

**ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT
NOMOR 40/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JKT.PST DAN PUTUSAN
KASASI NOMOR 1768 K/PDT.SUS-PHI/2022 BERDASARKAN ASAS
KEADILAN DAN KEPASTIAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Perkara Nomor 40/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Jkt.Pst)**

Anthonius Yanto Gebang¹, Bambang Supriyanto²
antoni.202200070012@student.atmajaya.ac.id¹, bambangconsult@gmail.com²
Universitas Katholik Atmajaya Jakarta

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan efisiensi, dengan fokus pada penerapan asas keadilan dan kepastian hukum. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif, yang mengkaji bagaimana hukum diterapkan dan diinterpretasikan berdasarkan norma-norma hukum yang berlaku. Penelitian ini melibatkan analisis mendalam terhadap keputusan pengadilan untuk menilai sejauh mana prinsip keadilan, yaitu perlakuan adil terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan kepastian hukum, yaitu penerapan aturan yang konsisten dan jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak, diterapkan dalam kasus tersebut. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi upaya pengadilan dalam menyeimbangkan kepentingan efisiensi yang dikemukakan oleh pengusaha dengan perlindungan hak-hak pekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun keputusan pengadilan berusaha memberikan kepastian hukum, terdapat perdebatan mengenai sejauh mana keputusan tersebut mencerminkan keadilan substantif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan antara asas keadilan dan kepastian hukum dalam pemutusan hubungan kerja sangat penting untuk memastikan perlindungan hak pekerja sambil menjaga kepentingan efisiensi pengusaha. Rekomendasi diberikan untuk perbaikan dalam penerapan hukum ketenagakerjaan agar lebih sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Asas Keadilan, Pemutusan Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu sentral dalam hubungan industrial di Indonesia. Di tengah ketidakstabilan ekonomi global dan perubahan signifikan dalam dunia bisnis, banyak perusahaan melakukan efisiensi untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Salah satu langkah yang sering diambil dalam upaya efisiensi adalah pengurangan jumlah tenaga kerja melalui PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) memberikan landasan hukum yang jelas terkait prosedur dan alasan PHK, termasuk ketentuan bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah serta memperhatikan hak-hak karyawan.

Salah satu alasan yang sering diajukan oleh pengusaha dalam kasus PHK adalah efisiensi perusahaan, terutama dalam menghadapi tekanan keuangan dan penurunan produktivitas. Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, namun tetap harus memberikan pesangon kepada pekerja yang di PHK. Namun, penerapan aturan ini tidak selalu berjalan dengan lancar di lapangan. Banyak kasus di mana karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau tidak mendapatkan hak mereka secara layak ketika perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi (Harimurti, 2021).

Dalam kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Jkt.Pst, pengusaha mengajukan gugatan PHK terhadap dua karyawannya dengan alasan efisiensi perusahaan. Kasus ini menarik untuk dikaji karena alasan efisiensi yang digunakan sebagai dasar PHK, serta bagaimana putusan pengadilan mengaplikasikan asas keadilan dan kepastian hukum dalam memberikan keputusan. Asas keadilan yang diterapkan di sini mengacu pada hak-hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang, sementara asas kepastian hukum menuntut bahwa keputusan PHK harus memiliki dasar hukum yang jelas dan diterapkan secara konsisten di berbagai putusan pengadilan (Rawls, 1971; Achmad, 2019).

Namun, meskipun efisiensi adalah alasan yang sah untuk PHK berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia, sering kali terdapat ketegangan antara kepentingan pengusaha yang ingin menjaga stabilitas perusahaan dan kepentingan pekerja yang ingin mempertahankan pekerjaan mereka. Ketegangan ini semakin nyata setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang memperbarui beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam implementasinya, UU Cipta Kerja memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, yang menimbulkan kekhawatiran terkait keadilan bagi pekerja yang terkena dampak (Umam, 2023).

Penelitian ini dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana asas keadilan dan kepastian hukum diterapkan dalam kasus PHK oleh pengusaha dengan alasan efisiensi. Fokus penelitian ini berangkat dari fakta bahwa meskipun PHK dengan alasan efisiensi diakui oleh hukum ketenagakerjaan, ada potensi besar terjadinya ketidakadilan jika pengusaha memanfaatkan alasan ini secara tidak tepat. PHK merupakan keputusan yang berdampak besar pada kehidupan pekerja, sehingga penerapannya harus memperhatikan hak-hak karyawan dan tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan.

Asas keadilan, seperti yang diungkapkan oleh John Rawls dalam teorinya tentang keadilan distributif, menuntut bahwa setiap individu harus mendapatkan hak yang adil berdasarkan aturan yang berlaku. Dalam konteks PHK, keadilan harus dilihat dari segi apakah pekerja mendapatkan kompensasi yang layak dan diperlakukan dengan cara yang menghormati hak-hak mereka (Rawls, 1971). Sebaliknya, pengusaha juga berhak untuk menjaga kelangsungan bisnis mereka, tetapi hal tersebut tidak boleh dilakukan dengan

mengorbankan hak-hak dasar pekerja.

Di samping itu, asas kepastian hukum juga menjadi dasar penting dalam menelaah putusan-putusan terkait PHK. Menurut Jeremy Bentham, kepastian hukum berarti bahwa aturan hukum harus diterapkan secara konsisten dan dapat diprediksi, sehingga semua pihak yang terlibat dapat mengetahui hak dan kewajiban mereka secara jelas (Bentham, 1789). Dalam kasus ini, penerapan asas kepastian hukum menjadi penting untuk memastikan bahwa alasan efisiensi yang diajukan oleh pengusaha dalam PHK benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh hukum, dan tidak hanya sebagai dalih untuk mengurangi tenaga kerja.

Kasus Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menjadi contoh konkret bagaimana pengadilan menimbang kepentingan pengusaha dan pekerja dalam situasi PHK. Dalam kasus ini, pengusaha mengajukan gugatan terhadap dua karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan. Pengusaha berargumen bahwa untuk menjaga kelangsungan usaha di tengah kondisi ekonomi yang sulit, perusahaan perlu mengurangi jumlah tenaga kerja. Dalam gugatan ini, pengusaha berusaha membuktikan bahwa PHK yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pihak pengusaha mengklaim bahwa PHK adalah langkah yang sah dan diperlukan untuk keberlanjutan perusahaan, dan mereka telah memberikan pesangon sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Analisis terhadap kedua putusan ini sangat relevan dalam memahami bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menyeimbangkan antara hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, khususnya dalam konteks PHK dengan alasan efisiensi.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas mengenai PHK di Indonesia, masih terdapat kekosongan terkait penerapan asas keadilan dan kepastian hukum dalam kasus PHK dengan alasan efisiensi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada aspek normatif atau prosedural dari PHK, namun belum banyak yang secara mendalam mengkaji bagaimana putusan pengadilan, terutama dalam kasus-kasus PHK yang diajukan oleh pengusaha, menyeimbangkan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

Penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Jkt.Pst dan Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Analisis ini akan memberikan pemahaman baru tentang bagaimana asas keadilan dan kepastian hukum diterapkan dalam kasus PHK dengan alasan efisiensi, serta bagaimana putusan-putusan tersebut dapat menjadi preseden penting bagi pengadilan lainnya dalam menilai kasus serupa di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus yang tergolong dalam jenis penelitian normatif. Penelitian normatif, yang sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, dogmatik, atau legistik, dan dalam literatur Anglo-Amerika dikenal sebagai legal research, berfokus pada analisis aspek internal dari disiplin ilmu hukum. Penelitian ini menitikberatkan pada pemahaman norma-norma hukum yang berlaku serta bagaimana norma tersebut diterapkan dalam praktik hukum.

Menurut Sunaryati Hartono (1994), salah satu fungsi dari metode penelitian hukum normatif adalah untuk menjelaskan atau menerangkan kepada pihak lain tentang aspek hukum dari suatu peristiwa atau masalah tertentu, serta untuk memahami dan mengetahui hukum positif yang berlaku untuk masalah tersebut.

Penelitian hukum normatif (legal research) umumnya terbatas pada studi dokumen, yaitu dengan memanfaatkan sumber-sumber bahan hukum seperti peraturan perundang-

undangan, putusan pengadilan, kontrak, teori-teori hukum, serta pandangan ahli. Penelitian ini juga sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, penelitian kepustakaan, atau studi dokumen, karena metode utamanya adalah mengkaji sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang diambil oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. Salah satu alasan yang sering menimbulkan kontroversi adalah efisiensi, yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU No.13/2003. Pasal ini memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK berdasarkan alasan efisiensi. Namun, penerapan ketentuan ini seringkali menimbulkan perdebatan, terutama karena adanya perbedaan interpretasi mengenai apa yang dimaksud dengan efisiensi dan bagaimana penerapannya seharusnya dilakukan.

Ketentuan mengenai efisiensi sering kali menjadi sorotan karena penerapannya dapat berdampak signifikan pada hak-hak pekerja dan keadilan dalam dunia ketenagakerjaan. Pengusaha, dalam beberapa kasus, dapat menggunakan alasan efisiensi sebagai dasar untuk melakukan PHK tanpa harus memenuhi kriteria yang dianggap adil oleh pekerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pemahaman dan analisis yang mendalam mengenai ketentuan ini agar prinsip keadilan dan kepastian hukum dapat diterapkan secara konsisten dalam setiap kasus PHK.

Analisis terhadap ketentuan efisiensi dalam PHK perlu mempertimbangkan berbagai aspek, seperti apakah alasan efisiensi yang diberikan benar-benar valid dan sesuai dengan keadaan perusahaan, serta bagaimana proses PHK dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjamin. Dengan memahami dan mengevaluasi ketentuan ini secara komprehensif, diharapkan akan tercapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga prinsip keadilan dan kepastian hukum dapat ditegakkan dengan baik.

Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengusaha memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja jika perusahaan mengalami efisiensi. Ketentuan ini berlaku meskipun perusahaan tidak mengalami kerugian finansial selama dua tahun berturut-turut atau tidak berada dalam keadaan memaksa. Dalam situasi seperti ini, pekerja berhak menerima kompensasi yang terdiri dari uang pesangon yang besarnya dua kali lipat dari ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Namun, implementasi ketentuan ini sering kali menimbulkan kebingungan dan perdebatan, terutama mengenai istilah "perusahaan tutup" dan "efisiensi." Masalah utama yang muncul adalah apakah efisiensi memerlukan penutupan operasional perusahaan secara total, ataukah perusahaan dapat melaksanakan efisiensi dengan cara yang tidak mengharuskan penutupan usaha secara keseluruhan.

Penafsiran tentang apa yang dimaksud dengan efisiensi dan bagaimana hal itu berhubungan dengan PHK memerlukan pemahaman yang mendalam. Apakah efisiensi merujuk pada pengurangan jumlah pekerja, perubahan struktur organisasi, atau penutupan bagian tertentu dari operasional perusahaan? Selain itu, penilaian terhadap apakah perusahaan benar-benar mengalami kondisi yang memerlukan efisiensi ataukah itu hanya alasan untuk melakukan PHK juga harus dipertimbangkan.

Pertanyaan-pertanyaan ini penting untuk memastikan bahwa PHK yang dilakukan berdasarkan alasan efisiensi benar-benar sesuai dengan ketentuan hukum dan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dengan adil. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha, pekerja, dan pihak-pihak terkait untuk memahami dengan jelas ketentuan ini dan implikasinya dalam konteks dunia kerja yang dinamis.

Ambiguitas dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terkait frasa "perusahaan tutup" dan istilah "efisiensi" sering kali menjadi sumber utama perdebatan dan

kebingungan. Undang-undang ini tidak memberikan definisi rinci tentang istilah-istilah tersebut, dan penjelasan pasal yang tersedia tidak cukup memadai untuk memberikan panduan yang jelas. Akibatnya, terdapat variasi dalam interpretasi dan penerapan ketentuan ini di lapangan.

Beberapa pihak berpendapat bahwa frasa “perusahaan tutup” dan istilah “efisiensi” harus dipahami secara bersamaan, sehingga PHK berdasarkan efisiensi hanya dapat dilakukan apabila perusahaan benar-benar mengalami penutupan, baik secara penuh maupun sementara. Dalam pandangan ini, efisiensi dianggap sebagai langkah ekstrem yang hanya dapat diambil jika perusahaan tidak lagi dapat beroperasi dalam kapasitas sebelumnya. Dengan demikian, hanya dalam konteks penutupan operasional, baik total maupun sebagian, PHK dapat dilakukan secara sah.

Sebaliknya, terdapat pandangan lain yang berargumen bahwa istilah “efisiensi” memungkinkan tindakan PHK tanpa perlu menutup seluruh operasional perusahaan. Menurut pandangan ini, efisiensi dapat diartikan sebagai upaya untuk memperbaiki struktur dan proses internal perusahaan tanpa harus menghentikan kegiatan operasional secara keseluruhan. Dalam konteks ini, PHK dianggap sah jika dilakukan untuk mencapai tujuan efisiensi, seperti pengurangan biaya atau restrukturisasi, meskipun perusahaan tetap melanjutkan operasionalnya.

Perbedaan interpretasi ini menyoroti pentingnya adanya definisi yang lebih jelas dan penjelasan yang komprehensif dalam undang-undang terkait untuk menghindari ketidakpastian dan memastikan penerapan yang adil. Pihak-pihak yang terlibat, termasuk pengusaha, pekerja, dan pembuat kebijakan, perlu memahami dan menyepakati makna dari istilah-istilah ini agar proses PHK yang dilakukan berdasarkan efisiensi dapat dilakukan sesuai dengan hukum dan prinsip keadilan.

Salah satu contoh yang menyoroti masalah interpretasi Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah kasus yang melibatkan Hotel Papandayan di Bandung. Dalam kasus ini, pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, mengklaim bahwa perusahaan harus tutup karena alasan efisiensi. Namun, kenyataannya adalah hotel tersebut hanya ditutup sementara untuk keperluan renovasi, bukan karena perusahaan mengalami penutupan permanen atau penutupan operasional yang menyeluruh.

Para pekerja yang terkena PHK merasa bahwa alasan yang diberikan untuk PHK tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, mengingat hotel tidak benar-benar mengalami penutupan permanen, melainkan hanya penutupan sementara. Mereka kemudian mengajukan gugatan untuk menuntut keadilan atas kompensasi dan hak-hak mereka yang seharusnya sesuai dengan perundang-undangan.

Kasus ini kemudian diadili oleh Mahkamah Konstitusi, yang mengeluarkan Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menetapkan bahwa PHK yang didasarkan pada alasan efisiensi tidak dapat dianggap sah jika perusahaan tidak benar-benar mengalami penutupan permanen. Putusan ini menegaskan bahwa frasa “perusahaan tutup” dan “efisiensi” dalam Pasal 164 ayat (3) harus dipahami sebagai satu kesatuan. Dengan kata lain, PHK yang dilakukan atas dasar efisiensi hanya dapat dilaksanakan jika perusahaan benar-benar mengalami penutupan operasional secara permanen, bukan sekadar penutupan sementara untuk renovasi atau perbaikan.

Keputusan ini memberikan panduan penting dalam menafsirkan ketentuan mengenai PHK efisiensi dan menekankan perlunya adanya kejelasan dalam pelaksanaan ketentuan tersebut agar tidak terjadi penyalahgunaan oleh pihak pengusaha. Mahkamah Konstitusi menggarisbawahi bahwa perlindungan hak pekerja harus dijaga dengan ketat, terutama dalam kasus PHK yang dilakukan berdasarkan alasan efisiensi, untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan hukum.

Pandemi COVID-19 membawa tantangan baru dalam penerapan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan alasan efisiensi, sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Ketika pandemi melanda, pembatasan aktivitas masyarakat, serta penurunan drastis dalam operasional perusahaan, memaksa

banyak pengusaha untuk mengambil langkah-langkah drastis guna menjaga kelangsungan bisnis mereka. Salah satu langkah yang sering diambil adalah PHK dengan alasan efisiensi, meskipun perusahaan tidak mengalami penutupan total atau permanen.

Dalam konteks pandemi, banyak perusahaan yang menghadapi penurunan pendapatan dan kesulitan finansial yang parah, yang menyebabkan mereka mengklaim bahwa PHK dilakukan untuk efisiensi guna mempertahankan keberlanjutan operasional mereka. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa meskipun PHK dilakukan dengan alasan efisiensi, perusahaan tetap beroperasi, kadang bahkan memperluas aktivitas tertentu secara terbatas. Situasi ini menimbulkan sejumlah pertanyaan mengenai keabsahan dan keadilan penerapan PHK efisiensi dalam konteks pandemi.

Pertama, terdapat masalah mengenai justifikasi hukum dari PHK efisiensi dalam situasi di mana perusahaan tidak benar-benar menutup operasionalnya secara permanen. Dalam hal ini, pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan "efisiensi" dan "perusahaan tutup" menjadi sangat penting. Adakah ketentuan yang membenarkan PHK efisiensi jika perusahaan hanya mengalami penurunan operasional sementara, ataukah ketentuan tersebut memerlukan penutupan operasional secara penuh dan permanen?

Kedua, dari perspektif keadilan, penerapan PHK efisiensi di tengah pandemi menimbulkan isu terkait hak-hak pekerja. Banyak pekerja yang terkena dampak dari keputusan PHK ini merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau tidak memadai untuk menutupi dampak finansial yang mereka alami akibat kehilangan pekerjaan. Ketidakpastian ekonomi selama pandemi menambah beban finansial bagi pekerja, yang sering kali sudah mengalami kesulitan akibat penurunan pendapatan selama krisis.

Penting untuk mencermati bahwa keputusan pengadilan dan lembaga penyelesaian perselisihan perlu menimbang dengan seksama kondisi khusus yang dihadapi oleh perusahaan dan pekerja selama pandemi. Keputusan-keputusan ini harus memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja, sekaligus mempertimbangkan dampak dari kondisi ekonomi yang tidak terduga. Penerapan ketentuan PHK efisiensi dalam situasi seperti ini harus dilakukan dengan transparansi dan pertimbangan yang matang agar tidak menambah ketidakadilan bagi pekerja yang terdampak.

Melihat kompleksitas situasi ini, diperlukan penyesuaian atau klarifikasi lebih lanjut dalam ketentuan hukum yang ada agar dapat menangani berbagai skenario yang muncul akibat situasi krisis global seperti pandemi COVID-19.

Untuk mengatasi ketidakjelasan dan variasi interpretasi dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, beberapa langkah rekomendasi dapat diimplementasikan guna memastikan keadilan dan kepastian hukum. Berikut adalah langkah-langkah tersebut:

1. Definisi yang Jelas dalam Peraturan Perundang-Undangan: Perlu adanya penjelasan yang rinci dan tegas mengenai istilah "perusahaan tutup" dan "efisiensi" dalam UU Ketenagakerjaan atau peraturan pelaksanaannya. Definisi yang jelas akan mengurangi ambiguitas dan variasi interpretasi yang dapat menyebabkan sengketa. Misalnya, perlu dijelaskan apakah "perusahaan tutup" berarti penutupan operasional secara total atau dapat mencakup penutupan sementara untuk renovasi atau restrukturisasi. Demikian pula, harus ada penjelasan rinci mengenai kriteria efisiensi yang sah dan bagaimana penerapannya harus dilakukan.
2. Peningkatan Sosialisasi dan Pendidikan: Meningkatkan pemahaman pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka terkait dengan PHK efisiensi sangat penting. Program sosialisasi dan pendidikan yang terstruktur dapat membantu kedua belah pihak memahami ketentuan hukum, prosedur, dan hak-hak mereka. Hal ini termasuk menyelenggarakan pelatihan untuk pengusaha mengenai kewajiban mereka dalam melaksanakan PHK secara adil dan transparan, serta memberikan informasi kepada pekerja mengenai cara melindungi hak-hak mereka dan menanggapi PHK yang dianggap tidak sesuai.

3. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Pengawasan yang ketat terhadap praktik PHK efisiensi harus diterapkan untuk memastikan bahwa prosedur dan ketentuan hukum dipatuhi. Pemerintah, melalui instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial, harus aktif memantau pelaksanaan PHK dan mengevaluasi apakah keputusan PHK sesuai dengan peraturan yang berlaku dan putusan Mahkamah Konstitusi. Pengawasan ini juga termasuk melakukan audit dan pemeriksaan secara berkala terhadap perusahaan yang melakukan PHK untuk memastikan tidak ada penyalahgunaan.
4. Pendekatan yang Terintegrasi dalam Penanganan Sengketa: Menerapkan pendekatan yang lebih terintegrasi dalam penanganan sengketa terkait PHK efisiensi dapat membantu menyelesaikan konflik dengan lebih efisien. Pendekatan ini bisa mencakup mediasi yang melibatkan pihak ketiga secara aktif, serta penyediaan fasilitas penyelesaian sengketa yang lebih accessible dan responsif terhadap kebutuhan kedua belah pihak.
5. Penyusunan Panduan Operasional dan Standar Praktik: Mengembangkan panduan operasional dan standar praktik bagi perusahaan dalam melaksanakan PHK efisiensi dapat memberikan arahan yang lebih konkret tentang bagaimana ketentuan hukum harus diterapkan dalam praktik. Panduan ini harus mencakup prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan, bentuk kompensasi yang wajib diberikan, dan cara penyampaian informasi kepada pekerja mengenai PHK yang dilakukan.
6. Evaluasi dan Revisi Peraturan: Melakukan evaluasi periodik terhadap peraturan yang ada dan mempertimbangkan revisi jika diperlukan untuk mencerminkan perkembangan situasi ekonomi dan kebutuhan praktis. Evaluasi ini dapat melibatkan konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, pekerja, akademisi, dan praktisi hukum, untuk mengidentifikasi kelemahan dalam peraturan yang ada dan mencari solusi yang lebih baik.

Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi ketidakjelasan dan perbedaan interpretasi terkait PHK efisiensi, serta memastikan bahwa pelaksanaan PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Secara keseluruhan, penerapan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan masih menyisakan ketidakjelasan yang dapat menimbulkan berbagai interpretasi. Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 telah memberikan panduan bahwa efisiensi hanya dianggap sah jika melibatkan penutupan perusahaan secara permanen, praktik di lapangan seringkali menunjukkan tantangan dalam penerapannya. Terutama selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang melaksanakan PHK dengan alasan efisiensi meskipun tidak menutup operasional mereka sepenuhnya, melainkan hanya menghentikan kegiatan sementara atau merestrukturisasi bisnis.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk penyesuaian dan klarifikasi lebih lanjut dalam peraturan hukum terkait PHK efisiensi. Untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum yang lebih baik, diperlukan definisi yang lebih rinci mengenai apa yang dimaksud dengan "efisiensi" dan "penutupan perusahaan" dalam konteks undang-undang. Selain itu, perlu ada upaya lebih lanjut untuk menyempurnakan regulasi dan memperkuat mekanisme pengawasan agar penerapan hukum dapat lebih konsisten dan adil, terutama dalam menghadapi situasi-situasi krisis yang kompleks seperti pandemi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan ketentuan hukum terkait PHK efisiensi dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dan memastikan bahwa proses PHK dilakukan dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan kepastian hukum.

B. Penerapan Asas Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

Penerapan asas keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi menjadi semakin kompleks dalam konteks pandemi COVID-19 dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang perlindungan hukum terhadap pekerja. Pandemi

global ini telah menambah lapisan kesulitan baru bagi perusahaan dan pekerja, menjadikannya tantangan utama dalam menerapkan asas keadilan secara efektif. Keadilan dalam proses PHK harus mencakup dua dimensi penting: keadilan substantif dan keadilan prosedural, yang masing-masing berkontribusi secara signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan pelaksanaan PHK yang adil.

Keadilan substantif berfokus pada alasan dan justifikasi di balik keputusan PHK. Dalam konteks efisiensi, asas ini mensyaratkan bahwa keputusan PHK harus berlandaskan pada alasan yang rasional, jelas, dan objektif. Dalam situasi pandemi, perusahaan mungkin menghadapi tekanan ekonomi yang ekstrem, seperti penurunan pendapatan yang drastis atau ketidakmampuan untuk mempertahankan seluruh tenaga kerja. Oleh karena itu, keadilan substantif mengharuskan bahwa keputusan untuk melakukan PHK harus dilandasi oleh data dan analisis yang mendalam mengenai kebutuhan efisiensi, bukan hanya berdasarkan pada perhitungan jangka pendek atau keputusan yang diambil tanpa pertimbangan yang memadai. Keadilan substantif juga berarti bahwa alasan PHK harus memenuhi standar hukum yang berlaku dan tidak boleh dilakukan dengan cara yang diskriminatif atau merugikan kelompok tertentu secara tidak adil.

Keadilan prosedural, di sisi lain, berhubungan dengan cara dan proses yang digunakan dalam melaksanakan PHK. Aspek ini menuntut agar prosedur PHK dilakukan dengan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. Proses ini harus mencakup beberapa langkah kunci, termasuk pemberitahuan yang jelas dan tepat waktu kepada pekerja mengenai keputusan PHK dan alasannya, serta kesempatan bagi pekerja untuk memberikan tanggapan atau mengajukan keberatan terhadap keputusan tersebut. Selain itu, keadilan prosedural memerlukan adanya proses mediasi atau negosiasi bipartit sebelum keputusan akhir diambil, serta penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif jika terjadi ketidaksepakatan antara pihak perusahaan dan pekerja. Dengan demikian, keadilan prosedural bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa PHK dilakukan dengan cara yang konsisten dengan prinsip keadilan dan tidak semena-mena.

Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, seperti Pasal 164 ayat (3), mengatur hak-hak pekerja dalam kasus PHK efisiensi, termasuk kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Ketentuan ini dirancang untuk memberikan perlindungan finansial kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka akibat PHK, dengan tujuan mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan mereka. Namun, dalam praktiknya, penerapan ketentuan ini seringkali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu isu utama adalah interpretasi dan implementasi ketentuan mengenai frasa "perusahaan tutup" dan "efisiensi," sebagaimana terungkap dalam kasus Hotel Papandayan Bandung. Kasus tersebut menunjukkan bahwa frasa "perusahaan tutup" harus diartikan sebagai "perusahaan tutup permanen," untuk memastikan bahwa PHK efisiensi dilakukan hanya dalam kondisi yang benar-benar memerlukan.

UU Cipta Kerja, yang dikenal sebagai bagian dari paket Omnibus Law, membawa perubahan mendasar dalam regulasi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), termasuk penghapusan ketentuan yang sebelumnya memberikan pesangon dua kali lipat kepada pekerja yang terkena PHK dengan alasan efisiensi, seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Reformasi ini memperkenalkan sejumlah syarat tambahan yang lebih ketat untuk PHK yang disebabkan oleh *force majeure* atau alasan efisiensi. Salah satu perubahan yang signifikan adalah kewajiban perusahaan untuk membuktikan kondisi finansial mereka secara lebih transparan dan akuntabel.

Kini, perusahaan yang berencana melakukan PHK dengan alasan efisiensi harus menyediakan bukti konkret mengenai kerugian finansial yang mereka alami. Bukti tersebut harus berupa laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik, yang menunjukkan adanya kerugian substansial yang berdampak pada kelangsungan operasional perusahaan. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa alasan efisiensi bukan digunakan sebagai dalih semata untuk mengurangi tenaga kerja secara sepihak atau menghindari kewajiban pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan.

Dengan adanya persyaratan tambahan ini, regulasi berusaha menyeimbangkan antara perlindungan hak pekerja dan kebutuhan perusahaan untuk beradaptasi dalam situasi sulit. Perusahaan tidak bisa sembarangan melakukan PHK tanpa justifikasi yang jelas dan terukur. Hal ini bertujuan untuk mencegah praktik PHK yang tidak sah atau sewenang-wenang, serta memberikan jaminan bahwa PHK hanya dilakukan ketika benar-benar dibutuhkan demi keberlanjutan bisnis. Ketentuan ini juga mencerminkan upaya pemerintah untuk menekan potensi penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan, sehingga pekerja tetap memiliki perlindungan hukum yang kuat dalam situasi krisis ekonomi atau keuangan.

Di sisi lain, penerapan prinsip "just cause" atau alasan yang sah dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan PHK tidak diambil secara sewenang-wenang dan berdasarkan alasan yang tidak jelas, melainkan melalui pertimbangan rasional yang objektif dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, penerapan prinsip "just cause" tidak hanya mengukuhkan keabsahan hukum dari tindakan PHK, tetapi juga memastikan keadilan dalam pelaksanaannya, yang esensial bagi perlindungan pekerja.

Dalam konteks hak asasi manusia, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menggarisbawahi hak fundamental setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini mencerminkan komitmen negara terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi warganya, termasuk dalam situasi di mana pekerja menghadapi PHK. Hak atas pekerjaan yang layak merupakan salah satu pilar penting dalam menjaga stabilitas sosial, sehingga proses PHK yang dilakukan tanpa alasan yang sah dapat melanggar hak konstitusional ini.

Lebih lanjut, Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 memperkuat prinsip ekonomi berbasis kekeluargaan, yang menggarisbawahi pentingnya kerja sama dan tanggung jawab bersama antara perusahaan dan pekerja dalam menjaga kesejahteraan bersama. Prinsip kekeluargaan ini menegaskan bahwa hubungan kerja tidak semata-mata didasarkan pada kontrak bisnis, tetapi juga mengandung aspek sosial yang menuntut adanya perlindungan hak-hak pekerja. Dalam hal ini, PHK harus dilihat tidak hanya dari sudut pandang efisiensi bisnis, tetapi juga dari perspektif keadilan sosial, dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan sosial bagi para pekerja yang terkena dampak.

Dengan demikian, penerapan prinsip "just cause" berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang memastikan bahwa keputusan PHK tidak hanya memenuhi syarat legalitas formal, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai keadilan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Hal ini sangat penting untuk menghindari PHK yang dilakukan atas dasar diskriminasi atau tanpa alasan yang sah, sekaligus menjaga keharmonisan hubungan antara perusahaan dan pekerja dalam kerangka ekonomi yang berlandaskan asas kekeluargaan.

Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja memperkenalkan berbagai perubahan signifikan dalam regulasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), penerapan prinsip keadilan substantif dan prosedural tetap harus menjadi fokus utama. Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai landasan untuk memastikan bahwa setiap proses PHK dilakukan secara transparan, adil, dan dengan menghormati hak asasi manusia. Keadilan substantif menekankan bahwa alasan-alasan yang mendasari keputusan PHK harus benar-benar sah, relevan, dan tidak didasari oleh motif yang sewenang-wenang, seperti diskriminasi atau ketidakmampuan perusahaan untuk menyelesaikan masalah internal.

Sementara itu, keadilan prosedural memastikan bahwa proses PHK dilaksanakan dengan tata cara yang benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pemberian pemberitahuan yang layak, kompensasi yang sesuai, dan akses terhadap mekanisme pengaduan yang adil. Pelanggaran terhadap salah satu aspek ini tidak hanya mencederai hak pekerja secara individu tetapi juga berisiko menciptakan ketidakpercayaan terhadap integritas proses ketenagakerjaan secara lebih luas.

Lebih jauh lagi, keadilan dalam PHK mencerminkan dimensi keadilan sosial yang lebih luas. Dalam situasi ekonomi yang tidak stabil, seperti yang dipicu oleh krisis global atau pandemi, langkah-langkah efisiensi yang diambil perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral dari solusi. Ini berarti bahwa PHK tidak boleh dilihat semata-mata sebagai jalan keluar bagi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, melainkan sebagai keputusan yang berdampak besar pada kehidupan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan.

Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan substantif dan prosedural tidak hanya melindungi hak individu, tetapi juga berperan dalam menjaga keseimbangan sosial dan ekonomi. Pada akhirnya, regulasi yang adil dan pelaksanaan PHK yang transparan akan membantu meminimalisasi dampak negatif pada kesejahteraan pekerja dan memperkuat stabilitas sektor ketenagakerjaan di tengah dinamika ekonomi yang tidak menentu.

C. Penerapan Asas Kepastian Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

Asas kepastian hukum menjadi sangat penting dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama di tengah perubahan regulasi ketenagakerjaan seperti yang diperkenalkan melalui UU Cipta Kerja. Kepastian hukum berperan sebagai landasan untuk memastikan bahwa setiap proses PHK dilaksanakan secara konsisten, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga melindungi hak-hak pekerja sekaligus memberikan kejelasan dan kepastian bagi perusahaan. Tanpa kepastian hukum, pelaksanaan PHK dapat menjadi arena ketidakpastian yang rentan terhadap penyalahgunaan, baik dari sisi pekerja maupun pengusaha.

Dalam hal ini, asas kepastian hukum juga berfungsi untuk memberikan kejelasan mengenai syarat-syarat dan prosedur yang harus dipenuhi dalam proses PHK. Misalnya, dengan adanya ketentuan yang mewajibkan perusahaan membuktikan kondisi keuangan melalui laporan yang diaudit sebelum melakukan PHK atas dasar efisiensi, pekerja mendapatkan jaminan bahwa keputusan PHK benar-benar didasarkan pada alasan yang sah. Di sisi lain, perusahaan pun mendapatkan kepastian mengenai hak dan kewajiban mereka dalam menjalani proses ini, sehingga mengurangi risiko sengketa hukum di kemudian hari.

Lebih dari itu, kepastian hukum menciptakan rasa aman bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, karena mereka dapat merujuk pada aturan yang jelas dan dapat diprediksi. Hal ini bukan hanya penting bagi perlindungan hak-hak pekerja, tetapi juga bagi stabilitas dan keberlanjutan bisnis itu sendiri, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi dan kondisi pasar yang dinamis. Dalam jangka panjang, penerapan asas kepastian hukum akan berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang lebih adil dan seimbang, di mana hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dihormati dan dipatuhi secara konsisten.

Asas kepastian hukum adalah prinsip dasar dalam hukum yang mengutamakan kepastian dan kejelasan dalam penerapan hukum, sehingga setiap pihak mengetahui hak dan kewajibannya serta konsekuensi hukum dari tindakan mereka. Dalam konteks ketenagakerjaan, asas ini mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. **Jelasan Ketentuan Hukum:** Ketentuan hukum mengenai PHK harus jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak, termasuk pengusaha dan pekerja. UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya menyediakan kerangka hukum yang mengatur PHK.
2. **Prosedur yang Terstandarisasi:** Prosedur PHK harus mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan, seperti perundingan bipartit dan mediasi. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa PHK tidak dilakukan secara sembarangan dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyelesaikan perselisihan secara adil.
3. **Hak Pekerja:** Kepastian hukum juga melibatkan perlindungan hak-hak pekerja dalam proses PHK, termasuk hak atas pesangon, kompensasi, dan hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penerapan asas kepastian hukum dalam PHK dengan alasan efisiensi melibatkan beberapa tahapan, antara lain:

1. Perencanaan dan Analisis: Perusahaan harus melakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan efisiensi dan dampaknya terhadap operasional serta tenaga kerja (Harefa, 2020). Analisis ini harus didokumentasikan untuk menunjukkan bahwa PHK adalah langkah yang rasional dan terencana.
2. Pemberitahuan dan Konsultasi: Perusahaan wajib memberitahukan rencana PHK kepada pekerja dan melakukan konsultasi. Proses ini termasuk memberikan informasi tentang alasan efisiensi dan opsi lain selain PHK, seperti pengurangan jam kerja atau pemotongan gaji (Prasetyo, 2021).
3. Proses Mediasi dan Penyelesaian Sengketa: Jika terjadi sengketa, proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja atau lembaga terkait harus dilakukan untuk mencari solusi yang adil bagi kedua belah pihak (Ginting, 2023).
4. Pemberian Pesangon dan Kompensasi: Sesuai dengan ketentuan hukum, pekerja yang terkena PHK berhak mendapatkan pesangon, kompensasi, dan hak-hak lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepastian hukum dalam hal ini berarti bahwa hak-hak ini harus dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tepat waktu (Sutanto, 2022).

Secara keseluruhan, penerapan asas kepastian hukum dalam konteks PHK tidak hanya menjaga hak pekerja tetapi juga menciptakan transparansi dalam hubungan ketenagakerjaan. Kepastian ini membantu memastikan bahwa PHK dilakukan dengan itikad baik, berdasarkan analisis yang mendalam, dan melalui proses hukum yang adil.

D. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Jkt.Pst: Perspektif Asas Keadilan dan Kepastian Hukum dalam PHK Efisiensi

Kasus ini melibatkan PT. Suryalaya Anindita International (Hotel Gran Melia) yang mengajukan gugatan terhadap dua mantan karyawan tetapnya, Pradia Yusmanto dan Hidiuntinus, terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan sebagai akibat dari dampak pandemi COVID-19. Penggugat mengklaim bahwa PHK ini merupakan langkah efisiensi yang sah dalam situasi *force majeure*. Meskipun Majelis Hakim memutuskan bahwa PHK tersebut sah, analisis ini menunjukkan ketidaksetujuan terhadap keputusan tersebut berdasarkan asas keadilan dan kepastian hukum.

1. Kondisi Force Majeure

Majelis Hakim mengakui pandemi COVID-19 sebagai *force majeure*, yang sesuai dengan definisi dalam Penjelasan Umum Alinea III UU No. 2 Tahun 2004. Pandemi COVID-19 memang memenuhi kriteria *force majeure* karena menyebabkan gangguan operasional yang signifikan. Namun, untuk memenuhi syarat sebagai *force majeure* yang sah, perusahaan harus menunjukkan bahwa tidak ada langkah alternatif yang mungkin dilakukan untuk menghindari PHK, seperti pengurangan jam kerja atau restrukturisasi.

Meskipun pengakuan pandemi sebagai *force majeure* dapat diterima, keputusan ini mengabaikan kewajiban perusahaan untuk menunjukkan upaya mitigasi yang substansial. Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPdata menetapkan bahwa *force majeure* harus membuat pelaksanaan kewajiban benar-benar tidak mungkin. Perusahaan harus membuktikan bahwa PHK adalah langkah terakhir setelah semua alternatif yang layak telah dipertimbangkan. Richard A. Epstein dalam *Principles of Contract Law* (2013) menyarankan bahwa perusahaan wajib menunjukkan bahwa mereka telah melakukan upaya mitigasi yang diperlukan. Jika tidak, keputusan untuk PHK mungkin tidak sepenuhnya memenuhi syarat sebagai langkah sah.

2. Upaya Efisiensi

Majelis Hakim mengakui bahwa Penggugat telah melakukan berbagai upaya efisiensi, termasuk pemutusan kontrak dengan tenaga kerja asing dan karyawan kontrak. Namun, prinsip keadilan sosial menurut John Rawls dalam *A Theory of Justice* (1971) mengharuskan bahwa upaya efisiensi tidak hanya dilakukan secara formal tetapi juga substantif. Rawls berargumen bahwa tindakan hukum harus mempertimbangkan dampak terhadap pihak yang paling rentan dalam masyarakat.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK harus dilakukan sebagai pilihan terakhir setelah berbagai upaya efisiensi diterapkan. PHK terhadap karyawan tetap seharusnya hanya dilakukan setelah semua opsi alternatif, seperti pengurangan gaji sementara atau penyesuaian jam kerja, telah dipertimbangkan. Kegagalan untuk mempertimbangkan opsi ini dapat mengarah pada ketidakadilan substantif bagi karyawan. Dalam hal ini, keputusan hakim tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan sosial dan tidak memastikan bahwa semua langkah alternatif telah benar-benar dipertimbangkan.

3. Prosedur PHK

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 161, serta dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, prosedur PHK harus mengikuti ketentuan hukum yang ketat, termasuk pemberian kompensasi dan hak-hak lain bagi karyawan. Meskipun prosedur PHK mungkin telah diikuti, penting untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak hanya sah secara prosedural tetapi juga substantif. Wesley Hohfeld dalam *Fundamental Legal Conceptions* (1919) menekankan pentingnya kepastian hukum yang mencakup kedua aspek ini.

Dalam konteks ini, keputusan hakim menunjukkan bahwa meskipun prosedur PHK telah diikuti, hak-hak karyawan dalam hal kompensasi dan kesempatan untuk negosiasi mungkin tidak sepenuhnya diperhatikan. Pasal 40 Cipta Kerja juga menekankan pentingnya perjanjian yang adil antara pengusaha dan pekerja, dan perlunya mengakomodasi hak-hak karyawan dalam proses PHK. Jika hak-hak karyawan tidak dipenuhi secara memadai, keputusan tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan kepastian hukum dan keadilan substantif.

4. Kesejahteraan Karyawan

Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan lainnya. Namun, prinsip keadilan distributif menurut Amartya Sen dalam *The Idea of Justice* (2009) menyatakan bahwa keadilan harus mempertimbangkan dampak terhadap semua pihak yang terlibat. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menekankan bahwa pengusaha harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan yang terkena PHK dan memberikan kompensasi yang layak.

Keputusan untuk mem-PHK karyawan harus mempertimbangkan kesejahteraan individu secara menyeluruh. Penerapan asas keadilan distributif memerlukan bahwa keputusan PHK tidak hanya sah secara prosedural tetapi juga adil secara substantif, dengan memberikan perlindungan yang memadai kepada karyawan yang terdampak. Dalam hal ini, keputusan hakim tampaknya tidak sepenuhnya memperhatikan kesejahteraan karyawan secara komprehensif.

Dengan demikian meskipun Majelis Hakim mengakui pandemi COVID-19 sebagai *force majeure* dan memutuskan bahwa PHK yang dilakukan oleh Penggugat sah, keputusan ini menunjukkan ketidakpastian dalam penerapan asas keadilan dan kepastian hukum. Evaluasi yang mendalam terhadap langkah-langkah alternatif dan perlindungan hak-hak karyawan menunjukkan bahwa keputusan hakim mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif. Dalam konteks PHK, penting untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak hanya sah secara hukum tetapi juga adil, dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan untuk melindungi hak-hak karyawan yang terdampak.

E. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-Phi/2022: Perspektif Asas Keadilan dan Kepastian Hukum dalam PHK Efisiensi

Dalam Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Mahkamah Agung Republik Indonesia memberikan penilaian yang mendalam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam konteks UU Cipta Kerja. Meskipun putusan ini menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. Suryalaya Anindita International terhadap para tergugat adalah sah, analisis ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan prinsip keadilan substantif dan prosedural, serta kepastian hukum.

1. Teori Keadilan dan Kepastian Hukum

a. Keadilan Substantif

Teori keadilan substantif, seperti yang dikemukakan oleh Amartya Sen dalam *The Idea of Justice* (2009), menekankan pentingnya menilai keadilan dari dampak akhir keputusan hukum terhadap individu. Dalam kasus ini, meskipun PHK dianggap sebagai langkah efisiensi yang sah, perlu dipertimbangkan bahwa keadilan substantif juga mencakup penilaian terhadap kesejahteraan karyawan yang terkena dampak.

Mahkamah Agung menilai bahwa kompensasi yang ditawarkan melebihi ketentuan UU Cipta Kerja. Namun, upaya efisiensi yang dilakukan seperti pengakhiran kontrak dengan tenaga kerja asing dan karyawan kontrak mungkin tidak mencakup seluruh langkah alternatif yang mungkin diterapkan, seperti pengurangan gaji atau pengurangan jam kerja untuk karyawan tetap. Keadilan substantif mengharuskan bahwa semua kemungkinan langkah mitigasi yang adil harus dipertimbangkan sebelum keputusan PHK diambil.

b. Keadilan Prosedural

Ronald Dworkin dalam *Taking Rights Seriously* (1977) mengemukakan bahwa keadilan memerlukan prosedur yang adil dan transparan. Dalam kasus ini, meskipun PHK dilakukan setelah penerapan UU Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas dalam PHK, penulis menilai bahwa prosedur yang diterapkan mungkin tidak sepenuhnya transparan dan adil.

Keadilan prosedural mengharuskan adanya komunikasi yang jelas dan informasi yang memadai mengenai langkah-langkah yang telah diambil untuk menghindari PHK. Keputusan ini harus mencerminkan bahwa perusahaan telah melakukan seluruh upaya yang mungkin untuk menghindari pemecatan dan bahwa hak-hak karyawan dijaga sepanjang proses. Dalam hal ini, meskipun prosedur PHK mungkin telah diikuti, terdapat kekhawatiran bahwa langkah-langkah mitigasi dan alternatif belum sepenuhnya dipertimbangkan dan dijelaskan dengan transparan.

2. Kepastian Hukum

Kepastian hukum, sebagaimana dijelaskan dalam teori Hohfeld mengenai konsep-konsep hukum fundamental dalam *Fundamental Legal Conceptions* (1919), mengacu pada konsistensi dan kepastian dalam penerapan hukum. Mahkamah Agung menilai bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengikuti prosedur hukum yang berlaku dan tidak menemukan pelanggaran hukum. Namun, dari sudut pandang kepastian hukum, terdapat kekhawatiran mengenai penerapan prinsip efisiensi dan kompensasi yang sesuai.

Kepastian hukum memerlukan bahwa setiap keputusan harus memiliki dasar hukum yang jelas dan konsisten. Dalam kasus ini, meskipun kompensasi yang ditawarkan telah memenuhi ketentuan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan, penting untuk memastikan bahwa semua aspek hukum terkait PHK diterapkan secara konsisten dan sesuai dengan prinsip keadilan yang lebih luas. Kepastian hukum juga mengharuskan bahwa langkah-langkah mitigasi alternatif diterapkan secara menyeluruh dan dipertimbangkan dengan seksama.

3. Evaluasi Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 memberikan sejumlah pertimbangan hukum penting dalam konteks PHK di bawah UU Cipta Kerja. Mahkamah Agung menilai bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah mempertimbangkan ketentuan hukum dengan tepat dan tidak menemukan pelanggaran hukum. Meskipun demikian, keputusan ini memunculkan beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih mendalam:

1. **Penilaian Terhadap Alternatif Mitigasi:** Pengadilan seharusnya mengevaluasi secara menyeluruh apakah semua alternatif mitigasi yang mungkin diterapkan telah dipertimbangkan. Keadilan substantif menuntut bahwa perusahaan tidak hanya harus memenuhi ketentuan kompensasi minimum, tetapi juga harus menunjukkan bahwa

semua opsi lain telah dijajaki sebelum keputusan PHK diambil.

2. Keterbukaan Prosedur PHK: Prosedur yang diterapkan dalam PHK harus mencerminkan transparansi dan keadilan prosedural. Dalam hal ini, terdapat kekhawatiran bahwa perusahaan tidak sepenuhnya transparan dalam menjelaskan langkah-langkah mitigasi yang diambil, serta komunikasi mengenai keputusan PHK kepada karyawan.
3. Kepastian Hukum dalam Penerapan Prinsip Efisiensi: Kepastian hukum mengharuskan bahwa penerapan prinsip efisiensi harus konsisten dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Pengadilan harus memastikan bahwa keputusan PHK sesuai dengan prinsip keadilan yang lebih luas dan tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penerapannya.

Meskipun Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. Suryalaya Anindita International sah, terdapat kebutuhan untuk mendalami lebih lanjut penerapan prinsip keadilan substantif dan prosedural, serta kepastian hukum. Keputusan ini mungkin sah secara hukum, namun perlu ada pertimbangan lebih lanjut untuk memastikan bahwa keputusan tersebut adil secara substantif dan prosedural serta memberikan kepastian hukum yang konsisten. Analisis mendalam terhadap semua langkah alternatif mitigasi dan prosedur yang diterapkan sangat penting untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum dalam konteks PHK.

F. Analisis Putusan PHI dan Kasasi dalam Kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022 Berdasarkan Asas Keadilan dan Kepastian Hukum serta Hubungannya dengan SEMA No. 5 Tahun 2021

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 5 Tahun 2021 bertujuan untuk memberikan panduan teknis bagi para hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengingat adanya perubahan besar dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi ini merinci beberapa aspek krusial, termasuk status pekerja yang kembali dipekerjakan setelah pensiun, wewenang Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menangani kasus anak buah kapal (ABK), serta penerapan undang-undang baru terkait UU Cipta Kerja. SEMA ini menegaskan pentingnya kesinambungan, keadilan, dan kepastian hukum dalam proses hukum yang melibatkan pekerja dan perusahaan, terutama di tengah dinamika hukum ketenagakerjaan yang berubah.

SEMA No. 5/2021 menetapkan bahwa pekerja yang telah menerima hak pensiun dan kemudian dipekerjakan kembali hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja baru jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) lagi. Ketentuan ini memberikan batas yang jelas antara masa kerja sebelumnya dan masa kerja yang baru, yang secara efektif memisahkan hak-hak yang timbul dari kedua periode kerja tersebut. Pengaturan ini bertujuan untuk menghindari kebingungan dalam perhitungan hak pekerja yang dipekerjakan kembali, dan memastikan bahwa hak-hak mereka dihitung secara adil sesuai dengan waktu kerja aktual setelah pensiun, sekaligus melindungi perusahaan dari kewajiban ganda atas hak pensiun yang telah diterima.

Dalam kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022, di mana dua karyawan mengalami PHK yang sah menurut keputusan pengadilan, prinsip-prinsip yang terkandung dalam SEMA No. 5/2021 memberikan arahan penting. Meskipun aturan tentang pekerja pascapensiun tidak secara langsung terkait, prinsip dasar yang terkandung dalam SEMA ini tetap relevan, yaitu keharusan untuk memiliki dasar hukum yang jelas dalam perubahan status atau hak pekerja, khususnya yang berdampak pada PHK. Pada kasus ini, peraturan perundang-undangan saat itu tetap mengacu pada UU Ketenagakerjaan, karena gugatan diajukan sebelum penerapan penuh UU Cipta Kerja.

SEMA No. 5/2021 memberikan petunjuk yang jelas tentang penerapan UU yang berlaku pada kasus-kasus yang muncul di masa transisi dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja. SEMA ini menekankan bahwa jika perselisihan hubungan industrial diajukan sebelum adanya peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja, maka UU Ketenagakerjaan tetap menjadi dasar hukum. Langkah ini menunjukkan komitmen terhadap asas kepastian hukum, yang sangat penting agar pekerja dan perusahaan tidak mengalami ketidakpastian

dalam menghadapi perubahan aturan yang sedang berlangsung.

Dalam kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022, PHI menggunakan UU Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum, karena saat gugatan diajukan, peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja belum diterbitkan. Keputusan ini mencerminkan penerapan asas kepastian hukum dengan tetap mengacu pada UU yang berlaku pada saat perselisihan tersebut terjadi. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi, dan proses hukum tetap stabil meskipun terjadi perubahan regulasi yang signifikan.

SEMA ini juga memperkuat prinsip keadilan dalam penanganan perselisihan hubungan industrial. Prinsip ini menggarisbawahi bahwa proses PHK harus memenuhi standar perlindungan dan pemberian hak-hak karyawan yang sesuai. Dalam kasus ini, penerapan asas keadilan berarti bahwa PHK harus dilaksanakan dengan memperhatikan hak-hak karyawan secara proporsional dan sesuai peraturan yang berlaku saat itu. Hal ini termasuk pemberian kompensasi yang sesuai dan mempertimbangkan dampak dari PHK terhadap karyawan, terutama di tengah kondisi perubahan atau restrukturisasi yang mungkin terjadi.

Dengan demikian, SEMA ini mengingatkan bahwa prinsip keadilan harus ditegakkan dalam setiap keputusan, memastikan bahwa hak-hak karyawan yang terkena PHK terlindungi. Meskipun PHK mungkin diperlukan dalam kondisi tertentu seperti pandemi atau alasan efisiensi, prosesnya harus tetap mempertimbangkan hak-hak yang adil bagi pekerja, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan yang berlaku pada saat gugatan diajukan.

SEMA ini memperluas cakupan wewenang PHI dengan menyatakan bahwa perselisihan yang melibatkan anak buah kapal (ABK) dapat diputuskan oleh PHI, sebagaimana diatur dalam Pasal 337 UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Ketentuan ini meskipun tidak relevan langsung dengan kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022, tetap menunjukkan pengakuan atas peran dan wewenang PHI dalam menangani berbagai jenis perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya pedoman ini, diharapkan bahwa PHI memiliki landasan yang kuat dalam memutuskan kasus-kasus yang berada di bawah lingkup yurisdiksinya, termasuk pada masa transisi atau saat terjadi perubahan regulasi.

SEMA ini memberikan arahan yang sangat berguna dalam menjaga kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja serta pengusaha selama masa transisi ketenagakerjaan di Indonesia. Pedoman ini menjawab kebutuhan akan kejelasan dalam penerapan hukum yang berlaku, terutama pada masa peralihan dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja. Dalam kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022, SEMA ini menunjukkan bahwa UU Ketenagakerjaan tetap menjadi rujukan hukum karena pengajuan gugatan terjadi sebelum berlakunya peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, yang menegaskan pentingnya stabilitas hukum dalam melindungi hak-hak pekerja selama proses perubahan peraturan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi:

1. Pengaturan PHK dengan Alasan Efisiensi: Pengaturan mengenai PHK untuk alasan efisiensi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja) memberi ruang bagi perusahaan untuk melakukan PHK dalam situasi tertentu, termasuk karena dampak force majeure seperti pandemi COVID-19. Namun, pelaksanaannya harus disertai dengan kepatuhan terhadap prinsip keadilan substantif dan prosedural. Hal ini mencakup penerapan PHK sebagai langkah terakhir setelah mempertimbangkan alternatif mitigasi, seperti pengurangan sementara gaji atau jam kerja. Sebelum PHK dilakukan, perusahaan harus membuktikan bahwa telah mengupayakan langkah-langkah mitigasi dengan sungguh-sungguh. Jika langkah-

langkah ini diabaikan, PHK dapat menjadi keputusan yang tidak adil dan merugikan karyawan.

2. Prinsip Keadilan dalam Putusan Pengadilan: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022 mengakui pandemi COVID-19 sebagai *force majeure* yang sah dalam dasar PHK oleh PT. Suryalaya Anindita International. Namun, evaluasi pengadilan kurang dalam menilai apakah seluruh alternatif mitigasi telah diterapkan secara komprehensif. Putusan Mahkamah Agung dalam Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang menguatkan keputusan tersebut juga menunjukkan adanya kekurangan dalam penerapan prinsip keadilan substantif dan prosedural, di mana substansi keadilan menghendaki penilaian mendalam atas dampak PHK bagi karyawan dan pelaksanaan langkah mitigasi yang maksimal. Keadilan prosedural menuntut transparansi dan komunikasi mengenai langkah-langkah tersebut sebelum keputusan PHK.
3. Pentingnya Transparansi dan Evaluasi dalam Proses PHK: SEMA No. 5 Tahun 2021 yang mengatur beberapa aspek teknis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, juga menekankan pentingnya kepastian hukum dalam masa transisi dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja. Dalam kasus perselisihan yang diajukan sebelum peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja diberlakukan, UU Ketenagakerjaan tetap menjadi dasar hukum yang relevan. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertahankan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan selama masa transisi. SEMA ini juga memberikan arahan bahwa PHI perlu mempertimbangkan kepentingan pekerja secara adil, terutama dalam situasi PHK yang melibatkan kondisi baru dan ketentuan hukum yang berbeda.

Secara keseluruhan, kasus Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyoroti bahwa kebijakan PHK dengan alasan efisiensi harus didasari oleh evaluasi menyeluruh terhadap prinsip keadilan substantif dan prosedural. SEMA No. 5 Tahun 2021 memberikan pedoman penting untuk memastikan bahwa proses PHK dilaksanakan secara adil dan konsisten dengan undang-undang yang berlaku, khususnya selama masa transisi regulasi ketenagakerjaan. Komitmen terhadap kepastian hukum dan prinsip keadilan yang menyeluruh harus menjadi landasan dalam setiap proses PHK, sehingga hak-hak karyawan terlindungi dan keputusan PHK dapat diterima baik dari segi hukum maupun etika.

Saran

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Putusan Kasasi Nomor 1768 K/Pdt.Sus-PHI/2022, berikut adalah beberapa saran untuk memperbaiki pengaturan dan implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi:

1. Penegasan Kewajiban Mitigasi: Perlu adanya penegasan lebih lanjut mengenai kewajiban perusahaan untuk mempertimbangkan dan menerapkan semua langkah mitigasi yang mungkin sebelum melakukan PHK. Pengusaha harus diwajibkan untuk menyusun dan mendokumentasikan rencana mitigasi yang komprehensif, termasuk langkah-langkah alternatif seperti pengurangan gaji sementara, penyesuaian jam kerja, atau restrukturisasi. Dokumentasi ini harus disertakan dalam proses pengajuan PHK untuk memastikan bahwa semua alternatif telah dipertimbangkan secara substansif.
2. Transparansi dan Komunikasi: Penting bagi perusahaan untuk memastikan transparansi dalam proses PHK. Komunikasi yang jelas dan terbuka dengan karyawan mengenai alasan PHK dan langkah-langkah mitigasi yang telah diambil sangat penting untuk menjaga keadilan prosedural. Perusahaan harus menyediakan informasi yang memadai dan terbuka mengenai upaya yang telah dilakukan untuk menghindari

PHK serta hak-hak karyawan dalam proses tersebut.

3. **Evaluasi Dampak Terhadap Karyawan:** Penilaian dampak PHK terhadap karyawan yang terkena dampak harus dilakukan dengan lebih mendalam. Keputusan PHK harus mempertimbangkan tidak hanya aspek kompensasi, tetapi juga dampak psikologis dan sosial terhadap karyawan. Prinsip keadilan substantif memerlukan bahwa keputusan PHK harus mempertimbangkan kesejahteraan individu secara menyeluruh dan memberikan perlindungan yang memadai bagi karyawan yang terdampak.
4. **Pengawasan dan Penegakan Hukum:** Penting untuk memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terkait implementasi PHK dengan alasan efisiensi. Pengawasan yang lebih ketat oleh otoritas terkait dapat membantu memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan hukum dan prinsip keadilan. Selain itu, perlu ada mekanisme untuk menilai kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan memberikan sanksi yang tegas jika ditemukan pelanggaran.
5. **Penyuluhan dan Pendidikan:** Penyuluhan dan pendidikan mengenai hak-hak karyawan dan kewajiban perusahaan dalam konteks PHK harus ditingkatkan. Program-program pelatihan untuk pengusaha dan karyawan mengenai prosedur PHK yang adil dan transparan dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku.
6. **Revisi Regulasi:** Pemerintah perlu mempertimbangkan revisi atau penambahan ketentuan dalam undang-undang yang mengatur PHK untuk memastikan bahwa prinsip keadilan substantif dan prosedural lebih jelas dan terjamin. Revisi ini dapat mencakup pengaturan yang lebih rinci mengenai kewajiban mitigasi, transparansi, dan hak-hak karyawan dalam proses PHK.
7. **Penerapan SEMA No. 5 Tahun 2021:** Sebagai langkah penting dalam menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan perlindungan pekerja, penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 5 Tahun 2021 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama masa transisi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja perlu diperhatikan lebih lanjut. SEMA ini memberikan pedoman yang jelas dalam situasi *force majeure*, seperti pandemi, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Pemerintah dan pengadilan harus memastikan bahwa keputusan PHK yang diambil tetap menghormati hak-hak pekerja dengan tetap memperhatikan dinamika perubahan regulasi yang berlaku.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan pengaturan dan implementasi PHK dengan alasan efisiensi dapat dilakukan dengan lebih adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan kepastian hukum. Hal ini akan membantu melindungi hak-hak karyawan dan memastikan bahwa keputusan PHK dilakukan dengan cara yang bertanggung jawab dan sesuai dengan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, F. (2018). *Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia*. Surabaya: Unair Press.
- Amirudin, A. (2020). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Implementasi dan Penyimpangannya*. Jakarta: Kencana.
- Anggraini, E. S. (2023). Peran serikat pekerja dalam hal perselisihan hubungan kerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3).
- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja. *Journal Equitable*, 8(1).
- Aponno, A. D., & Arifiani, A. P. (2021). Pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi kasus PT. Indosat Tbk). *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10).
- Aristoteles. (350 SM). *Nicomachean Ethics*.
- Asshiddiqie, Jimly. (2006). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press.

- Bachtiar, H. (2021). Kritik terhadap Pengaturan Upah Minimum. *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 12(3), 45-60.
- Fadillah, A. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Karyawan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fattah, M. (2013). *Teori Keadilan Menurut John Rawls*. Jakarta: Kencana.
- Fauzan, A. (2019). Waktu Kerja dan Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 15(1), 70-85.
- Freeman, S. (2007). *Rawls*. Routledge.
- Geny, F. (1922). *Method of Interpretation and Sources of Private Positive Law*.
- Guritno, S., & Maimun, M. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Nasional dan Internasional*. Jakarta: Pustaka Rakyat.
- Gustav Radbruch. (1956). *Gesetzliches Unrecht und übergesetzliches Recht*. *Süddeutsche Juristen-Zeitung*.
- Hanafiah, I. (2016). *Prinsip-Prinsip Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hartono, C. F. G. S. (1994). *Penelitian hukum di Indonesia pada akhir abad ke-20*. Bandung: Alumni.
- Hartono, S. (1994). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Huda, N. (2005). *Pemikiran Aristoteles tentang Negara Hukum*. Jakarta: Gramedia.
- Ilmar, A. (2014). *Konsep Negara Hukum di Indonesia: Perbandingan dengan Sistem Hukum Dunia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Junaidi, M. (2017). *Perjanjian Kerja di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Kearns, K. (2018). Operational Efficiency and Employee Impact: The Case of Layoffs. *Journal of Business Management*, 30(2), 45-59.
- Kelsen, H. (1967). *Pure Theory of Law*. University of California Press.
- Kelsen, H. (1970). *General Theory of Law and State*. New York: Russell & Russell.
- Kurniawan, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Aspek-aspek Praktis dan Teoritis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusnadi, S. (2020). *Pengaturan dan Implementasi Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Leback, H. (2018). *Teori-Teori Keadilan dalam Perspektif Hukum Modern*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lubis, T. M. A. (2019). Penerapan Asas Kepastian Hukum dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 8(2), 235-251.
- M. R. Setiawan, "Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia," *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan* 6, no. 3 (2018): 376-388.
- Manan, B. (2005). *Dasar-Dasar Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Pustaka Sinar Harapan.
- Mardjono, H. (2017). *Perlindungan Hak Karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Marwoto, B. (2017). Aspek Kemanusiaan dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 9(3), 300-315.
- Marzuki, P. M. (2016). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mertokusumo, S. (1993). *Mengenal Hukum*. Liberty.
- Miller, D. (1995). *Aristotle's Political Theory*. Clarendon Press.
- Muhaimain, D. (2020). *Metode penelitian hukum*. Mataram University Press.
- Muhtaj, M. (2005). *Negara Hukum dalam Perspektif Sejarah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nasution, B. J. (2014). Kajian filosofis tentang konsep keadilan dari pemikiran klasik sampai pemikiran modern. *Jurnal Yustisia*, 3(2), 120.
- Nugroho, B. (2018). *Aspek-Aspek Keadilan dalam Hubungan Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nugroho, E. (2020). *Pengupahan yang Adil dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laksana Press.
- Nurhadi, H. (2017). Aspek Kepastian Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum*, 20(2), 345-359.

- Pareto, V. (1971). *Manual of Political Economy*. A.M. Kelley.
- Plato. (360 SM). Republic.
- Posner, R. A. (1981). *Economic Analysis of Law*. Little, Brown and Company.
- Pound, R. (1910). "Law in Books and Law in Action." *American Law Review*.
- Prasetyo, B. (2021). Efisiensi dan Implikasinya terhadap Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 250-265.
- Putri, S. (2021). Social Impacts of Layoffs: A Case Study of Employee Welfare and Community Effects. *Unsrat Law Journal*, 22(1), 34-49.
- R. F. Wibowo, and R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120, Jan. 2021.
- Radbruch, G. (2011). *Legal Philosophy*. London: Oxford University Press.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Rawls, J. (2006). *A Theory of Justice: Teori Keadilan*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rawls, J. (2019). *Teori keadilan* (Uzair Fauzan & Heru Prastyo, Penerj.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Razzak, Muhammad Dheyu; Wibisono, Arief; Fitriani, Achmad. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, V. 1, N. 2, P. 83-92.
- Rhiti, H. (2015). *Filsafat hukum edisi lengkap (Dari klasik ke postmodernisme)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Rhiti, S. (2011). *Pemikiran John Rawls dan Relevansinya dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Salim, A., & Azis, A. (2020). Evaluating Operational Efficiency: The Role of Layoffs in Corporate Strategy. *E-Jurnal STPN*, 17(4), 1234-1247.
- Sari, D. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan dalam Kasus PHK: Kajian Kepastian Hukum. *Kerthawicara*, 18(1), 12-25.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Harvard University Press.
- Sihombing, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simanjuntak, P. (2021). *Dampak UU Cipta Kerja terhadap Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Slamet, H. (2015). *Kepastian Hukum dalam Penegakan Hukum: Perspektif dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjudiman, H. N., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi perbandingan hukum Indonesia dan hukum Singapura). *UIR Law Review*, 4(2).
- Sudrajat, A. (2009). *Hukum dan Kekuasaan: Hubungan Timbal Balik dalam Negara Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiarti, Y., & wijayanti, asri. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).
- Sumiati, H. (2018). Kepastian Hukum dalam Penerapan Alasan Efisiensi pada PHK di Indonesia. *E-Jurnal*, 15(3), 78-92.
- Sutaryo, B. (2019). *Prosedur dan Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Surabaya: Pustaka Alvabet.
- Tobing, R. (2019). *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Utami, L. (2020). Kepastian Hukum dalam Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(1), 100-115.
- Utomo, H. (2022). Analisis Kritis UU Cipta Kerja: Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 9(2), 120-140.
- Van Apeldoorn, L. J. (1993). *Pengantar Ilmu Hukum*. Pradnya Paramita.
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. S. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pemutusan*

Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi COVID-19. Vol. 7, No. 1, April 2021.

Wibowo, R., & Ristiawan, D. (2019). Social Efficiency in Employment Termination: Analyzing Employee and Community Impact. *Journal of Law and Economics*, 27(3), 65-80.

Yuanita, A. C. (2022). Menelaah konsep keadilan hukum teori keadilan John Rawls dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri. *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 3(2), 130-142.