

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan temuan baru virus yang menyebar yaitu virus Sars-Cov yang merupakan virus jenis baru dan penyakitnya disebut *corona virus disease* 2019 (Covid-19).¹ Kasus Covid-19 pertama kali terjadi pada 31 Desember 2019, di Wuhan, Cina yang berawal diketahui pertama kali di pasar hewan dan pasar *seafood* di Kota Wuhan.

Di tahun 2020 awal seluruh dunia digemparkan dengan suatu virus yang memungkinkan dapat mematikan manusia jika kondisi imunya tidak baik atau adanya penyakit bawaan yaitu Virus Corona atau Covid-19. Sejak muncul di akhir Desember 2019 lalu, virus Corona atau SARS-CoV-2 kini sudah menyebar ke banyak negara, tak terkecuali Indonesia². Bahkan data dari Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus tahun 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 14,28 persen penduduk usia kerja atau setara 29,12 juta orang terdampak dari adanya pandemi *COVID-19*³. Hal ini dapat kita renungkan atau kita ambil maknanya bahwa terjadinya Pandemi Covid-19 di Indonesia mempengaruhi tingkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin lama jatuh ke titik terendah sehingga semua sektor baik itu industri maupun pariwisata terkena dampak negatifnya, serta berimbas juga ke Perusahaan yang tersendatnya roda perekonomian mereka sehingga melakukan tindakan-tindakan yang seharusnya tidak dilakukan seperti tidak membayarkan Gaji Pekerja selama berbulan-bulan untuk menjaga keberlangsungan nama Perusahaan tersebut atau hanya

¹ Yuliana, 2020, *Corona Virus disease (Covid-19): Sebuah Tinjauan Literatur*, Wellness and Healthy Magazine, Vol. 2, No. 1.

² <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5226556/4-alasan-mengapa-virus-corona-bisa-sangat-mematikan>, diakses pada tanggal 12 oktober 2021 pukul 15:17

³ Badan Pusat Statistik, 2020, *Berita Resmi Statistik tentang Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia No.86/11/Th.XXIII*, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan

membayarkan upah pekerja dengan nominal yang tidak sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.

Pandemi virus Covid-19 tidak hanya berdampak pada Kota Wuhan di Negara China, akan tetapi semenjak terjadinya kasus pertama kali virus Covid-19 mulai muncul, virus Covid-19 juga mulai tersebar ke berbagai belahan dunia, Indonesia termasuk terkena imbas akan virus Covid-19 ini, pertama kali muncul kasus positif Covid-19 di Indonesia yaitu pada Maret 2020.⁴

Di Indonesia sendiri virus Covid-19 mulai terdeteksi masuk ketika warga negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif tepatnya tanggal 1 Maret 2020, dua WNI ini sebelumnya pernah kontak dengan warga negara asing (WNA) asal negara Jepang yang tinggal di Malaysia pada suatu acara di Jakarta.⁵ Covid-19 adalah penyakit yang diidentifikasi penyebabnya atau dampaknya menyerang saluran pernapasan.⁶ Dengan dampak yang dinilai cukup serius serta penyebarannya yang sangat cepat, maka dari itu WHO atau *World Health Organization* serta pemerintah menghimbau untuk sering dalam mencuci tangan, selalu menggunakan masker, dan selalu menjaga jarak. Pemerintah Indonesia memutuskan bahwa Covid-19 di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan darurat kesehatan masyarakat.⁷

Dengan dampak yang ditimbulkan oleh Covid-19 ini, pemerintah selaku pemangku kebijakan mengeluarkan peraturan untuk meminimalisir serta

⁴ <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20201204124554-113-577951/setahun-lalu-pasien-pertama-covid-19-ditemukan-di-wuhan> diakses pada tanggal 8 Oktober 2021 pukul 15.20 WIB.

⁵ Yusuf Randi, 2020, *Pandemi Corona Sebagai Alasan PHK Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Yurispruden, Universitas Islam Malang, Vol. 3, No. 2.

⁶ <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-novemberchina-government-records-show-report> diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 pukul 12.20 WIB.

⁷ Khalda Fadilah dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2021, *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Vol. 8, No. 1.

mencegah perluasan virus Covid-19, salah satu kebijakan pemerintah dalam menekan penularan virus Covid-19 adalah membatasi mobilitas masyarakat. Sejak awal pandemi tahun 2020 hingga tahun 2021, kebijakan pembatasan mobilitas masyarakat dimulai dengan Pembatasan Sosial Bersekala Besar dengan singkatan (PSBB) pada April 2020 hingga sekarang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dengan ketentuan level dari setiap daerah berbeda.⁸

Manusia dalam rangka menjalani kehidupannya di dunia ini serta tetap melangsungkan kehidupannya harus memenuhi semua kebutuhan hidupnya baik itu pangan, sandang maupun papan, karena kebutuhan tersebut adalah hal-hal mendasar dari sebuah proses kehidupan yang harus terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi apabila manusia melakukan sebuah kegiatan yang dinamakan bekerja, karena dengan bekerja maka manusia akan mendapatkan penghasilan dan penghasilan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pasal 27 UUD 1945 menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Manusia dalam bekerja dapat mengusahakan atau membuat usaha sendiri yang artinya bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri dan dapat juga dengan bekerja pada orang lain yang memiliki usaha yang maksudnya adalah seorang melakukan pekerjaannya bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaannya.

Dengan adanya penekanan aktivitas masyarakat di luar rumah tentu saja salah satu yang berdampak yaitu pada kegiatan sebuah perusahaan. Dampak dari upaya menanggulangi penyebaran Covid-19 ini adalah tidak dibukanya kegiatan operasional perusahaan, yang mana menjadikan perusahaan banyak yang terpaksa merugi dengan jumlah relatif besar. Sebelum pandemi saja kasus pemutusan hubungan kerja saja sudah banyak terjadi ditambah dengan adanya

⁸ <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/psbb-hingga-ppkm-kebijakan-pemerintah-menekan-laju-penularan-covid-19> diakses pada tanggal 15 September 2021 pukul 15.34 WIB.

pandemi Covid-19 tentunya pasti menambah jumlah kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dengan adanya pandemic ini, mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadinya PHK terhadap pekerja sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit dan menyelamatkan keadaan keuangan dari perusahaan itu sendiri.⁹

Pemutusan hubungan kerja termuat pada Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang dapat menjadi suatu sebab akhirnya hak-hak yang dipunyai karyawan serta kewajiban perusahaan”.¹⁰ PHK secara teoritis terbagi menjadi beberapa macam, antara lain PHK demi hukum, PHK oleh pengusaha, PHK oleh pengadilan.¹¹ Berdasarkan hukum yang berlaku yaitu ketenagakerjaan di Indonesia, pengusaha tidak bisa melakukan PHK tidak dengan alasan kepada pekerja. PHK didasari dengan alasan yang jelas menurut undang-undang.¹²

Sebagaimana kita ketahui bahwa dengan adanya pandemi ini banyak terjadinya PHK. Perusahaan banyak yang putar otak bagaimana mempertahankan usaha mereka agar tidak tutup. Salah satu langkah sebuah perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Efisiensi sendiri dijelaskan sebagai kesesuaian cara usaha dalam menjalankan sesuatu hal yang menyia-nyiaikan waktu, tenaga, dan biaya.¹³ PHK dengan alasan efisiensi yaitu untuk mencegahnya perusahaan mengalami kerugian, karena salah satu

⁹ Syahrial MH, 2020, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*, Jurnal Universitas Pahlawan, Vol. 4, No. 2.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Bagus Preyandoko, 2017, *Analisa Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan MA Nomor: 214K/Pdt.Sus-PHI/2016)*, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 1.

¹² <https://employers.glints.id/resources/15-alasan-phk-menurut-uu-cipta-kerja/>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2021 pukul 16.46 WIB.

¹³ Febrianto dan Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHI) Diserta Ulasan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 263.

pengeluaran dari sebuah perusahaan adalah memberi upah atau gaji kepada pekerjanya.

Terjadinya pandemi Covid-19 ini pastinya keuangan perusahaan berdampak mulai dari pemasukan yang tidak *balance* dengan pengeluaran, yang mana menyebabkan perusahaan merugi. Langkah perusahaan untuk mempertahankan usahanya tidak jarang melakukan PHK dengan alasan efisiensi untuk mengurangi *cost*. Salah satu contoh PHK karena pandemi dengan alasan efisiensi yaitu ada pada perusahaan ternama Grab Indonesia, Grab melakukan PHK terhadap 360 karyawannya atau 5 persen dari total karyawan Grab di Asia Tenggara, tentunya Grab di Indonesia juga terdampak. Pengumuman PHK ini diumumkan langsung oleh CEO dan *Co-Founder* Grab Anthony Tan melalui situs resmi Grab, Anthony mengatakan keputusan ini dilakukan karena dampak krisis pandemi Covid-19.¹⁴ Anthony Tan juga mengatakan semenjak Februari 2020, perusahaan melihat akan ada dampak yang berkepanjangan dan perusahaan dalam hal ini harus mempersiapkan diri, walaupun demikian perusahaan telah melakukan pengefisienan di beberapa sektor untuk mengatasi ekonomi setelah pandemi, termasuk menghentikan dan menutup sejumlah proyek serta meninjau semua indikator biaya termasuk mengurangi pengeluaran dan menetapkan pemotongan gaji untuk manajemen senior.¹⁵

Dalam hal ini perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi guna untuk mencegahnya perusahaan mengalami kerugian. Salah satu contoh kasus PHK yaitu pada perusahaan Timor Ekspres. Timor Ekspres merupakan sebuah surat kabar harian yang terbit di Nusa Tenggara Timur yang merupakan surat kabar yang termasuk dalam grup Jawa Pos. Timor Ekspres merupakan salah satu contoh kasus PHK yang tidak sesuai dengan

¹⁴ <https://tekno.kompas.com/read/2020/06/16/17355497/grab-mem-phk-360-karyawan-termasuk-di-indonesia?page=all>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2021 pukul 22.23 WIB.

¹⁵ <https://bisnis.tempo.co/read/1354465/grab-phk-360-karyawan-tutup-sejumlah-bisnis-akibat-corona/full&view=ok>, diakses pada tanggal 13 Oktober 2021 pukul 01.15 WIB.

peraturan yang ada. Dimuat dalam KORAN NTT, salah satu jurnalis yang di-PHK oleh Timor Ekspres Kupang melakukan pengaduan ke Dinas Nakertrans Kota Kupang karena uang pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.¹⁶

Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yaitu perusahaan dapat melakukan efisiensi dengan keadaan perusahaan ditutup atau tidak dengan keadaan ditutup, karena penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.¹⁷ Menurut putusan MA No 69K/Pdt.Sus-PHI/2017 bahwa membenarkan pelaksanaan PHK karena alasan efisiensi bisa atau tanpa harus menutup perusahaan. Akan tetapi dengan adanya PHK dengan alasan efisiensi perusahaan tetap wajib memberikan hak-hak seorang pekerja sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang dimana sebuah perusahaan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Apabila perusahaan memberikan sesuai dengan peraturan yang ada berarti tidak menjadi masalah, akan tetapi jika perusahaan tidak memberikan sesuai dengan peraturan yang ada itu menimbulkan sebuah permasalahan. Karena kenyataannya banyak sekali perusahaan yang melakukan tindakan PHK tidak sesuai, mulai dari proses hingga hak-haknya. Dampak bagi pekerja yang terkena PHK pasti kondisi sosial ekonomi dari pekerja itu sendiri yang dimana pekerja merasakan penurunan pendapatan serta kesejahteraan dari masyarakat. Melihat kejadian-kejadian yang sering terjadi pada masa pandemi Covid-19, maka dari itu penulis ingin meneliti tentang PHK dengan alasan efisiensi mulai dari proses dalam pemutusan hubungannya hingga hak-hak yang harus dipenuhi perusahaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁶ <https://koranntt.com/2021/09/30/ikka-kupang-bantu-timex-bayar-pesangon-karyawan-yang-di-phk/>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2021 pukul 22.45 WIB.

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pembuktian Perusahaan Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi?
2. Bagaimana Kompensasi Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah mengenai ketentuan PHK dengan alasan efisiensi berdsarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PHK sebagai *das sollen* (apa yang seharusnya dilakukan) dengan praktek PHK di perusahaan sebagai *das sein* (realita yang sedang terjadi).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui proses perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan dapat membuat kebermanfaatan bagi perkembangan wawasan teori serta keilmuan dalam bidang Hukum Bisnis, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja terkait tanggung jawab pihak perusahaan dalam memberikan hak para pekerja yang terkena PHK.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bertujuan sekiranya dapat memberikan suatu pemecahan atau penyelesaian masalah bagi akademisi, ilmuwan dan khususnya masukan kepada perusahaan tentang pelaksanaan PHK agar tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Metode atau jenis yang di gunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*juridis normative*) yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengkajian terhadap perundang-undangan serta peraturan yang berlaku dan diterapkan terhadap suatu permasalahan tertentu.¹⁸

2) Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang di gunuakan oleh penulis yaitu metode pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan tersebut untuk mempelajari atau mendalami apakah ada konsistensi dan kesesuaian antara peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Lalu penulis juga menggunakan pendekatan konsep (*Consceptual Approach*), berawal dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga memunculkan pengertian hukum dan solusi yang relevan dengan permasalahan yang ada.¹⁹

3) Sumber Data

Data yang didapat dan diolah dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder yang berasal dari sumber keputsaakaan atau *library research*. Data

¹⁸ Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 56.

¹⁹ Johnny Ibrahim, 2007, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif Cetakan Ke-3*, (Malang: Bayumedia Publishing), hlm. 306.

yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.²⁰ Adapun bahan dari hukum primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²¹ Bahan hukum sekunder merupakan data yang didapat melalui proses studi kepustakaan yang berbentuk bahan tertulis seperti peraturan perundang-undangan, literatur dari buku, jurnal, maupun laporan hasil penelitian terdahulu dan dokumen yang berkaitan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan pemberian penjelasan serta petunjuk atas bahan hukum primer yang memberikan penjelasan serta petunjuk atas bahan primer dan bahan hukum sekunder.²²

4) Cara Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan studi kepustakaan yang mana didapatkan dari prosedur data yang berupa Studi Kepustakaan. Studi Kepustakaan merupakan suatu prosedur data dengan cara membaca, memahami, mengutip sumber data berupa bahan hukum primer, bahan

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2015), hlm. 52.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

hukum sekunder, serta bahan hukum tersier yang mana relevan dengan penelitian yang dibahas.

5) Teknik Analisa Data

Merupakan langkah yang berkaitan dengan pengolahan data yang telah ditentukan baik berupa data primer maupun data sekunder yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah dengan cara analisis kualitatif, yaitu menjelaskan secara terperinci dan sistematis dari data yang diperoleh untuk mencapai kejelasan terhadap pemecahan masalah. Teknik penulisan dilakukan dengan teknik penulisan deskriptif analisis, yaitu menjelaskan secara terperinci dan sistematis terhadap pemecahan masalah.