



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi pada Masa Pandemi Covid-19

Legal Protection for Workers/Laborers in Termination of Employment for Efficiency Reasons during the Covid-19 Pandemic

Elia Juan Markus^{1*}, Rr. Ani Wijayati², Diana R. W. Napitupulu³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: juanharianja16@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 09 May, 2025

Revised: 20 May, 2025

Accepted: 20 May, 2025

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum;
Pekerja/Buruh; Pemutusan
Hubungan Kerja dengan Alasan
Efisiensi; Pandemi Covid-19

Keywords:

*Legal Protection;
Workers/Laborers; Termination
of Employment for Efficiency
Reasons; Covid-19 Pandemic*

ABSTRAK

Di Indonesia pandemi Covid-19 telah menelan banyak korban salah satunya adalah ancaman terhadap nasib pekerja/buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan di masa pandemi Covid-19, sehingga dengan adanya situasi tersebut pekerja/buruh harus mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi di masa pandemi covid-19. (studi kasus putusan Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Kdi). Selain itu perlindungan hukum ini juga memberikan hak-hak yang harus diperoleh oleh pekerja/buruh.

ABSTRACT

In Indonesia, the Covid-19 pandemic has claimed many victims, one of which is the threat to the fate of workers/laborers with the termination of employment due to reasons of efficiency carried out by companies during the Covid-19 pandemic, so that with this situation, workers/laborers must get legal protection and justice. This research is normative legal research using a legislative approach and a conceptual approach. The data sources used in this study are secondary data obtained from laws and regulations, legal literature, scientific journals, and official documents. The data collection technique was carried out through literature studies, while the data analysis technique used was qualitative analysis. The results of the study show that legal protection for workers/laborers in termination of employment due to efficiency reasons during the covid-19 pandemic. (case study of decision Number 20/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Kdi). In addition, this legal protection also provides rights that must be obtained by workers/laborers.

DOI: 10.56338/jks.v8i5.7454

PENDAHULUAN

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 perusahaan untuk melakukan para pekerjaanya 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.

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. 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.

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.

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

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:

Penurunan Pendapatan
Meningkatnya Biaya Operasional
Ketidakpastian akan kondisi ekonomi di masa depan
Tekanan untuk Menjaga Likuiditas
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.

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).”

Untuk selanjutnya Mahkamah Konstitusi sudah mengadakan uji materiil 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 perusahaan maka pengusaha harus melaksanakan usaha perancangan ulang terhadap perusahaan, salah satunya dengan cara pengurangan jumlah pekerja/buruh.

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 melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. 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.

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 materiil 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 hubungan kerjanya 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 besarnya 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.

Menurut Juanda Pangaribuan ahli hukum Ketenagakerjaan memperkirakan secara umum 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 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.

Dari uraian tersebut di atas, penulisan tesis ini mengambil judul mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pada masa pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Alasan Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid-19.

Dalam membahas tentang perlindungan hukum, Philipus M. Hadjon menguraikan perlindungan yang diberikan kepada masyarakat di Indonesia. Ini terkait dengan istilah dalam bahasa Belanda yang tertulis “rechtsbescherming van de burgers tegen de overheid” dan dalam bahasa Inggris “legal protection of the individual in relation to acts of administrative authorities.” Istilah untuk perlindungan hukum masyarakat sengaja tidak menyertakan kata “pemerintah” atau “tindakan pemerintahan.” dengan pertimbangan dan alasan sebagai berikut:

Kata “rakyat” sebenarnya sudah menunjukkan bahwa itu adalah antonim dari kata “pemerintah”. Istilah rakyat sejatinya merujuk kepada mereka yang diperintah (the governed, geregeerde). Oleh karena itu, makna istilah rakyat lebih spesifik dibandingkan dengan istilah-istilah dalam bahasa lain seperti volks, people, atau people.

Dicatatkannya “terhadap pemerintah” atau terhadap tindak pemerintah” bisa menimbulkan kesan bahwa terdapat konfrontasi antara rakyat sebagai yang diperintah dengan pemerintah sebagai yang memerintah. Pandangan yang demikian tentunya bertentangan dengan falsafah hidup negara kita yang memandang rakyat dan pemerintah sebagai partner dalam usaha mewujudkan cita-cita hidup bernegara.

Istilah “pemerintah” berkaitan dengan kata dalam bahasa Belanda yang disebut bestuur atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai administration. Dalam bahasa Indonesia, baik bestuur maupun regering diartikan sebagai “pemerintah”. Oleh karena itu, untuk membedakan keduanya, sering ditambahkan penjelasan “sempit” untuk bestuur dan “luas” untuk regering. Dengan demikian, bestuur berarti pemerintah dalam pengertian yang lebih umum.

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa ada dua jenis perlindungan hukum untuk masyarakat, yaitu perlindungan hukum yang bersifat preventif dan perlindungan hukum yang bersifat represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan memberikan rakyat kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah menjadi resmi. Dengan cara ini, perlindungan hukum preventif berfungsi untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif berfokus pada penyelesaian sengketa yang sudah ada. Hal ini juga berlaku dalam hukum perburuhan untuk melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha. Mengenai perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua jenis kekuasaan yang selalu menjadi perhatian utama, yaitu

Kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan perlindungan hukum adalah menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan terhadap si lemah terhadap si kuat, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Bagi pekerja atau buruh, perlindungan hukum seharusnya lebih kuat daripada perlindungan bagi pengusaha atau majikan. Upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum ini terkait dengan waktu kerja, waktu istirahat, serta jaminan untuk keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Perlindungan hukum yang bersifat ekonomi tidak hanya mencakup perlindungan fisik, seperti pengaturan jam kerja, waktu istirahat, cuti menstruasi, melahirkan, keguguran, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, juga mencakup perlindungan yang bersifat spiritual. Contohnya, adalah kewajiban pengusaha untuk menyediakan waktu dan kesempatan, serta jika mungkin, fasilitas bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah selama jam kerja, atau memberikan waktu istirahat dengan gaji penuh, sesuai

dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Dengan adanya permasalahan 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. Permasalahan ini disebabkan karena adanya wabah penyakit yang melanda Indonesia dari tahun 2019 hingga 2023 yakni wabah Pandemi Covid-19. Penyebab yang paling dirasakan pada masa Pandemi Covid-19 di Indonesia yaitu dengan meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran terhadap pekerja/buruh dengan berbagai alasan, salah satunya karena alasan efisiensi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam situasi yang tidak biasa ini.

Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh merupakan bentuk adanya suatu keadaan yang mendesak atau memaksa (*Force Majeure*) dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan adanya kondisi Pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 telah banyak memakan korban bagi para pekerja/buruh yang putus hubungannya dalam dunia pekerjaan. Putusnya hubungan kerja tersebut disebabkan karena dalam masa Pandemi Covid-19 para pengusaha tidak lagi menyanggupi pemberian gaji atau upah untuk para pekerja/buruh.

Di dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) 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). Berdasarkan ketentuan itu, situasi yang berkaitan dengan Pandemi Covid-19 dapat dianggap sebagai keadaan darurat yang berada di luar kemampuan para pengusaha. Hal ini membuat kemampuan finansial majikan sangat terpengaruh, sehingga berdampak pada ekonomi dan pembayaran gaji kepada para pekerja. Mengenai adanya keadaan darurat tersebut.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja biasanya terjadi ketika periode yang ditentukan dalam kontrak telah berakhir. Hal ini tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha, karena masing-masing sudah menyadari kapan berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, mereka telah mempersiapkan diri untuk menghadapi kondisi tersebut. Namun, situasi ini berbeda ketika pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh perselisihan. Dalam kondisi ini, akan ada masalah yang muncul untuk kedua pihak, terutama bagi pekerja yang, secara ekonomi, berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dapat memberikan dampak psikologis, finansial, dan ekonomis bagi pekerja, yaitu

Pekerja atau buruh yang kehilangan pekerjaan mengalami pemutusan hubungan kerja.

Biaya yang tinggi diperlukan untuk mencari pekerjaan baru, seperti biaya pindah antar perusahaan, serta pengeluaran lainnya untuk membuat dokumen yang dibutuhkan dalam melamar kerja.

Sebelum mendapatkan pekerjaan baru, mereka dan keluarga mereka kehilangan sumber biaya hidup.

Sebuah perusahaan bisa mengakhiri hubungan kerja jika terjadi penutupan akibat keadaan darurat atau untuk alasan efisiensi. Selama pandemi Covid-19, penting bagi pengusaha dan pekerja untuk menyadari bahwa keduanya terkena dampak dan perlu mencari solusi yang terbaik. Aulia Kemalsjah Siregar, seorang ahli hukum ketenagakerjaan, menyatakan bahwa peraturan yang ada saat ini disusun dengan asumsi bahwa situasinya normal, sehingga tidak dapat mengantisipasi keadaan yang tidak biasa seperti pandemi Covid-19. Oleh karena itu, pandemi ini bisa dianggap sebagai keadaan darurat yang sangat berpengaruh pada perusahaan.

Umumnya, Aulia Kemalsjah Siregar mengungkapkan bahwa dampak dari Pandemi Covid-19 menyebabkan hambatan dalam kegiatan bisnis perusahaan. Hal ini berdampak pada pemasukan serta biaya operasional, yang pada gilirannya dapat mengurangi kapasitas perusahaan untuk memenuhi hak-

hak normatif pekerja, seperti gaji. Selain itu, efek dari Pandemi Covid-19 pada perusahaan sangat bervariasi. Beberapa perusahaan tidak dapat memenuhi seluruh atau sebagian hak normatif pekerja, sementara ada juga yang masih mampu memenuhi kewajiban mereka. Mengenai perusahaan yang tidak dapat bertahan dan terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Aulia Kemalsjah Siregar menyatakan bahwa pemutusan kerja dapat dilakukan secara efisien sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jika diperhatikan lebih dalam, Andri Yansyah, yang merupakan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Transmigrasi, dan Energi dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, menyatakan bahwa mereka banyak mendapatkan permohonan dari pengusaha untuk menangguk pembayaran upah dan THR. Secara norma, hak-hak pekerja itu seharusnya dibayarkan, tetapi kenyataannya, perusahaan menghadapi kesulitan dalam melaksanakannya.

Oleh karena itu, seiring berjalannya pandemi Covid-19 selama 3 tahun lamanya menyebabkan para pengusaha mengalami kerugian yang begitu besar terhadap perusahaannya. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pemasukan untuk perusahaan selama pandemi Covid-19 ini. Selain itu para pengusaha melakukan adanya penutupan (mempailitkan) terhadap perusahaannya karena tidak bisa mengembangkannya lagi. Sehingga dengan hal ini dapat dilihat bahwa di Indonesia dalam ruang lingkup pekerjaan pada masa pandemi Covid-19 ini benar-benar menghilangkan lapangan pekerjaan bagi warga Indonesia. Semua lapangan pekerjaan yang di Indonesia dalam masa pandemi Covid-19 ini tidak berjalan dengan baik. Sehingga mengakibatkan adanya permasalahan ekonomi begitu besar terhadap kualitas warga Indonesia yang mengalami adanya pengangguran.

Dalam situasi ini juga perusahaan menghadapi kesulitan ekonomi yang dapat menyebabkan mereka melakukan pemutusan hubungan kerja untuk bertahan hidup, akan tetapi ketentuan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang berlaku di Indonesia harus memenuhi, supaya hak-hak daripada pekerja/buruh dapat dilindungi. Hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Mengacu pada Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja. Dalam 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. Selain itu, mengenai pemutusan kerja secara umum, dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-15A. Men. 1994 yang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Dari penjelasan itu, kita bisa menyimpulkan bahwa pengakhiran hubungan kerja adalah tindakan yang diambil oleh pengusaha kepada buruh yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang mengarah pada berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa 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. Dan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa 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. Ketika perusahaan ingin mengakhiri hubungan kerja, mereka tidak hanya perlu memberikan alasan untuk pemutusan tersebut. Perusahaan harus berdiskusi dengan pekerja atau buruh. Jika tidak ada kesepakatan yang dicapai, maka

pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan keputusan dari lembaga yang menangani Perselisihan Hubungan Industrial.

Di dalam Pasal 43 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja, dimana menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka perusahaan diperbolehkan membayar pesangon setengah dari ketentuan yang telah ditetapkan. Terhadap uang pesangon di dalam ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;

Namun penjelasan sebagaimana dimaksud di atas berbeda dengan halnya yang dijelaskan di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Selain itu, mengenai uang pesangon yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat peraturan lebih lanjut dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Peraturan ini mengatur Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pada Bab IV Angka 47 Pasal 156 ayat (2) dijelaskan besaran uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh. Uang pesangon yang dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan ketentuan, sebagai berikut:

- masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

Di dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Bab IV Angka 47 Pasal 156 ayat (3) mengenai adanya besaran uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima pekerja/buruh, yakni

- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Adapun uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 81 angka 47 ialah:

cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;

hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dijelaskan lebih lanjut dalam Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Di dalam keputusan ini, terdapat beberapa perubahan penting, yaitu:

Apabila pekerja atau buruh menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian harus dilakukan melalui perundingan bipartit yang melibatkan diskusi antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh.

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan setelah ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap.

Kewajiban antara pengusaha atau majikan dan pekerja atau buruh akan tetap berlaku sampai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mencapai keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, sesuai dengan peraturan di Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembayaran uang pesangon kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja harus diberikan setidaknya sesuai dengan peraturan yang tercantum dalam Pasal 156 Bab IV Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Dengan penekanan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi di atas, penting bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja untuk mengutamakan proses musyawarah serta mengikuti mekanisme hukum yang ada untuk menjaga hak-hak pekerja atau buruh.

Selain itu, Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 ini dikeluarkan setelah melakukan uji konstitusi pada beberapa Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Para pemohon berpendapat bahwa sejumlah ketentuan di dalam undang-undang tersebut merugikan pekerja/buruh karena memberi kebebasan kepada perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang kuat. Keputusan Mahkamah Konstitusi menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan. Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk merevisi pemahaman mengenai beberapa norma yang dianggap tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja/buruh, terutama berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Keputusan tersebut mencerminkan pendekatan yang lebih maju terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Penguatan prinsip perlindungan bagi pekerja/buruh dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menekankan bahwa pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir bagi pekerja/buruh dan perusahaan setelah semua cara penyelesaian konflik telah dilaksanakan.

Pergeseran paradigma ketenagakerjaan di Indonesia di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menggambarkan terhadap aspek dari fleksibilitas menuju stabilitas, dimana paradigma sebelumnya cenderung memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya putusan ini, fokus bergeser kepada stabilitas hubungan kerja, dengan menempatkan perlindungan pekerja sebagai prioritas utama, kemudian penguatan prinsip keadilan dimana putusan tersebut menunjukkan prinsip keadilan harus menjadi dasar dalam setiap keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja, hal tersebut menggeser

pendekatan yang selama ini cenderung mengutamakan efisiensi ekonomi tanpa mempertimbangkan permasalahan terhadap pekerja/buruh dan peningkatan negara yang mana diharapkan memainkan peran yang lebih aktif dalam memastikan implementasi putusan tersebut, baik melalui regulasi yang jelas maupun pengawasan yang ketat, hal ini mencerminkan peningkatan tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh.

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.

Menurut teori John Stuart Mill mengenal adanya sebuah teori, yaitu Utilitarianisme atau kemanfaatan. Dalam eksposisi daripada John Stuart Mill sudah cukup jelas dan menyakinkan untuk mempersiapkan panggung untuk teori-teori keadilan yang muncul saat ini.

Gagasan dari dasar adanya Utilitarianisme yang sangat sederhana yaitu bahwa yang benar untuk dilaksanakan merupakan yang menghasilkan kebaikan terbesar. Karena fakta maupun realita menunjukan bahwa gagasan tersebut adalah cara banyak orang mendekati putusan-putusan benar, sangat mudah dilihat kenapa teori tersebut mempunyai daya tarik yang sangat besar, akan tetapi tetap saja harus diteliti dengan paham

John Stuart Mill memberikan pandangan terhadap prinsip Utilitarian dengan menyatakan bahwa 'Kemanfaatan' atau 'prinsip kebahagiaan terbesar tindakan tertentu benar jika cenderung memperbesar kebahagiaan; keliru jika cenderung menghasilkan berkurangnya kebahagiaan. Yang dimaksudkan dengan kebahagiaan adalah kesenangan dan tidak adanya rasa sakit. Dalam hal ini terdapat dua pendapat dalam prinsip daripada Utilitarian, yaitu tujuan hidup merupakan kebahagiaan dan kebenaran dari suatu tindakan ditentukan oleh kontribusinya kebahagiaan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa suatu keadilan akan tercapai jika suatu perbuatan/tindakan ini akan bisa mendatangkan penderitaan yang menyakitkan, olehnya gagasan dasar adanya Utilitarianisme adalah suatu tindakan dinilai benar atau salah tergantung apakah tindakan itu benar dengan meningkatkan kebahagiaan atau kebaikan sehingga jelas bahwa keadilan bergantung pada asas kemanfaatan.

Keadilan dalam skema Utilitarian memiliki sifat-sifat esensial yang menyatakan bahwa keadilan mempercayai eksistensi hak-hak individu yang di dukung masyarakat. Keadilan memperbolehkan untuk John Stuart Mill, mewajibkan aturan-aturan yang ditetapkan menjadi kebaikan demi menjamin pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu yang keras demi melindungi hak-hak individu.

Dengan adanya pendapat dari John Stuart Mill tersebut di atas, maka dengan ini terdapat salah satu contoh kasus sebagai pertimbangan hukum majelis hakim dalam memberikan terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi covid-19 sebagaimana tercermin dalam, yaitu Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Kdi yang perlu untuk mendapatkan adanya suatu keadilan.

Dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim di dalam putusan tersebut menimbang bahwa petitum angka 2 dan 3 Majelis Hakim mengabulkan gugatan daripada gugatan pekerja/buruh. Dengan dikabulkannya gugatan pekerja/buruh pada petitum angka 2 dan 3 sudah sepatutnya Majelis Hakim mengabulkan gugatan tersebut, dikarenakan status antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan memiliki hubungan kerja dimana pekerja/buruh merupakan karyawan yang bekerja pada pengusaha/majikan.

Hukum ketenagakerjaan dan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, yang dimana hubungan kerja tersebut terjadi sesudah terdapatnya perjanjian kerja di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha/majikan mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Ditinjau di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam pertimbangan hukum majelis hakim di dalam putusan tersebut menimbang bahwa petitum angka 4, 5 dan 6 Majelis Hakim mengabulkan gugatan daripada gugatan pekerja/buruh. Dengan dikabulkannya gugatan pekerja/buruh pada petitum angka 4, 5, dan 6 sudah sepatutnya Majelis Hakim mengabulkan putusan tersebut akan tetapi dapat dilihat bahwa pertimbangan daripada Majelis Hakim hanya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dikabulkan dengan koreksi Pasal 169 huruf (c) dan (d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tidak terdapat penunjang pasal yang sebelumnya dijatuhkan terlebih dahulu yaitu pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

Selain itu di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pasal 169 sendiri juga telah dihapus di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja, dimana Pasal 169 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 jika tidak menyebutkan bahwa karyawan atau buruh berhak untuk mengajukan permintaan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian sengketa hubungan industri, ketika perusahaan tidak melunasi gaji tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, meskipun setelah itu perusahaan membayar gaji tepat waktu.

Menurut Hakim Konstitusi Hamdan Zoelva, mengatakan bahwa Dalam hukum ketenagakerjaan, pembayaran gaji tepat waktu dianggap sangat krusial bagi pekerja di Indonesia. Ini karena gaji seringkali menjadi satu-satunya sumber pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarga. Hukum seharusnya memberikan jaminan kepada pekerja terkait pembayaran gaji mereka. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, hak pekerja untuk mendapatkan upah tidak boleh terhambat, meskipun pengusaha kembali membayar gaji secara tepat waktu setelah adanya pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja ke pengadilan. Penting bagi pekerja untuk melakukan segala upaya guna memastikan agar gaji mereka dibayarkan tepat waktu, meskipun pengusaha kadang tidak mematuhi hal ini. Hal ini ditujukan untuk melindungi hak pekerja agar mereka mendapatkan kepastian, perlakuan hukum yang adil, serta hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja sesuai dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945. Oleh karenanya sudah seharusnya lebih cermat kembali dalam mempertimbangkan adanya suatu gugatan harus adanya suatu penghapusan pasal yang terdapat di dalam undang-undang.

Dalam pertimbangan hukum hakim terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi sendiri tidak terdapat suatu petitum 4, 5 dan 6 pertimbangan hakim. Apabila dilihat di dalam putusan tersebut sengketa yang digugat dalam penyelesaian hubungan industrial adalah sengketa hak dan sengketa pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian sebagai adanya kedua dari sengketa tersebut hakim haruslah mengabulkan terlebih dahulu dalil mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan selanjutnya sengketa hak. Hal tersebut dikarenakan apabila suatu hakim ingin mengabulkan pertimbangan hukum tersebut harus jelas terlebih dahulu apa yang sedang dipermasalahkan.

Dengan merebaknya pandemi covid-19 di sektor keuangan, banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja karena pendapatan mereka menurun. Namun, sejumlah perusahaan tidak menghormati hak-hak pekerja/buruh sesuai yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hanya sedikit pekerja/buruh yang mendapatkan kompensasi setelah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sedangkan dalam menghitung pesangon dengan akibat adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi telah diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Juncto Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Terdapat pelaksanaan yang telah merugikan terhadap frasa Perusahaan Tertutup karena banyak kejahatan yang telah dilakukan dengan alasan pandemi covid-19 yang mengakibatkan perusahaan tutup dan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, maka dari itu diputuskanlah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa Menimbang, bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU No 13 tahun 2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “Perusahaan tertutup” dalam pasal 164 ayat (3) UU No 13 tahun 2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “Perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain frasa “Perusahaan Tertutup” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “Perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa untuk pengusaha/majikan yang melakukan karena adanya pandemi-covid-19 diwajibkan untuk membayar pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak 2 dari ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat dipastikan untuk pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena covid-19 berhak mendapatkan haknya tersebut.

Berdasarkan Pasal 154A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan jika perusahaan yang mengalami kerugian atau berada dalam keadaan *force majeure*, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perusahaan bisa melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, hal ini dapat dilihat dalam 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 menyatakan bahwa Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan. Dari ketentuan tersebut adapun kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan untuk mencegah kerugian, yaitu

1 x uang pesangon, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1 x penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Untuk perusahaan yang tidak dapat melanjutkan operasionalnya karena pandemi covid-19 atau dampak yang muncul setelahnya, serta yang memilih untuk menutup usaha, terdapat perbedaan yang jelas dalam aturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Selain itu, ada juga risiko kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawan. Namun, penting untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut sudah benar-benar tutup secara permanen, bukan hanya untuk sementara waktu, dan juga tidak dalam kondisi tidak aktif (inactive) atau dormant.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 Mahkamah Konstitusi memberikan adanya pengertian yang menguji Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa Perusahaan tutup tidak dimaknai dengan Perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara, dalam frasa Perusahaan tutup tidak mempunyai adanya kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai Perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Dalam pertimbangan hukum majelis hakim di dalam putusan tersebut menimbang bahwa petitum angka 7 Majelis Hakim menolak gugatan daripada gugatan pekerja/buruh. Dengan adanya penolakan terhadap upah proses dalam gugatan pekerja/buruh pada petitum angka 7 sepatutnya Majelis Hakim mengabulkan gugatan tersebut, dikarenakan putusannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan sejak tanggal 30 Maret 2020 pada dasarnya belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga bagi pengusaha/majikan wajib membayar seluruh upah daripada pekerja/buruh.

Mengacu di dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah tidak akan dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa prinsip tersebut lebih umum dikenal dengan “no work no pay”. Dengan isitilah lain bahwa kewajiban untuk memberikan upah oleh pengusaha/majikan hanya akan terpenuhi apabila pekerja/buruh memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang disepakati. Hal tersebut yang menjadi adanya dasar hukum yang penting dalam hubungan kerja, dimana pembayarn upah terkait langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pekerja/buruh

.Prinsip “no work no pay” menimbulkan kebingungan karena tidak jelas apakah ketidakhadiran pekerja disebabkan oleh keinginan mereka sendiri atau disebabkan oleh faktor yang tidak bisa dihindari, seperti pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Jika seorang pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja karena alasan efisiensi, maka ini tidak dapat dianggap sebagai ketidakhadiran yang disengaja. Dalam keadaan ini, pekerja tersebut masih berhak mendapatkan kompensasi yang dikenal sebagai upah proses.

Sesuai dengan Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, terdapat tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau majikan untuk memberikan gaji kepada pekerja atau buruh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja tanpa adanya keputusan dari lembaga yang menangani perselisihan hubungan industrial. Dalam situasi ini, pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan tanpa seizin lembaga yang berwenang dianggap tidak sah secara hukum. Ini

menunjukkan bahwa status pekerja masih dianggap aktif, sehingga pengusaha wajib memastikan hak-hak pekerja terpenuhi, termasuk pembayaran gaji secara tepat. Pengusaha atau majikan memiliki hak untuk memberikan skorsing kepada pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja berlangsung. Namun, selama periode skorsing tersebut, kewajiban pengusaha untuk membayar gaji pekerja tetap ada hingga ada keputusan resmi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perubahan sebagian pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja. Undang-undang tersebut masih mempertahankan ketentuan mengenai pembayaran upah. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menambahkan pasal baru, yaitu Pasal 157A yang menyatakan, selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja buruh wajib menjalankan kewajiban masing-masing.” Dengan kata lain, pengusaha diharuskan tetap membayar upah kepada karyawan, sementara karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pengusaha/majikan. Ketentuan ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan selama proses penyelesaian konflik, agar tidak ada pihak yang dirugikan karena alasan efisiensi.

Berdasarkan Pasal 31 angka 49 dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, Pasal 157A ayat (2) memberikan aturan yang menyatakan bahwa pengusaha memiliki wewenang untuk melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja berlangsung. Namun, dalam hal ini, pengusaha diwajibkan untuk tetap memberikan upah kepada pekerja atau buruh yang terkena skorsing. Aturan ini dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh saat terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, di mana status hukum pemutusan hubungan kerja tersebut belum memiliki kekuatan hukum yang pasti.

Walaupun prinsip "no work no pay" menjadi dasar utama dalam hubungan pekerjaan, ada beberapa pengecualian yang ditetapkan oleh hukum. Salah satu pengecualian tersebut tertuang dalam Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pekerja tetap berhak atas upah meskipun tidak bekerja, sepanjang pekerja tersebut sudah bersedia untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kesepakatan, namun pengusaha tidak menempatkannya pada pekerjaan yang dimaksud. Situasi ini bisa terjadi karena kelalaian dari pihak pengusaha atau karena adanya kendala yang dapat dihindari oleh pengusaha itu sendiri.

Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip "no work no pay" yang menetapkan bahwa pekerja tidak berhak mendapatkan gaji jika mereka tidak melakukan pekerjaan. Namun, ada pengecualian untuk prinsip ini yang dijelaskan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf (f) dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa seorang pekerja tetap berhak atas upahnya meskipun tidak bekerja, selama ia telah siap untuk melaksanakan tugas yang dijanjikan, tetapi pengusaha tidak memberinya pekerjaan tersebut. Keadaan ini bisa terjadi karena kesalahan dari pihak pengusaha atau adanya halangan yang seharusnya bisa dicegah oleh pengusaha/majikan.

Berdasarkan isi dari pasal ini, dapat disimpulkan bahwa prinsip "no work no pay" tidak berlaku jika pekerja/buruh tidak bekerja bukan karena kehendaknya sendiri, tetapi disebabkan oleh alasan dari pihak perusahaan yang tidak memberikan pekerjaan. Secara umum, pekerja/buruh tetap memiliki hak untuk menerima gaji selama hubungan kerjanya belum resmi berakhir menurut keputusan hukum yang mengikat, dan pekerja/buruh masih terikat dalam kontrak kerja dengan perusahaan. Dengan kata lain, selama pekerja/buruh masih memiliki status hubungan kerja yang sah menurut hukum, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh, termasuk pembayaran gaji, meskipun pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan pekerjaannya akibat keputusan atau kebijakan dari perusahaan.

Dalam pertimbangan hukum majelis hakim di dalam putusan tersebut menimbang bahwa petitum angka 8 dan 9 Majelis Hakim menolak gugatan daripada gugatan pekerja/buruh. Dengan adanya penolakan terhadap upah proses dalam gugatan pekerja/buruh pada petitum angka 8 dan 9 sudah sepatutnya Majelis Hakim menolak gugatan tersebut, dikarenakan tidak ada satupun alat bukti perihal

permohonan sita jaminan daripada pekerja/buruh.

Pembuktian adalah pemberian dasar-dasar sebagai alasan suatu perkara kepada hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara tersebut untuk memberikan atas kebenaran perkara yang sedang terjadi. Oleh karena itu dalam hukum pembuktian merupakan sebagian dari hukum acara yang memberikan kumpulan-kumpulan aturan tentang keberlangsungan perkara pada suatu peradilan atau law of procedure. Pada konsep possession of evidence suatu kemampuan bukti yang melihat kepada lebih besarnya aspek salah satu pihak atas bukti tersebut, sehingga konsep tersebut adalah pembelaan yang dinyatakan atau affirmative defenses, self defense (pembelaan pribadi), dan insanity (ketidakwajaran). Hal ini dikarenakan pada pembuktian menjadi ukuran dalam putusan hakim nantinya, sehingga tujuan pembuktian adalah untuk memastikan hak dan kewajiban individu dalam perkara-perkara tertentu, dengan memutuskan:

Fakta-fakta apa yang bisa atau tidak bisa dibuktikan dalam perkara-perkara tertentu;

Bukti apa yang perlu diberikan dan tentang fakta yang mana mungkin dapat dibuktikan;

Siapa dan dengan cara apa pembuktian itu perlu dihasilkan yang dengannya fakta apapun perlu dibuktikan.

Dalam pertimbangan hukum majelis hakim di dalam putusan tersebut menimbang bahwa petitum angka 10 Majelis Hakim menolak gugatan daripada gugatan pekerja/buruh. Dengan adanya penolakan terhadap upah proses dalam gugatan pekerja/buruh pada petitum angka 10 sudah sepatutnya Majelis Hakim menolak gugatan tersebut, dikarenakan syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2000 Juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar bij voorraad).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan adanya pendapat daripada John Stuart Mill di atas terhadap pertimbangan hakim terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi covid-19 dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Kdi, dalam putusan tersebut jika dikaitkan dengan adanya teori keadilan menurut John Stuart Mill maka perlu adanya keadilan yang diidentikan dengan kemanfaatan-kemamfaatan yang mendatangkan kebaikan dan kebahagiaan dalam kehidupan bagi pekerja/buruh dan tidak mendatangkan penderitaan yang menyakitkan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu keadilan bukan harus didasarkan pada kemanfaatan yang mendatangkan kebahagiaan dalam kehidupan dan bukan suatu penderitaan. Sama halnya dengan pertimbangan hukum majelis hakim dalam Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Kdi dapat dilihat bahwa terdapatnya rasa keadilan yang telah diputuskan Majelis Hakim tersebut, hal ini sangatlah terlihat bahwa keadilan dalam putusan tersebut mendatangkan kebaikan dan kebahagiaan bagi pekerja/buruh atas tindakan yang sangat merugikan yang dilakukan pengusaha/majikan.

KESIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum Terhadap pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa Pandemi Covid-19 terhadap teori perlindungan hukum terhadap Philipus M. Hadjon dapat dilihat dari segi perlindungan ekonomi posisi daripada pekerja/buruh sangatlah lemah dibandingkan posisi daripada pengusaha/majikan.

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 dalam putusan tersebut jika dikaitkan dengan adanya teori keadilan menurut John Stuart Mill maka perlu adanya keadilan yang diidentikan dengan kemanfaatan-kemamfaatan yang mendatangkan kebaikan dan kebahagiaan dalam kehidupan bagi pekerja/buruh dan tidak mendatangkan penderitaan yang menyakitkan bagi pekerja/buruh.

SARAN

Setiap tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pada masa pandemi Covid-19 wajib didasarkan pada alasan yang objektif, rasional, serta dapat dipertanggungjawabkan, dan harus disertai dengan penjelasan yang transparan serta dapat diterima oleh pekerja/buruh. Alasan efisiensi tersebut harus didukung oleh data dan/atau dokumen yang sah, serta melalui proses musyawarah dengan pekerja dan/atau serikat pekerja sesuai dengan prinsip keterbukaan dan keadilan.

Majelis Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi pada masa pandemi, wajib mempertajam pertimbangan hukumnya dengan mengedepankan asas keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dalam hal ini, pertimbangan hukum harus diarahkan pada tercapainya kemaslahatan yang mendatangkan kebaikan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, serta menghindari putusan yang menimbulkan penderitaan atau ketidakadilan yang menyakitkan bagi pihak pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Parlaungan Nasution, Referensi Hukum Ketenagakerjaan Dan Perburuhan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja Terbaru 2023, PT. Literasi Nusantara Abadi Group, Malang, 2023
- Danang Suntoyo, Juklak PHK Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014.
- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus Law, Setara Press, Malang, 2021.
- M. Nur Rassid, Hukum Acara Perdata, Sinar Garfika, Jakarta, 1997, hlm 7
- Abdul Rasyid Lukman Siregar, Tinjauan Yuridis Terhadap Efisiensi Perusahaan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, 2019, JOM Fakultas Hukum Volume VI No. 2 Juli – Desember 2019, Available from: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/viewFile/26152/25309>.
- BP Lawyers Counsellors At Law, Dapatkah Perusahaan Melakukan PHK karena Kerugian Akibat Pandemi Covid-19?, 26 January 2023, Available from: <https://bplawyers.co.id/2023/01/26/dapatkah-perusahaan-melakukan-phk-karena-kerugian-akibat-pandemi-covid-19-2/>, diakses pada tanggal 11 April 2025, Pukul 14.07 WIB.
- Felix Furguson dan Gunardi Lie, Pemberian Upah Proses Terhadap Pekerjaatas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Jurnal Hukum, Humaniora Dan Politik Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara, Vol. 5, No. 1, November 2024, Available From : <https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/3050/1807>
- Hukum online, 2020, Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19, Available from: <https://www.hukumonline.com/berita/a/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeure-dampak-covid-19-lt5ea02c57c5dc8/>, diakses pada tanggal 08 April 2025, Pukul 17.00 WIB.
- 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/>
- 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, 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
- Mawardi Khairi, Aris Irwan, Sri Ayu Astuti, Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan

- Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19, PAJOU (Pakuan Justice Journal Of Law), Volume 02, Nomor 02, Juli-Desember 2021, available from: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/article/view/4382>
- Mayzura Kamila Sukma, Kezia Ananda Restu, Gracia Tirta Imanuella, Cindy Valentia, Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU) Vol.2, No.1 Januari 2025, hlm. 474-476 Available From: <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/download/3382/3048/13651>
- Muklis Al'anam dan Sabrena Sukma, Possession Of Evidence Peradilan Hubungan Industrial (Studi: Gagasan Pembalikan Beban Pembuktian), Jurnal Hukum Dan Kebijakan Publik Volume 6, No. 3, Agustus 2024, Available from : <https://journalpedia.com/1/index.php/jhkp/index>
- Nathan Parheheon, Di-PHK Karena Covid-19? Ketahui Hak Anda, Dalimunthe Tampubolon & Lawyers, 25 Agustus 2020, Available From: <https://dntlawyers.com/di-phk-karena-covid-19-ketahui-hak-anda/> , diakses pada tanggal 11 April 2025, Pukul 13.22 WIB
- Nazifah, Syarifa Mahila, Pelindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print), Jambi 21 Oktober 2021, 2021, Available From : <https://media.neliti.com/media/publications/439048-none-86f8cd2b.pdf>
- SIP Law Firm, Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, 5 November 2024, siplawfirm.id, Available From: <https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id> , Diakses tanggal 3 Maret 2025 Pukul : 15.16 WIB
- Suratno, Rekonstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial, Universitas Hasannudin, Makassar, 2024, hlm 93, Available From: https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/43589/2/B013191053_disertasi_08-08-2024%201-2%28FILEminimizer%29.pdf
- <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=7259&menu=2>, diakses pada tanggal 23 April 2025, Pukul 17.00 WIB.