

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulannya bahwa PHK dengan alasan efisien melihat pada peraturan yang terbaru yaitu UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo* PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 huruf b dan berdasarkan putusan MA Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017, bahwa PHK dengan alasan efisiensi bisa dilakukan oleh perusahaan jika perusahaan merasa mengalami kerugian atau penurunan pendapatan tanpa adanya penutupan perusahaan untuk sementara atau secara permanen. Dengan keadaan seperti sekarang pandemi Covid-19 perusahaan tidak bisa semena-mena melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya musyawarah kepada pekerja. Melakukan PHK harus melakukan proses dalam melakukan pemutusan dan harus didasari alasan yang sah menurut Undang-Undang.

Karena harus menjadi keputusan yang adil bagi kedua belah pihak. Dimana perusahaan harus melakukan perundingan bipartit jika tidak menemui kata sepakat maka bisa dilanjutkan kedalam mediasi, konsiliasi, atau arbitase dalam musyawarah ini dibantu dengan adanya orang ketiga di lembaga yang berwenang yaitu Dinas Ketenagakerjaan. Lalu, apabila tidak menemukan jalan sepakat maka yang terakhir yaitu melalui pengadilan hubungan industrial di pengadilan yang menjadi tahap akhir jika tidak terjadinya kata sepakat.

Jika perusahaan ingin melakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan harus melakukan cara-cara pengefisienan yang lain, seperti pengurangan upah yang dibayarkan kepada pekerja, mengurangi pengeluaran perusahaan yang lain, pengurangan fasilitas, mengurangi hari kerja, menghilangkan waktu lembur, dan melakukan penggiliran merumahkan pekerja secara bergantian. Barulah dilakukannya PHK dengan alasan efisiensi oleh perusahaan. Dalam pembuktiannya perusahaan harus membuktikan bahwa perusahaan tersebut mengalami adanya penurunan

pendapatan perusahaan dan dapat dibuktikan kerugiannya dari neraca keuangan yang telah terbukti oleh akuntan publik bahwasanya perusahaan terkait memang benar mengalami kerugian.

Jika perusahaan melakukan PHK tentu saja perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Ketentuan pesangon dengan alasan PHK diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan efisiensi dibagi menjadi 2 (dua) alasan kerugiannya, yaitu yang pertama PHK dengan alasan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dengan ketentuan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali Pasal 40 Ayat 3, dan uang penggantian hak yang menyesuaikan Pasal 40 Ayat 4. Yang kedua PHK dengan alasan efisiensi karena perusahaan mencegah kerugian dengan ketentuan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali Pasal 40 Ayat 3, dan uang penggantian hak yang menyesuaikan Pasal 40 Ayat 4.

Apabila dalam hal ini perusahaan tidak memberikan kewajibannya untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di PHK maka menurut Pasal 186 UU Cipta Kerja perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana, dengan ketentuan pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000, tindak pidana yang dimaksud merupakan tindak pidana pelanggaran kewajiban oleh perusahaan. Dengan dibuktikan syarat paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000, tindak pidana yang dimaksud merupakan tindak pidana pelanggaran. Syarat perusahaan bisa diberikan sanksi pidana jika sudah ada putusan Perselisihan Hubungan Industrial terkait PHK yang sudah berkekuatan hukum tetap, karena putusan ini menjadi landasan untuk menjerat hukuman pidana kepada pengusaha yang tidak membayarkan kompensasinya kepada pekerja yang di PHK.

B. Saran

Di masa seperti sekarang pandemi Covid-19 perusahaan harus memikirkan cara untuk tidak melakukan PHK. Jika memang terpaksa harus melakukan PHK maka perusahaan dapat melakukan cara pengefisienan lainnya sebelum PHK. Beberapa diantaranya yaitu dengan cara mengurangi pengeluaran perusahaan atau merampingkan pengeluaran yang tidak perlu pemberian upah transport, mengurangi jam kerja, menghilangkan waktu kerja lembur, melakukan kerja dengan sistem *work from home* dengan ini perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya besar untuk operasional perusahaan begitupun dengan pekerja tidak mengeluarkan biaya transportasi, dan merumahkan pekerja dengan bergantian.

Jika perusahaan harus melakukan PHK menggunakan cara yang ditentukan dalam peraturan dan perusahaan harus menjelaskan bahwasanya perusahaan sedang tidak baik-baik saja karena penurunan pendapatan dan harus ada yang dikorbankan untuk mencegahnya dampak yang lebih besar yaitu tutupnya perusahaan karena jika terjadi akan ada PHK secara massal. Tentu saja perusahaan yang melakukan PHK wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pergantian hak. Sebagai itikad baik serta ketentuan perusahaan masih memiliki kewajibannya kepada pekerja yang di PHK.