



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA EFISIENSI UNTUK MENCEGAH TERJADINYA KERUGIAN

Evania Estheralda Elizabeth Romauli Saragih, Rasji

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Indonesia

Abstrak

PP No. 35 Tahun 2021 ialah turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Undang-Undang ini merupakan peraturan baru sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Terdapat banyak perdebatan mengenai Undang-Undang yang baru dan turunannya, salah satunya ialah Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, dimana tertulis bahwa PHK dapat dilakukan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pasal ini menjadi perdebatan karena tidak ada pengaturan secara jelas terhadap batasan yang harus dibuktikan oleh pengusaha untuk menggunakan alasan tersebut. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui batasan yang harus dibuktikan oleh perusahaan pada saat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini. Metode penelitian hukum dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan wawancara yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber secara daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan yang ada telah memberikan penjelasan mengenai parameter yang harus dibuktikan, namun terdapat frase yang menyebabkan kerancuan karena dapat mengakibatkan semakin beragamnya hal yang dapat digunakan selain dari kedua hal tersebut.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi.

PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, Indonesia berkewajiban untuk

memberikan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat di negaranya. Kewajiban ini dimuat pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yaitu

*Correspondence Address : evania.estheralda@gmail.com, rasji@fh.untar.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i1.2023.340-348

© 2023UM-Tapsel Press

dalam alinea ke-4 dengan isi, “selain memiliki tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan, Negara Indonesia juga memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum”.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pemerintah memiliki kewajiban agar masyarakat Indonesia memperoleh hak dan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Pengaturan yang mengatur tentang hak-hak serta kewajiban dari pekerja pun sudah tertuang pada undang-undang yang ada di Indonesia. Ketenagakerjaan berkaitan dengan hubungan industrial yang berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 merupakan, *“suatu 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”*.

Agar tercipta sebuah keserasian, keselarasan dan keharmonisan pada hubungan industrial, harus terdapat suatu hubungan yang seimbang mengenai urusan kepentingan kepada pihak pekerja/ buruh, kepentingan kepada pihak pengusaha, serta kepentingan kepada pihak pemimpin. Hal ini diperlukan karena komponen-komponen tersebut mempunyai kepentingan masing-masing.

Hubungan industrial menimbulkan suatu hubungan kerja, yang memiliki arti yaitu, *“hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*. Suatu hubungan kerja dijalankan oleh minimal 2 subjek hukum tentang suatu pekerjaan.

Pada sebuah hubungan kerja, dapat ditemukan sebuah perjanjian kerja. Perjanjian tersebut diberlakukan kepada pengusaha serta kepada pekerja/buruh. Pada pengertiannya,

perjanjian ialah sebuah hubungan yang dijalankan oleh pihak yang melakukan pekerjaan atau pekerja/buruh dengan pihak lainnya yang memberikan pekerjaan atau disebut dengan pengusaha.

Terhadap semua hubungan kerja akan sampai pada tahap pengakhiran sebuah hubungan kerja atau diakhirinya sebuah hubungan kerja tersebut oleh salah satu pihak, hal ini sering kali terjadi karena permasalahan yang terjadi oleh si pengusaha (pihak yang mempekerjakan) dan pekerja/buruh (pihak yang bekerja). Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 disebutkan pengertian dari pemutusan hubungan kerja ialah, *“penyelesaian terhadap suatu hubungan kerja yang terjadi dikarenakan suatu hal atau kejadian tertentu yang menyebabkan selesainya suatu hak dan kewajiban yang terjalin oleh pihak yang melakukan pekerjaan atau pekerja/buruh”*.

Salah satu peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan ialah PP No. 35 Tahun 2021. PP ini ialah turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini berisi peraturan-peraturan baru untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat banyak perdebatan mengenai undang-undang yang baru dan turunannya, hal ini dikarenakan banyak perubahan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan dengan jauh lebih mudah dibandingkan dengan peraturan pada undang-undang sebelumnya, dan hal ini tentunya menimbulkan kerugian terhadap pekerja/buruh.

Salah satu perubahan yang menimbulkan perdebatan ialah keberadaan Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi, “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena

alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian". Pasal ini menjadi perdebatan karena peraturan tersebut tidak mengatur secara jelas mengenai batasan-batasan atau parameter yang harus dibuktikan oleh pengusaha saat menggunakan alasan tersebut untuk melakukan PHK.

Salah satu contoh perkara perselisihan hubungan industrial mengenai PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi ialah PHK terhadap Rifki Firmansyah, Nopid Erna Sari, dan Imam Rahmadi oleh PT Auto Daya Keisindo (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2021.PN.Jkt.Pst Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1021 K/Pdt.Sus-PHI/2022). Dalam perkara tersebut, pengusaha mendasarkan PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian pada pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Majelis hakim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada perkara ini memberikan putusan dengan membela pengusaha untuk tetap melakukan PHK, dan selanjutnya hakim agung menguatkan putusan tersebut pada tingkat kasasi. Yang menjadi masalah dalam putusan tersebut adalah tidak adanya pertimbangan jelas dari hakim tentang bukti-bukti yang seharusnya dibuktikan oleh pengusaha saat mendalilkan alasan tersebut untuk melakukan PHK. Dengan tidak adanya pembuktian dari pengusaha terhadap dalilnya, menyebabkan semakin mudahnya pekerja untuk mengalami PHK. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja dan menguntungkan pengusaha.

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah diuraikan oleh penulis, maka permasalahan hukum yang hendak dibahas ialah bagaimana parameter yang harus dibuktikan oleh pengusaha pada saat memberlakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan

alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini dilakukan secara normatif dengan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan kasus. Adapun pendekatan perundang-undangan yang dipakai ialah dengan mengulas pasal dalam PP No. 35 Tahun 2021 yang memiliki keterkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian agar dapat dengan jelas ditemukan kesesuaian antara pasal yang diperdalam dengan makna-makna filosofis pada pengaturan tentang hubungan kerja. Pendekatan kasus pada penelitian ini dilakukan dengan mengulas kasus mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang sudah menjadi putusan pengadilan yang *inkracht* atau telah berkekuatan hukum tetap. Pengulasan akan diutamakan pada *ratio decidendi* hakim hingga akhirnya tiba pada sebuah putusan.

Sumber data ataupun bahan pada penelitian ini berasal dari internet, jurnal ilmiah, artikel, serta wawancara terhadap narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara daring. Adapun narasumber dalam penelitian ini ialah praktisi hukum ketenagakerjaan serta aktivis perburuhan. Pada proses pembuatan jurnal ini penulis memakai Teknik analisis data secara kualitatif. Selanjutnya pemaparan dan pembahasan yang ada pada penelitian ini menggunakan analisis secara deskriptif, hal ini dikarenakan data yang digunakan akan dianalisis dengan cara mendeskripsikan permasalahan yang dikaitkan atau ditinjau dari bahan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Parameter PHK dengan Alasan Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian Menurut PP No. 35 Tahun 2021

Hukum Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hubungan kerja antara pihak yang bekerja yaitu pekerja/buruh dengan pihak yang memberi kerja yaitu pengusaha, yang artinya memberikan pengaturan terhadap kepentingan orang perorangan. Pengaturan mengenai hubungan kerja yang berlangsung antara pengusaha dan pekerja pada ketentuannya mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak serta kewajiban memiliki sifat timbal balik antara yang satu dengan lainnya. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak dari para pekerja, begitupun sebaliknya. Sebuah hubungan kerja selalu memiliki keterkaitan dengan sebuah perjanjian kerja, yang mana perjanjian tersebut dibuat oleh semua pihak.

Karena posisi daya tawarnya yang tidak sekuat pengusaha, para pihak yang membuat kebijakan sudah memberi perhatian dengan cara khusus mengenai perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja dalam terlaksananya suatu PHK. Saat PHK, seluruh pekerja hendaklah mendapatkan jaminan atas pekerjaan, hal ini memiliki pengertian yaitu para pekerja haruslah memiliki perlindungan dari perilaku PHK yang dilakukan dengan cara yang sewenang-wenang. PHK haruslah berlandaskan pada keadilan.

Pekerja haruslah memperoleh keadilan serta perlakuan secara layak pada hubungan kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Maka dari itu, seluruh peraturan yang dikeluarkan oleh negara mengenai ketenagakerjaan perlu memiliki unsur-unsur perlindungan terhadap pekerja supaya para pekerja mendapatkan keadilan dan perlakuan

secara layak oleh para pemberi kerja, tidak terkecuali mengenai tindakan PHK yang terjadi karena inisiatif dari pengusaha itu sendiri. Hal ini harus diberlakukan karena tujuan dari hukum ketenagakerjaan sendiri ialah untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja karena posisi tawarnya yang tidak sekuat pengusaha agar dapat terwujud keadilan sosial.

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian diatur dalam Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Efisiensi dalam produksi memiliki pengertian yaitu, "suatu komparasi antara *output* dan *input* mengenai tercapainya *output* maksimum dengan sejumlah *input*", hal ini berarti jika rasio *output* besar, maka dapat dikatakan bahwa efisiensi semakin tinggi.

Adapun bunyi dari Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 ialah, "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian". Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut tertulis, "Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan".

Berdasarkan pasal tersebut, hanya terdapat dua contoh indikator yang digunakan yaitu potensi penurunan produktivitas dan penurunan laba, namun terdapat frasa "antara lain" di dalamnya dapat mengakibatkan timbulnya alasan lain untuk digunakan dalam tindakan PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Juanda Pangaribuan mengatakan bahwa ketentuan ini akan mengancam pekerja karena akan mudah untuk memperbanyak alasan-alasan selain dua contoh yang ada di pasal

penjelasan. Hal ini tentunya menimbulkan kerugian terhadap pekerja karena akan memudahkan pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerja. perlu ada pengaturan yang mengatur lebih jelas.

Mengenai potensi penurunan produktivitas perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional perusahaan, diperlukan adanya pembuktian yang dilakukan oleh pengusaha dari auditor keuangan independen. Audit tersebut bisa dilakukan menggunakan auditor internal atau juga auditor eksternal. Alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagai alasan pemutusan hubungan kerja tersebut baru boleh dijalankan jika ditemukan bukti terhadap potensi penurunan produktivitas dan laba. Jika tidak ditemukan bukti, maka penggunaan alasan tersebut dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan.

Ketidajelasan dalam pengaturan tersebut harus diubah agar tidak digunakan secara sewenang-wenang oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketidajelasan ini dapat diatasi dengan dikeluarkannya peraturan yang mengatur secara rinci mengenai batasan-batasan yang dapat digunakan dalam penggunaan alasan ini untuk melakukan PHK.

Tinjauan Hukum Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian

Adapun contoh perkara perselisihan hubungan industrial mengenai PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi ialah PHK terhadap Rifki Firmansyah, Nopid Erna Sari, dan Imam Rahmadi oleh PT Auto Daya Keisindo (Putusan Pengadilan

Hubungan Industrial Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2021.PN.Jkt.Pst Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1021 K/Pdt.Sus-PHI/2022). Rifki Firmansyah, Nopid Erna Sari, dan Imam Rahmadi (Para Pekerja) merupakan pekerja pada PT Auto Daya Keisindo (Pengusaha), Jakarta. Pengusaha adalah perusahaan yang bergerak sebagai *dealer* resmi merek Honda di bidang otomotif.

Perselisihan hubungan kerja dimulai dari bulan Agustus 2020 dimana Pengusaha melakukan PHK kepada Para Pekerja tanpa memberi hak-hak Para Pekerja yaitu uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sesuai amanat pasal 156 ayat 2,3 dan 4 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Para Pekerja beranggapan bahwa perselisihan ini diduga karena Para Pekerja membuat serikat pekerja, dugaan ini timbul karena PHK terjadi setelah Pengusaha mengetahui adanya serikat pekerja (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia). Setelah berunding, pengusaha mengatakan jika PHK dilakukan dengan alasan efisiensi karena pengaruh dari adanya Covid 19. Para pekerja menganggap bahwa PHK yang dilaksanakan oleh pengusaha terhadap mereka menggunakan alasan tersebut tidak masuk akal, melihat keesokan harinya pengusaha sudah melakukan penerimaan terhadap tenaga kerja baru.

Mengenai permasalahan yang timbul karena pengusaha tidak suka jika pekerja tergabung dalam serikat sudah dimuat dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi, "*setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*". Selain peraturan tersebut, ada pula Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat yaitu "*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*". Maka dari itu, seluruh pekerja

memiliki hak untuk bergabung pada serikat pekerja.

Dalam proses penyelesaian perkara, upaya musyawarah antara kedua belah pihak gagal karena tidak ada titik temu akan permasalahan ini, karena hal tersebut maka ditempuh upaya penyelesaian secara tripartit dengan mediator dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Adapun bunyi anjuran yang diberikan oleh mediator ialah, *"Agar pihak PT. Auto Daya Keisindo membayar uang pesangon 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan"*. Anjuran ini pun masih belum memberikan jalan keluar terhadap kedua belah pihak, maka dari itu ditempuh upaya selanjutnya yaitu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial

Adapun isi gugatan para pekerja dalam Pengadilan Hubungan Industrial ialah agar pengusaha mempekerjakan para pekerja lagi ke posisi terakhirnya dan meminta pengusaha untuk membayarkan kekurangan upah selama para pekerja bekerja. Pada proses peradilan, pengusaha tidak memberikan pembuktian terhadap alasan efisiensi sebagai alasan PHK untuk mencegah terjadinya kerugian tersebut, padahal undang-undang sesuai dengan penjelasan Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 berbunyi, *"Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan"*. Maka dari itu, seharusnya pengusaha memberikan bukti bahwa terdapat potensi penurunan produktivitas atau laba pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya dalam putusannya, hakim memutuskan bahwa telah terjadi PHK antara para pekerja tersebut dengan

para pengusaha. Dalam pertimbangannya, hakim mengatakan bahwa hubungan kerja putus karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian sesuai dengan ketentuan Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Pada proses peradilan, hakim tidak memerintahkan pengusaha untuk memberikan pembuktian terkait dengan adanya potensi kerugian penurunan sebagaimana yang ditulis dalam pasal tersebut.

Nelson F. Saragih yang merupakan aktivis perburuhan mengatakan jika terdapat pihak yang berargumen bahwa PHK dilakukan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka argumentasi tersebut menjadi sebuah dalil dan harus ada pembuktian terhadap dalil tersebut. Dalam sistem peradilan perdata terdapat sebuah asas yang berbunyi *"actori incumbit probatio, actori onus probandi"* atau yang artinya ialah "siapa yang mendalilkan, dia harus membuktikan". Dalam putusan ini tidak ada pembuktian terhadap dalil tersebut, semua bukti yang diberikan oleh pengusaha dalam persidangan tidak ada yang menunjukkan relevansi dengan adanya potensi penurunan produktivitas atau laba.

Karena tidak puas akan hasil putusan tersebut, para pekerja melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Dalam upaya kasasi ini, hakim agung menguatkan putusan yang dijatuhkan oleh hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim agung dalam perkara ini juga tidak memerintahkan pengusaha untuk memberikan bukti yang relevan.

Para pekerja merasa kecewa dengan hasil putusan yang diberikan para hakim di Pengadilan Hubungan Industrial serta para hakim agung pada Mahkamah Agung. Para pekerja merasa seharusnya gugatan mereka dapat dikabulkan karena tidak ada pembuktian terhadap alasan yang diberikan oleh pengusaha dalam melakukan PHK.

Mengenai proses pembuktian pada perkara perdata telah dimuat di Hukum Acara Perdata. Hukum Acara Perdata ini merupakan Hukum Perdata formil memuat cara mengenai langkah-langkah dalam melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perdata seperti yang ada pada Hukum Perdata materiil. Dalam prosesnya, pembuktian perkara perdata pada pengadilan bisa dijalankan oleh para majelis hakim menggunakan penyelidikan terhadap sebuah hubungan hukum yang menjadi sebuah dasar dari gugatan itu mengenai memang adanya sebuah kejadian atau hanya dibuat-buat. Keadaan hubungan hukum tersebut perlu dibuktikan kalau penggugat mengupayakan kemenangan pada sebuah perkara. Kalau penggugat gagal dalam memberikan bukti atas dalil-dalil yang digunakan sebagai dasar gugatan, hakim akan menolak gugatannya, dan jika berhasil gugatannya tersebut akan dikabulkan. Selain itu, terdapat pula hal-hal yang tidak memerlukan pembuktian dalam proses pembuktian perkara perdata, diantaranya gugatan yang telah diakui kebenarannya oleh pihak lawan, penglihatan hakim selama persidangan, dan juga fakta-fakta yang telah diketahui secara umum.

Hukum acara perdata sudah menetapkan alat-alat bukti yang bisa dipakai di sidang pembuktian perkara perdata, yang akan digunakan menjadi sarana dalam pembuktian. Pengaturan mengenai alat-alat bukti, diatur dalam Pasal 164 HIR, Pasal 284 RBG dan Pasal 1866 BW yaitu:

1. Surat

Ada dua jenis alat bukti surat, yaitu akta dan surat yang bukan akta. Akta merupakan sebuah surat yang dengan sengaja dari awal dibuat sebagai pembuktian. Terdapat dua jenis akta, yang pertama ialah akta otentik dan yang kedua ialah akta di bawah tangan. Pengertian dari akta otentik berdasarkan pasal 1868 BW adalah, "*suatu akta yang bentuknya ditentukan oleh undang-*

undang dibuat oleh atau dihadapan pegawai-pegawai umum yang berkuasa di tempat dimana akta dibuat", dan akta dibawah tangan ialah, "*akta yang dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang bersangkutan*".

2. Saksi

Saksi merupakan pihak yang menyampaikan keterangan pada persidangan terkait dengan hal atau peristiwa yang dilihat, didengar dan dialami oleh dirinya sendiri. Terdapat dua jenis alat bukti saksi, yang pertama ialah saksi biasa dan yang kedua ialah saksi ahli. Saksi biasa merupakan orang yang menyampaikan kesaksian mengenai hal yang dilihat, didengar serta dialami oleh dirinya sendiri, dan saksi ahli ialah pihak yang menyampaikan kesaksian sesuai dengan keahlian yang ia punya.

3. Persangkaan-persangkaan

Persangkaan merupakan konklusi yang disimpulkan oleh undang-undang atau oleh juga konklusi dari majelis hakim mengenai peristiwa yang terkenal ke peristiwa yang tidak terkenal. Persangkaan undang-undang merupakan konklusi yang disimpulkan oleh undang-undang, dan persangkaan hakim ialah konklusi yang disimpulkan oleh para majelis hakim menggunakan dasar peristiwa-peristiwa tertentu yang sudah diungkapkan menggunakan bukti-bukti yang diberikan para pihak.

4. Pengakuan

Terdapat dua jenis pengakuan, yaitu pengakuan di depan persidangan serta pengakuan di luar persidangan. Pengakuan dimuka persidangan memiliki beberapa jenis, yang pertama, pengakuan yang sesungguhnya, pengakuan ini berarti tergugat pada jawabannya memberikan pengakuan dengan cara sebenar-benarnya mengenai hal-hal yang sudah dialami oleh penggugat. Yang kedua, pengakuan

kualifikasi, hal ini berarti tergugat tidak memberikan pengakuan secara sepenuhnya, namun terdapat beberapa hal yang dibantah oleh penggugat. Yang ketiga, pengakuan klausula, hal ini berarti dalil penggugat diakui oleh tergugat, namun diikuti dengan keterangan tambahan. Pengakuan di luar persidangan hendaklah diikuti beserta alat bukti lain agar lebih memberikan keyakinan terhadap hakim.

5. Sumpah

Sumpah merupakan keterangan yang akan diberi oleh seseorang dengan menggunakan nama Tuhannya. Terdapat dua jenis sumpah, yang pertama ialah sumpah yang dibebankan oleh hakim dan yang kedua ialah sumpah yang dimohonkan oleh pihak lawan.

Pada perkara pemutusan hubungan kerja dalam putusan ini, terdapat permasalahan dalam segi penegakan hukum. Hal ini terlihat dari penegak hukum yang dalam kasus ini yaitu majelis hakim yang tidak cukup dalam memberikan pertimbangan terhadap bukti-bukti yang relevan terkait dengan berkurangnya produktivitas perusahaan atau laba. Penegak hukum yang baik akan mengupayakan adanya pembuktian semaksimal mungkin hingga akhirnya sampai pada kesimpulan yaitu hasil putusan. Hakim sebagai jantung pengadilan seharusnya kuat akan pembuktiannya, hal ini dikarenakan bukti-bukti lah yang akan digunakan sebagai pertimbangan terhadap sebuah peristiwa.

Selain permasalahan dalam segi penegakan hukum, norma yang ada juga memiliki kelemahan. Penjelasan pada pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dianggap tidak secara tegas memberikan rincian secara *detail* terhadap hal-hal apa yang bisa digunakan sebagai alasan untuk mencegah terjadinya kerugian. Penggunaan frasa "antara lain" dapat menimbulkan semakin banyaknya

alasan yang dapat digunakan pengusaha dalam melakukan PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.

Menurut Juanda Pangaribuan, kondisi hukum yang lemah ini tidak akan menjadi masalah jika penegak hukum menggunakan fungsinya dengan baik. Penegak hukum yang baik akan menambal hukum yang lemah dengan pertimbangan-pertimbangan yang diberikannya.

Dalam teori sistem hukum yang disampaikan oleh Friedman, terdapat tiga buah komponen, yaitu struktur (*legal structure*), substansi (*legal substance*), dan budaya (*legal culture*). Ketiga hal tersebut dijalankan sebagai sebuah kesatuan. Substansi hukum ialah sebuah peraturan hukum, sebaik apapun suatu peraturan bila struktur dan budaya hukum di dalamnya buruk, maka sebuah hukum yang baik akan menjadi tidak ada baik. Namun bila suatu peraturan yang kurang baik dan memiliki struktur dan budaya hukum yang baik, maka kekurangan yang ada dalam peraturan itu dapat menjadi baik. Selanjutnya bila suatu struktur dan budaya hukum memiliki sifat yang buruk, maka peraturan yang ada dapat ikut menjadi buruk.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis, didapatkan beberapa kesimpulan. Penjelasan mengenai efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagai alasan PHK pada penjelasan Pasal 43 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tidak memberikan rincian secara tegas mengenai kriteria-kriteria dalam penggunaan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. Pada penjelasan tersebut terdapat frasa "antara lain" yang dapat menimbulkan semakin beragamnya alasan yang bisa dipakai pengusaha dalam melakukan

PHK. Selain kelemahan dalam segi peraturan tersebut, terdapat juga penegak hukum yaitu hakim yang tidak ketat dalam pembuktian terhadap perkara ini. Terdapat hakim yang tidak cukup dalam memberikan pertimbangan terhadap bukti-bukti yang relevan terkait dengan berkurangnya produktivitas perusahaan atau laba dan langsung memberikan keputusan pada putusannya suatu hubungan kerja. Keadaan pengaturan dan penegak hukum yang seperti ini akan menimbulkan kerugian terhadap pekerja karena pemutusan hubungan kerja akan semakin mudah dilakukan oleh para pengusaha. Seharusnya undang-undang mengatur batasan-batasan atau parameter terhadap efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara lebih terperinci agar tidak ada pihak yang dapat menyalahgunakan peraturan ini untuk kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizabeth, E.E. *Wawancara*, dengan Aktivist Perburuhan Nelson F. Saragih, 26 Desember 2022.
- Elizabeth, E.E. *Wawancara*, dengan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Juanda Pangaribuan, 17 Desember 2022.
- Husni, L. (2008) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 6647)*.
- Joana Marinescu. (2011). Are Judges Sensitive to Economic Conditions? Evidence from UK Employment Tribunals. *Industrial and Labor Relations Review*. 64(4):673
- Lesmana, C.T. *Pokok-Pokok Pikiran Lawrence Meir Friedman; Sistem Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial*. Diunduh di <https://nusaputra.ac.id/article/pokok-pokok-pikiran-lawrence-meir-friedman-sistem-hukum-dalam-perspektif-ilmu-sosial/> tanggal 20 Desember 2022.
- Santoso, B. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Mimbar Hukum*. 25(3):405
- Soedjono, W. (1991). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeikromo, D. (2014) Proses Pembuktian Dan Penggunaan Alat-Alat Bukti Pada Perkara Perdata Di Pengadilan. *UNSRAT Repository*. 2(1):127
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. 2(2):328
- Susanto, H.A. & Imaningati, S. (2014). Tingkat Efisiensi Produksi Dan Pendapatan Pada Usaha Pengolahan Ikan Asin Skala Kecil. *Journal of Economics and Policy*. 7(1):76
- Sutantio, R. & Oeripkartawinata, I. (1995). *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Mandar Maju.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zulkarnaen, A.H. (2016) Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Mimbar Justitia*. 2(2):810