

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

- a. Perspektif Utilitarianisme Dalam Melihat Implikasi Dari Penutupan Hubungan Kerja yang Tidak Disertai Dengan Penutupan Perusahaan

Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja bisa dikatakan sebagai mimpi buruk yang kedatangannya tidak diharapkan, sebab pekerja/buruh yang terkena dampaknya akan kehilangan mata pencaharian guna menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan diputusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akan berimplikasi salah satunya kepada penerimaan atau upah yang diterima oleh pekerja. Upah dan/ atau gaji bagi karyawan merupakan suatu hal yang vital sebagai berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan bagi dirinya dan keluarganya. Selain itu pemutusan hubungan kerja semakin meningkat, terlebih dimudahkannya penggunaan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja dengan tanpa diikutinya tutupnya perusahaan akan menyebabkan tingginya angka pengangguran karena maraknya angka pemutusan hubungan kerja dan ditambahnya ketidakseimbangan dengan tersedianya lapangan kerja.

- b. Kemanfaatan Hukum Penggunaan Alasan Efisiensi dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diikuti Dengan Penutupan Perusahaan Berdasarkan UU Cipta Kerja

Utilitarianisme besutan Jeremy Bentham mengungkapkan bahwasanya hukum / peraturan perundang-undangan dibuat bertujuan untuk mencapai kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada orang banyak

Problematika PHK menjadi hal yang kontroversial pengaturannya dalam UU Ciptaker, terlebih pada pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang mengalami pergeseran dimana kini perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi tanpa harus diikutinya tutupnya perusahaan tersebut. Hal ini jelas membuka celah bagi para pengusaha untuk melakukan PHK menggunakan alasan ini. Jika kita kaitkan dengan teori utilitarianisme, dijelaskan sudah seharusnya peraturan perundang-undangan menghasilkan kebagaaan kepada masyarakat banyak.

Menilik lebih dalam, jika kita kaitkan penggunaan alasan efisiensi dalam pemutusan hubungan kerja yang tidak diikuti dengan penutupan perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja dengan teori utilitarianisme, terdapat 4 (empat) tujuan dibentuknya peraturan perundang-undangan :

Pertama memberi nafkah hidup, dalam UU Ciptaker aspek ini sudah terpenuhi sebab hadirnya UU Ciptaker ini diharapkan memberikan kemudahan berinvestasi dan menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya. Kedua, memberikan makanan yang berlimpah, dalam UU Ciptaker aspek ini bisa dikatakan cukup memenuhi, sebab disatu sisi dalam klaster ketenagakerjaan terdapat ketentuan yang memberikan keuntungan bagi pekerja namun di satu sisi uga terdapat masih banyak hal yang berpotensi merugikan. Ketiga, memberikan perlindungan, dalam UU Ciptaker ini aspek ini belum memenuhi, sebab terdapat pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja yang menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha kepada pekerja tanpa didahului nya suatu perundingan, terlebih penggunaan alasan efisiensi yang kini perusahaan dapat dengan mudah meletakkan alasan tersebut sebagai dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Terakhir mencapai persamaan, dalam UU Ciptaker aspek ini belum memenuhi, sebab penyandang disabilitas belum bisa mendapatkan persamaan hak sebagai pekerja dengan pekerja lainnya.

Untuk dapat terwujudnya kemanfaatan hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan perlunya penyelenggara negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*). Hukum dan kebijakan yang dibuat haruslah melindungi dan mengatur adanya keadilan bagi para pihak, baik dari pengusaha maupun buruh/pekerja. Perumusan penggunaan alasan efisiensi yang kini bisa dilakukan tanpa diikutinya tutupnya perusahaan menurut UU Ciptaker dirasa belum memenuhi aspek / konsep *good governance* yang seharusnya dimana belum bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang ditunjukkan atas kepentingan semua warga, bahkan cenderung memberikan rasa aman bagi para pengusaha saja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis uraikan, penulis menemukan problematika hukum mengenai kemanfaatan penggunaan alasan efisiensi dalam pemutusan hubungan kerja. Penulis memberikan saran bahwa pemerintah sebaiknya segera merevisi dan memformulasikan ulang Undang-Undang No 11 Tahun 2020 klaster ketenagakerjaan dalam hal ini Pasal 154 A huruf b karena dengan dibolehkannya menggunakan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja dengan tidak perlu diikutinya penutupan perusahaan akan membuka celah dan kesempatan bagi perusahaan untuk menyelewengkan penggunaan alasan tersebut. Selain itu proses pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini perlu dipertegas sebab dalam pemutusan hubungan kerja perlu dilakukannya perundingan oleh kedua belah pihak (bipartit) terlebih dahulu atau menunggu penetapan dari pengadilan hubungan industrial, tidak bisa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.