian, hubungan kerja lahir apabila memenuhi tiga unsur, yaitu adanya pekerjaan sebagai objek dari suatu perjanjian, adanya perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaannya, serta adanya upah sebagai salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pemerintah, dewan upah, dan serikat pekerja. Dengan demikian, dalam hal ini hukum sangat berperan penting dalam mengatur kehidupan antar subjek hukum dan objek hukum, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan segala peraturan yang didalamnya mengatur mengenai ketenagakerjaan baik sebelum, selama, dan sesudah orang bekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering mengakibatkan perbedaan paham antara pengusaha dan pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti bahwa pengakhiran suatu kerja sama antara pengusaha dan pekerja oleh suatu hal tertentu sehingga menyebabkan berakhirnya kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang paling ditakuti oleh para pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak yang menyebabkan permasalahan hukum karena timbulnya kerugian bagi pekerja sehingga undang-undang memberikan batasan mengenai tindakan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk melindungi pekerja, tetapi fakta bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering terjadi menghambat upaya para pekerja untuk menuntut haknya, meskipun mereka telah dilindungi oleh undang-undang.

Hak normatif pekerja merupakan hak yang diciptakan untuk melindungi pekerja sehingga harus dipenuhi oleh pengusaha dan hak tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha, maka hak normatif yang harus dilaksanakan adalah uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.

Secara khusus, perlindungan bagi para pekerja tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang didalamnya melindungi hak dasar sebagai warga negara dalam kehidupan yang layak sesuai dengan fitrah manusia. Semakin meningkatnya kontribusi pekerja dalam pembangunan nasional, maka diperlukan perlindungan bagi para pekerja dalam hal memelihara, melindungi, dan meningkatkan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum sehari-hari para pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya berlaku selama hubungan kerja berlangsung, tetapi pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja perlindungan tersebut tetap ada

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menimbulkan permasalahan yang baru bagi pekerja yang bersangkutan karena hilangnya sumber pendapatan hidup dari pekerja yang bersangkutan dan timbulnya tekanan terhadap hak yang harus diterima oleh para pekerja dari pengusaha yang sering kali merugikan pihak pekerja, seperti uang pesangon yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan kerja (PHK) tidak sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu kasus antara Ani, Aas Solihat, dan Iis Aliah sebagai Penggugat dengan PT. Aurora World Cianjur sebagai Tergugat. Dalam kasus tersebut, tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja sehingga para penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan telah diputuskan melalui Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn. Bdg.

Kemudian, dalam faktanya, sifat pekerjaan yang dilakukan oleh para penggugat tersebut merupakan kegiatan produksi utama atau bersifat tetap, terus menerus, tidak terputus, dan tidak dibatasi waktu serta merupakan bagian dari proses produksi yang dilakukan oleh Tergugat

selama 12 tahun sehingga PKWT yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU Cipta Kerja sehingga hakim telah memutuskan bahwa PKWT antara Tergugat dan Penggugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Akan tetapi, dalam putusan hakim tersebut hak-hak yang diterima oleh para Penggugat hitungannya tidak sesuai dengan Pasal 156 UU Cipta Kerja mengenai hitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang harus diterima oleh para penggugat.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Dengan identifikasi masalah:

1. Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

Berdasarkan Identifikasi Masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu ntuk mengetahui mengenai prosedur dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan oleh pengusaha perlindungan hukum terhadap pekerja hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui pendekatan undang-undang dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yang berarti dalam penelitian ini menarik kesimpulan setelah data-data yang diperoleh dianalisis. Kemudian, metode dan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta metode analisis data menggunakan analisis kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, pekerja dianggap sebagai individu yang bebas secara hukum karena negara tidak menginginkan adanya praktik perbudakan. Akibatnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dilakukan secara sepihak sehingga perundingan harus dilakukan terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha baru hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapat putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah terakhir dalam hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang 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."

Pengusaha harus berusaha untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Selain itu, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja harus diberitahu terlebih dahulu. Apabila mereka

menolak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diselesaikan melalui perundingan bipartit. Kemudian, apabila tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg ini telah dilakukan upaya bipartit dan upaya mediasi, tetapi kedua upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan sehingga melalui jalur litigasi, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam kasus ini, apabila dilihat dari sisi prosedur memang sudah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh tergugat pada dasarnya karena alasan efisiensi, bukan habis kontrak sehingga dari sisi keadilan para penggugat belum terpenuhi karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dilakukan tanpa adanya kesalahan atau pelanggaran dari para penggugat.

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mempunyai arti yang sangat penting, dan jika terjadi pelanggaran akan memiliki konsekuensi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama. Apabila akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha tidak boleh menggunakan alasan yang dapat merugikan pihak pekerja dan mengabaikan asas keadilan bagi pekerja.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha dirinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum, yaitu berupa hak atas akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu pengusaha harus membayar pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada orang yang belum bekerja dan orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja karena orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak atas pekerjaan yang lebih baik atau lebih disukai oleh pekerja. Sementara itu, Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada orang yang berada dalam suatu hubungan kerja yang tidak terikat dalam suatu hubungan kerja. Berdasarkan kedua pasal tersebut, perlindungan hukum terhadap harkat dan martabat individu yang bekerja merupakan bagian tak terpisahkan dari pengaturan ketenagakerjaan.

Salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia, yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja. Perlindungan hukum merupakan gambaran bagaimana fungsi hukum berfungsi untuk mencapai tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Kemudian, perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik secara preventif (pencegahan) maupun represif (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menegakkan supremasi hukum. Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum, yaitu berupa hak atas akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu pengusaha harus membayar pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn.Bdg, poin 2 (dua) isi putusan hakim menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Tergugat dan Penggugat berubah menjadi PKWTT dari awalnya PKWT karena sifat pekerjaan para Penggugat adalah tetap atau terus-menerus, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja Jo. Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Majelis hakim

mengabulkan gugatan penggugat sebagian. Dengan kata lain, mereka menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tergugat terhadap penggugat adalah tidak sah secara hukum karena berubahnya status pekerjaan para penggugat menjadi PKWTT.

Dalam menentukan jumlah kompensasi, majelis hakim menggunakan dasar hukum Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengkualifikasikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak tergugat karena alasan efisiensi. Namun, majelis hakim tidak meminta pihak tergugat untuk memberikan pembuktian terkait potensi kerugian penurunan selama proses peradilan.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hal ini dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan kata lain, Undang-Undang Cipta Kerja saat ini tampaknya melupakan Undang-Undang 1945 yang menetapkan perlakuan yang adil dalam pemutusan hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pihak pengusaha dapat dengan mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi sehingga dapat menyebabkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak bagi pihak pekerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja mengenai alasan efisiensi sehingga berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja yang terkena dampak efisiensi diberi hak-hak sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dari riset di atas, penulis menganalisis bahwa apabila status pekerjaan para Penggugat berubah menjadi PKWTT dan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan tanpa adanya pelanggaran atau kesalahan, maka pembayaran uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila perusahaan milik pengusaha tutup secara permanen yang berarti bahwa pihak pengusaha tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila perusahaan miliknya tutup sementara. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha memungkinkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, baik diikuti dengan penutupan perusahaan secara permanen atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan (pihak pengusaha mengalami kerugian).

Dengan kata lain, Undang-Undang Cipta Kerja yang sering mengabaikan hak-hak pekerja, pemerintah belum memenuhi tanggung jawabnya untuk menunjukkan bahwa mereka mendorong pemberdayaan pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja sangat rentan apabila melihat hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi. Hal ini menyebabkan jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan meningkat apabila jumlah pesangon yang akan diterima pekerja diturunkan.

Kemudian, dalam menganalisis kasus ini, penulis menggunakan teori perlindungan terhadap pekerja menurut Imam Soepomo yang terbagi ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut pandangan penulis dalam kasus ini, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang telah ditetapkan oleh majelis hakim belum memenuhi rasa keadilan para pekerja sebagaimana fakta-fakta hukum bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi tanpa adanya pelanggaran atau kesalahan dari para penggugat dan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa masa kerja para penggugat lebih dari 4 (empat) tahun sehingga perhitungan pemberian kompensasi berupa uang pesangon dan uang penggantian masa kerja harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Perlindungan sosial terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kasus ini pihak tergugat tidak memberikan perlindungan sosial terhadap para penggugat karena telah membuat para penggugat kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sehingga para penggugat kehilangan kesejahteraan karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh tergugat.
3. Perlindungan teknis terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK). Dalam kasus ini, prosedur dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah dilakukan upaya bipartit dan upaya tripartit yang tidak mencapai kesepakatan antara keduanya sehingga proses terakhir melakukan upaya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang sudah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi, dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tidak dilakukan musyawarah terlebih dahulu sehingga adanya perselisihan hubungan industrial antara para penggugat sebagai pekerja dengan tergugat sebagai pengusaha.

Faktor yang dapat menyebabkan dilakukannya efisiensi, seperti penurunan produksi, pendapatan, atau kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan melaksanakan efisiensi, dapat menjadi alasan yang layak untuk pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha dapat membuktikannya. Apabila dilihat dari perspektif pemanfaatan, efisiensi perusahaan hanya dapat digunakan sebagai alasan untuk menutup perusahaan. Dalam situasi seperti ini, penutupan perusahaan dapat memiliki dampak sosial ekonomi yang lebih besar dan memberikan perlindungan yang lebih sedikit kepada pekerja.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, penulis mempunyai pandangan yang berbeda dengan majelis hakim dalam hal pemenuhan hak-hak normatif para penggugat. Seharusnya, pihak tergugat harus dapat membuktikan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik dalam 2 (dua) tahun terakhir untuk menunjukkan kerugian yang telah dialami sehingga alasan efisiensi tersebut dapat dibenarkan. Selain itu, dalam kasus ini Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terjadi tanpa adanya kesalahan atau pelanggaran dari pihak penggugat, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dan tanpa adanya pelanggaran atau kesalahan. Hal ini jelas merugikan karena masalah efisiensi dapat menyebabkan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara semena-mena tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja. Sehingga para penggugat berhak untuk mendapatkannya kompensasi berupa uang pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak mengatur secara rinci mengenai batasan-batasan pengusaha apabila menggunakan alasan efisiensi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat mengancam hak-hak pekerja.

D. Kesimpulan

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja pada dasarnya bukan karena telah habis masa kontrak, tetapi lebih ke efisiensi tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dan pembuktian kerugian perusahaan. Akan tetapi, dalam prosedurnya telah melalui upaya bipartit, upaya tripartit (Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagai mediator), dan melalui proses perselisihan hubungan industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Bandung. Apabila dilihat dari sisi prosedur telah sesuai dengan asal 151 Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi apabila dilihat dari sisi keadilan bagi hak-hak pekerjanya belum sepenuhnya memenuhi sebab Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha harus dilakukan dengan adil dan menciptakan hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam kasus ini belum sepenuhnya melindungi hak-hak normatif pekerja. Tidak ada ketentuan yang jelas tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, sehingga perlindungan hukum yang diberikan pemerintah dan secara yuridis kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi belum sepenuhnya memenuhi hak-hak mereka. Kemudian, putusan majelis hakim mengenai hak-hak pekerja tidak memenuhi rasa keadilan karena hak-hak ekonomis yang diberikan tidak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Selanjutnya, dalam perlindungan hukum sosial dan ekonomi pekerja juga belum terpenuhi.

Acknowledge

Dengan mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas kehendak-Nya, serta rahmat dan karunia-Nya, penelitian artikel SPESIA ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada semua orang yang telah memberikan saran dan dukungan kepada Peneliti, termasuk keluarga, kerabat, dosen-dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, dan teman-teman Penulis. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.H., yang telah menjadi pembimbing saya dan telah memberikan saran, dukungan, dan motivasi serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis disamping kesibukannya sebagai dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019.
- [2] Evanie Estheralda E dan Rasji, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian", *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol.10, No.1, 2023, Hlm. 340-348.
- [3] Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.
- [4] Irim Rismi H, *Masalah Ketenagakerjaan*, Cempaka Putih, Klaten, 2019.
- [5] Lutvie D dan Rini Irianti S, "Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol.3, No.1, 2023, Hlm. 338-344.
- [6] Ferryansah Cahyo S, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Dinamika. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.26, No.7, Februari 2020, Hlm. 856-868.
- [7] Niru Anita S dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri*, Vol.6, 2021.
- [8] Otti Ilham, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia", *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, Vol.3, No.2, 2021, Hlm. 45-63.
- [9] Patricia Louise Sunarto, "Efisiensi Pemutusan Karyawan Oleh Perusahaan Di Tengah Pandemi Covid-19 Dengan Dalil Force Majeure", *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol.10, No.1, 2023, Hlm. 144-151.
- [10] Purnomo dan Soekirno, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha", *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, Vol.4, No.1, 2022, Hlm. 49-58.
- [11] Rudi Febrianto dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3, No.1, 2021, Hlm.109-120.
- [12] Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- [13] Trisno R, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, Vol.6, No.2, Mei 2020, Hlm.203-212.
- [14] Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- [15] M Noor Farchan and Dian Alan, "Analisis Yuridis Tindak Pidana Kekerasan dalam Rumah Tangga yang Mengakibatkan Kematian," *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, pp. 111–116, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrih.v3i2.2998.
- [16] H. Abduzzohir and Y. Sumiyati, "Tanggung Jawab Shopee kepada Konsumen Atas Ketidakesesuaian Produk Dihubungkan dengan Hukum Positif," 2023. [Online]. Available: <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>

- [17] Dhea Shabrina ‘Ishmah, Eka An Aqimuddin, and Fariz Farrih Izadi, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Kasus Perdagangan Manusia di Kamboja,” *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, pp. 17–20, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrih.v3i1.2112.