

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hakikatnya, semua orang melangsungkan pekerjaan dengan tujuan demi dapat melangsungkan kehidupan, memenuhi kebutuhan, dan meningkatkan taraf hidupnya. Menurut pandangan Kristiani, Alkitab memuat dalam Kejadian 2:15 yang menyatakan bahwa Allah menciptakan manusia untuk bekerja demi melangsungkan hidupnya sendiri, bertanggung jawab untuk mengusahakan penghidupannya sendiri dari semua anugerah yang diberikanNya tanpa bergantung kepada orang lain. Bekerja adalah sesuatu yang telah dilakoni oleh manusia dan dianggap sebagai sebuah kewajiban dan bentuk dari tanggung jawab seorang manusia atas kehidupannya di dunia sejak zaman dahulu. Memiliki pekerjaan yang dapat menghasilkan uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan melangsungkan kehidupan bagi dirinya dan keluarganya dengan sejahtera adalah sesuatu yang vital dan krusial bagi manusia di dunia.

Pekerjaan yang dilakukan manusia memiliki berbagai macam jenis sesuai dengan zaman, tempat, lingkungan, dan kebutuhan masyarakat. Seiring berjalannya waktu, dunia menjadi lebih modern dengan pesatnya perkembangan zaman dan globalisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat kehidupan manusia menjadi lebih kompleks dengan segala kemungkinan, kemudahan, dan peluang yang lebih luas bagi ilmu pengetahuan dan teknologi untuk berkembang. Oleh sebab itu, semakin banyak penemuan dan produk-produk baru yang dihasilkan

dan memiliki fungsi-fungsi pintar dan praktis, dengan tujuan utama memudahkan kehidupan sehari-hari dan meningkatkan taraf hidup seseorang. Faktor tersebut lah yang mempengaruhi bertambahnya kebutuhan masyarakat dari masa ke masa, beriringan dengan keinginan untuk meningkatkan taraf kehidupan dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sekunder dan tersier yang diinginkan oleh manusia. Hal ini terbukti dari kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari manusia masa kini yang semakin beragam dengan tujuan membuat hidup menjadi lebih praktis, sesuatu yang tidak tersedia bagi manusia yang hidup di zaman sebelumnya.¹

Keadaan dunia yang semakin modern saat ini khususnya di Indonesia, melahirkan kebutuhan akan tenaga kerja yang bekerja di sektor-sektor jasa dan industri seperti perkantoran dan pabrik khususnya di kota-kota besar di Indonesia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari tahun 2021 tercatat ada sebanyak 37,2% dari masyarakat Indonesia yang memiliki pekerjaan utama sebagai buruh, karyawan, atau pegawai.² Kategori ini menjadi kategori dengan persentase terbesar dibandingkan dengan kategori pekerjaan lain di Indonesia. Melihat data yang telah dipaparkan ini, Peneliti beranggapan terdapat banyak pekerja dan perusahaan di sektor-sektor jasa dan industri yang terikat dalam hubungan industrial.

¹ Tony Febryanto, "20 Bukti Perubahan Zaman Ini Bikin Kamu Bersyukur Hidup Di Era Modern", diakses melalui <https://www.brilio.net/news/20-bukti-perubahan-zaman-ini-bikin-kamu-bersyukur-hidup-di-era-modern-1510092.html>, diakses pada 20 April 2022.

² Cindy Mutia Annur, "Mayoritas Penduduk Indonesia Bekerja sebagai Buruh pada Februari 2021", diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/11/mayoritas-penduduk-indonesia-bekerja-sebagai-buruh-pada-februari-2021>, diakses pada 20 Juli 2022.

Saat ini, jenis pekerja/buruh di Indonesia secara umum terbagi menjadi 2 (dua) macam yaitu pekerja formal dan informal. Pekerja yang dalam melangsungkan pekerjaannya termasuk dalam kriteria pekerja formal adalah orang-orang yang bekerja sebagai tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, dan tenaga usaha jasa.³ Pekerja yang termasuk dalam sektor informal adalah pekerja lepas seperti pedagang kaki lima (PKL) dan pedagang asongan. Merujuk kepada data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada bulan Agustus tahun 2021 telah mencapai jumlah 140,51 juta (seratus empat puluh juta lima ratus sepuluh ribu) orang dengan kenaikan sebanyak 1,93 juta (satu juta sembilan ratus tiga puluh ribu) orang dari bulan Agustus tahun 2020.⁴

Hukum lahir dan berkembang di dalam masyarakat dan menjadi unsur penting yang tidak dapat dilepaskan dari eksistensi masyarakat. Hukum mengatur hampir seluruh aspek dalam kehidupan manusia sebagai anggota masyarakat, tak terkecuali dengan pengaturan mengenai Ketenagakerjaan. Zaman modern ini khususnya di kota-kota besar di Indonesia para pekerja formal umumnya terikat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu timbul perikatan kerja antara pekerja

³ M. Riza Setiawan, "Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang", *Medica Arteriana*, Vol. 1, No. 1 Juni 2019, hal. 30.

⁴ Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur, "BPS : Agustus 2021, Angkatan Kerja Indonesia 140,15 Juta Orang", <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/bps-agustus-2021-angkatan-kerja-indonesia-140-15-juta-orang#:~:text=BPS%20%3A%20Agustus%202021%2C%20Angkatan%20Kerja%20Indonesia%20140%2C15%20Juta%20Orang,-UMUM%20%7C%2005%20Nov&text=Jatim%20Newsroom%20%2D%20Badan%20Pusat%20Statistik,juta%20orang%20dibanding%20Agustus%202020>, diakses pada 16 April 2022.

dengan pemberi kerja. Perikatan kerja adalah salah satu jenis perikatan hukum. Suatu perikatan hukum yang dilahirkan oleh karena adanya suatu perjanjian mempunyai 2 sudut, yaitu sudut kewajiban-kewajiban yang dipikul oleh suatu pihak dan sudut hak-hak atau manfaat yang diperoleh oleh lain pihak, yaitu hak-hak untuk menuntut dilaksanakannya sesuatu yang disanggupi dalam perjanjian itu.⁵

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh melahirkan hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU 13/2003) mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Lazimnya, suatu perjanjian memiliki sifat timbal balik atau bilateral bagi seluruh pihak yang mengikatkan diri di dalamnya.⁶ Sama halnya dengan perjanjian kerja, idealnya adalah perjanjian yang dibuat untuk saling menguntungkan antara kedua belah pihak dengan tujuan untuk tercapainya pemenuhan kepentingan masing-masing pihak melalui kerjasama yang telah disepakati. Perjanjian kerja yang semua klausulnya ditaati oleh kedua belah pihak akan berlangsung dengan baik selama jangka waktu perjanjian dan setelah berakhirnya. Kesepakatan dalam perjanjian kerja umumnya mencakup ketentuan bahwa pekerja wajib melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam perjanjian kerja, dan pengusaha wajib memenuhi kewajibannya kepada pekerja dengan membayarkan seluruh hak-hak pekerja yang berkaitan tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang. Pasal 93 ayat (1) UU 13/2003

⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermedia, 2005) hal. 29.

⁶ Ibid.

menyatakan bahwa seorang pengusaha tidak wajib membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang tidak melaksanakan pekerjaannya (dengan alasan yang tidak sesuai sebagai pengecualian dalam undang-undang). Pengaturan dalam Pasal 93 ayat (1) UU 13/2003 merupakan bentuk penerapan terhadap asas *no work no pay*, yaitu ‘jika tidak bekerja maka tidak ada upah/penghasilan (yang dapat diperoleh)’.

Hubungan kerja melahirkan suatu hubungan industrial antara para pihak. Mengacu kepada Pasal 1 angka 16 UU 13/2003, hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD 1945). Hubungan industrial yang berjalan lancar akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara para pihak. Pada faktanya, tidak semua hubungan industrial berjalan dan berakhir dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti dalam jangka waktu proses maupun pengakhirannya terjadi suatu situasi yang tidak dapat diprediksi dan dicegah lalu kemudian melahirkan benturan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka akan muncul konflik yang dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial. Jenis perselisihan ini dikatakan sebagai perselisihan hubungan industrial dikarenakan para pihak terikat dengan sebuah perjanjian kerja, dan hanya dikhususkan bagi para pihak yang sebelumnya telah menandatangani perjanjian kerja. Ciri-ciri konflik adalah, sebagai berikut:⁷

⁷ S. Wijono, *Konflik dalam Organisasi/Industri dengan Strategi Pendekatan Psikologis* (Semarang: Satya Wacana, 1993) hal. 37.

1. Setidaknya ada dua pihak secara perorangan maupun kelompok yang terlibat di dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.
2. Paling tidak timbul pertentangan antara kedua belah pihak tersebut dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan antara kedua belah pihak.
3. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai dengan gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, atau menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan atau berbagai macam kebutuhan.
4. Munculnya tindakan yang saling berhadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.
5. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, status sosial, pangkat, golongan, kekuasaan, dan sebagainya.

Jenis perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat) macam yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁸ Setiap hubungan kerja pasti akan berakhir dengan alasan tersendiri, baik dengan kesepakatan bersama maupun sepihak. Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) dapat terjadi dalam kondisi yang terlebih dahulu diawali oleh sebuah konflik atau secara sukarela. PHK adalah proses lepasnya hubungan

⁸ Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

keterikatan atau kerja sama antara pengusaha/perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan atas dasar pertimbangan kebijakan perusahaan yang menyatakan tenaga kerja tersebut sudah tidak cakap lagi untuk bekerja dan/atau kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan mempekerjakannya lagi.⁹ UU 13/2003 mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. UU 13/2003 juga menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Undang-Undang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai UU 11/2020) yang diundangkan pada tahun 2020 memuat perubahan terkait aturan Ketenagakerjaan. UU 11/2020 menyatakan bahwa apabila PHK benar-benar tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib memberitahu maksud dan alasan dilakukannya PHK kepada pekerja/buruh yang di PHK tersebut.

PHK adalah sesuatu yang pasti akan terjadi dan tidak dapat dihindari oleh setiap orang yang terikat dalam hubungan kerja. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan mencatatkan pada tahun 2021, jumlah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia mencapai angka 1.296 (seribu dua ratus sembilan puluh enam) kasus dengan rincian perselisihan hak sebanyak 536 (lima ratus tiga puluh enam) kasus, perselisihan PHK sebanyak 896 (delapan ratus sembilan puluh enam) kasus, perselisihan kepentingan sebanyak 129 (seratus dua puluh sembilan) kasus, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2005), hal. 305.

sebanyak 25 (dua puluh lima) kasus.¹⁰ Pada tahun 2022 hingga tugas akhir ini dituliskan, telah terdapat 19 (sembilan belas) kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia. Selama periode tahun 2021 hingga 2022, perselisihan PHK selalu menjadi jenis yang paling umum terjadi dan memiliki angka kasus terbanyak. Pada masa setelah pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia, krisis ekonomi yang mengikuti sebagai imbasnya menyebabkan ada pekerja yang di PHK dengan berbagai macam alasan, tetapi yang umumnya dijumpai adalah alasan efisiensi perusahaan.¹¹

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur prosedur dan alasan untuk dapat dilakukannya PHK terhadap pekerja/buruh. Tujuannya adalah untuk melindungi pekerja/buruh dari kemungkinan terjadinya ketidakadilan atau tindakan semena-mena dari pihak pengusaha. UU 13/2003 dalam Pasal 153 mengatur tentang hal-hal yang tidak diperbolehkan sebagai alasan untuk melakukan PHK. Berdasarkan kepada hal-hal yang diatur oleh Pasal 153, terdapat 3 (tiga) alasan yang diperbolehkan secara hukum untuk melakukan PHK berdasarkan kepada UU 13/2003 adalah:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit selama lebih dari 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut yang dibuktikan dengan keterangan dari dokter.

¹⁰ Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan : Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia “Tabel 2.1.1 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Di Tahun 2021”, http://old.satudata.kemnaker.go.id/hi/hi_prov/perselisihan, diakses pada 22 Juli 2022.

¹¹ HP Sekuritas, “Satu Perusahaan Di Bintan Ajukan PHK Ratusan Karyawan Akibat Covid-19”, <https://hpfinancials.co.id/news/Satu-Perusahaan-Di-Bintan-Ajukan-Phk-Ratusan-Karyawan-Akibat-Covid-19>, diakses pada 20 April 2022.

2. Pekerja/buruh berhalangan dalam melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan alasan bukan karena ia sedang memenuhi kewajibannya terhadap negara.
3. Pekerja/buruh melanggar aturan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dengan syarat bahwa aturan yang dilanggar tersebut adalah ketentuan yang sudah sesuai dan/atau tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasca diundangkannya UU 11/2020, disahkan sebuah pasal baru di dalamnya yaitu Pasal 154A yang menyatakan bahwa PHK boleh/dapat terjadi dengan 15 (lima belas) alasan sebagai berikut:

1. Terjadi perubahan dalam anggaran dasar perusahaan (penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan) dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
2. Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan karena mengalami kerugian, diikuti dengan ditutup/tidak ditutupnya perusahaan.
3. Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun lamanya dan terpaksa untuk tutup.
4. Perusahaan terpaksa tutup dikarenakan terjadinya suatu keadaan kahar.
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
6. Perusahaan pailit.
7. Pekerja/buruh mengajukan permohonan untuk di PHK dikarenakan pemberi kerja:

- a) Melakukan penganiayaan, penghinaan, dan/atau mengancam.
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan Undang-Undang.
 - c) Tidak membayar upah tepat pada waktunya selama 3 (tiga) bulan berturut-turut walaupun setelah itu ia membayar tepat waktu.
 - d) Tidak memenuhi kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh.
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang tidak termasuk di dalam kesepakatan dan perjanjian kerja.
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
8. Dalam hal permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh tidak dikabulkan oleh pengusaha, maka putusannya hubungan kerja tersebut ditentukan dari putusan yang dikeluarkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan demikian.
 9. Pekerja/buruh mengundurkan diri secara sukarela dengan memenuhi syarat-syarat.
 10. Pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan yang patut dan telah diberikan panggilan resmi secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali oleh pemberi kerja.
 11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan

surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain.

12. Pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
14. Pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun.
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Setiap undang-undang memiliki pro dan kontra di kalangan masyarakat, tak terkecuali dengan UU 11/2020 yang saat ini telah menjadi bagian dari hukum positif di Indonesia. Undang-undang ini pernah menimbulkan kontroversi, khususnya pada pengaturan mengenai ketenagakerjaan. Masyarakat yang tidak menyetujui (oposisi) ketentuan dalam undang-undang ini menyatakan ketidaksetujuan mereka dengan mengadakan demo karena merasa bahwa undang-undang ini hanya memihak perusahaan/pemberi kerja saja dan tidak memperhatikankondisi serta kepentingan rakyat kecil, terutama mereka yang adalah pekerja/buruh di perusahaan. Saat penyusunan penelitian tugas akhir ini dilaksanakan, UU 11/2020 telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK melalui pembacaan Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021. Di dampingi oleh 8 (delapan) orang hakim konstitusi lainnya, ketua MK Anwar Usman menyatakan bahwa pembentukan UU 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945,

oleh karena itu UU 11/2020 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, dan jika tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan yaitu hingga paling lambat pada tanggal 25 November 2023 belum ada perbaikan yang disampaikan atas UU 11/2020, maka UU 11/2020 dinyatakan inkonstitusional permanen.¹² Ketua MK dalam kesempatan tersebut menyatakan bahwa UU 11/2020 masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan tersebut dan melarang pemerintah agar tidak menerbitkan peraturan pelaksana baru dari UU 11/2020 selain yang sudah diterbitkan sebelum dibacakannya putusan tersebut.¹³ Saat penelitian tugas akhir ini dirumuskan UU 11/2020 dan peraturan pelaksanaannya yang telah diterbitkannya masih berlaku sebagai hukum positif di Indonesia.

Melalui penelitian ini, Peneliti hendak mengkaji mengenai alasan efisiensi perusahaan sebagai alasan sah untuk melakukan PHK yang telah diperbaharui ketentuannya pasca diundangkannya UU 11/2020 dalam perspektif teori keadilan bermartabat. Peneliti mengkaji permasalahan ini karena Peneliti melihat dan membaca bahwa kasus PHK semakin marak terjadi dan mengalami kenaikan pesat sejak pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia sehingga secara langsung berkontribusi meningkatkan angka kemiskinan dalam skala nasional yang awalnya sebelum pandemi berada di angka 9,41% (sembilan koma empat puluh satu persen)

¹² Humas MKRI, "MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun", <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>, diakses pada tanggal 6 Desember 2022.

¹³ Ibid.

dalam waktu singkat meningkat hingga angka 9,78% (sembilan koma tujuh puluh delapan persen).¹⁴ Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hingga awal bulan Agustus tahun 2021 telah terdapat 538.305 (lima ratus tiga puluh delapan ribu tiga ratus lima) orang pekerja yang di PHK akibat perusahaan tempat mereka bekerja terdampak pandemi Covid-19 sehingga tidak mampu melaksanakan kegiatan usahanya dan berimbas kepada menurunnya pendapatan.¹⁵

Demi tercapainya keadilan menurut hukum (*legal justice*) dalam menyikapi persoalan PHK baik pemberi kerja dan pekerja yang menghadapi PHK memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dan hak yang harus dipenuhi. PHK harus dilakukan dengan mengikuti prosedur, tidak bisa secara semena-mena dengan prosedur yang tidak sesuai, bahkan dipaksa mengundurkan diri dan terancam tidak dipenuhi hak-haknya. Setiap prosedur PHK harus dipastikan berjalan sesuai dengan ketentuan tanpa mengurangi hak dan kewajiban semua pihak. PHK yang tidak sesuai dengan prosedur tentu merugikan bagi pegawai karena rawan akan ketidakadilan. Peneliti melihat adanya keperluan untuk mengkaji PHK dari sudut pandang kedua sisi, yang artinya termasuk sudut pandang pengusaha/pemberi kerja. Jika dilihat secara rasional, alasan pengusaha/pemberi kerja terpaksa melakukan PHK kepada pekerja yang taat pada peraturan dan ketentuan kerja khususnya pada masa pandemi Covid-19 umumnya adalah untuk mengurangi biaya pengeluaran perusahaan pada keadaan dimana perusahaan sedang tidak dapat menghasilkan

¹⁴ Caesar Akbar, "Pandemi Covid-19, Airlangga: Pekerja yang Di-PHK Naik Jadi 2,1 Juta Orang", <https://bisnis.tempo.co/read/1375092/pandemi-covid-19-airlangga-pekerja-yang-di-phk-naik-jadi-21-juta-orang>, diakses pada 17 April 2022.

¹⁵ Gading Persada, "Kemnaker: Hingga Awal Agustus 2021, 538.305 Pekerja di-PHK", <https://www.kompas.tv/article/201987/kemnaker-hingga-awal-agustus-2021-538-305-pekerja-di-phk>, diakses pada 17 April 2022.

pendapatan yang cukup untuk membayar biaya gaji dan hak-hak lain yang sudah sewajarnya diterima oleh pekerja tersebut. Gaji yang diterima oleh pekerja berasal dari keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan, maka jika perusahaan sedang tidak dapat menghasilkan, tentu akan berimbas langsung kepada kondisi dimana pengusaha/pemberi kerja tidak memiliki kemampuan untuk membayarkan kewajibannya kepada pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepastian hukum bagi pemberi kerja yang melakukan PHK untuk efisiensi perusahaan terhadap pekerja/buruh yang dianggap tidak produktif bagi perusahaan?
2. Bagaimana analisis PHK dengan alasan efisiensi perusahaan terhadap teori keadilan bermartabat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Memecahkan persoalan hukum yang timbul dalam fenomena terjadinya penolakan terhadap UU 11/2020 dengan mengupas kepastian hukum yang melindungi pemberi kerja yang memberlakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan.
2. Melakukan pengembangan ilmu hukum di masa depan dengan memberikan pandangan untuk melihat PHK dengan alasan efisiensi dalam perspektif teori keadilan bermartabat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan pengetahuan dan penerapan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan meninjau teori kepastian hukum dan teori keadilan bermartabat yang sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dalam proses PHK dengan alasan efisiensi bagi pekerja/buruh swasta di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil studi yang dicapai dalam penulisan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pemerintah selaku lembaga yang menerapkan kebijakan dan bertindak sebagai pengawas ketenagakerjaan di Indonesia dan masyarakat khususnya pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam jumlah besar bagi kelangsungan usahanya agar mengetahui bahwa hukum menjamin kepastian, perlindungan, dan keadilan sehingga memberlakukan PHK dengan alasan efisiensi yang pemenuhan haknya kepada pekerja/buruh sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang dapat dibenarkan khususnya setelah diundangkannya UU 11/2020.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan diterapkan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama yang terbagi dalam 5 (lima) bagian Peneliti menguraikan tentang hal umum yang mendasari alasan untuk penelitian ini yang terdiri dari latar belakang yang menjelaskan maraknya PHK pasca diundangkannya UU 11/2020 yang mengubah ketentuan ketenagakerjaan dalam UU 13/2003, rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian dan pembahasan Peneliti, tujuan penelitian bagi masyarakat, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua berisi tinjauan teoritis dan tinjauan konseptual. Tinjauan teoritis menjabarkan lebih umum mengenai isi penelitian, sedangkan tinjauan konseptual menjabarkan ke arah yang lebih khusus. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum dan teori keadilan bermartabat.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga Peneliti menjelaskan dan menjabarkan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan teknik analisa data yang digunakan oleh Peneliti dalam menjalankan dan merumuskan hasil dari penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Pada bab keempat Peneliti menjelaskan dan memaparkan hasil penelitian berupa hasil wawancara dengan pengusaha-pengusaha yang menjalankan kegiatan usahanya di tengah situasi yang sulit

terutama dalam masa pandemi Covid-19 dan menjawab rumusan masalah penelitian melalui pembahasan yang rinci dan terstruktur.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi bagian penutup yaitu kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan yang dikemukakan oleh Peneliti pada bagian ini berasal dari hasil analisis masalah yang mendasari dilakukannya penelitian dan bersifat analisis objektif. Saran yang disampaikan dalam bab ini berisi jalan keluar yang Peneliti dapatkan selama menyusun penelitian ini sebagai jawaban untuk menegaskan relevansi dilakukannya penelitian ini dan mengemukakan solusi yang logis dan objektif bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam hal terjadinya PHK karena alasan efisiensi.