



DSLC

Q&A Webinar

Mitigasi Risiko

Ketenagakerjaan dalam Upaya
Perusahaan Melakukan Efisiensi

Pendahuluan

Menanggapi maraknya permasalahan yang terjadi dalam dunia usaha dewasa ini yang mengakibatkan banyaknya perusahaan terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan-karyawannya, kami Dwinanto Strategic Legal Consultant (DSLC) mengadakan pembahasan yang mendalam melalui Webinar yang bertajuk "Mitigasi Risiko Ketenagakerjaan dalam Upaya Perusahaan Melakukan Efisiensi" pada hari Kamis, 9 Februari 2023. Webinar ini merupakan kolaborasi antara DSLC dengan ASPERINDO.

Melalui webinar ini, Bapak Trian Yuserma U. (Sekretaris Jenderal ASPERINDO) bersama Ibu Camelia Ahmad (Partner DSLC) mengupas tuntas mengenai tren perekonomian di Indonesia, terutama dalam industri padat karya di sub-sektor logistik yang dikaitkan dengan kondisi ketenagakerjaan. Pemaparan disampaikan dengan komprehensif dari definisi hingga tips manajemen HR dan potensi risiko yang ada di dalamnya. Pembahasan ini pun disambung lewat perspektif hukum, terutama mengenai prosedur PHK atas alasan efisiensi di Indonesia serta cara memitigasi risikonya.

Melalui artikel ini, kami mencoba merangkum berbagai pertanyaan yang ditanyakan oleh para peserta Webinar, khususnya terkait dengan ketenagakerjaan, untuk dapat menjadi bahan diskusi dan juga pengetahuan baru bagi masyarakat luas.

Q Strategi apa yang bisa membuat perusahaan bertahan tidak melakukan pengurangan/PHK di tengah kondisi resesi?

A Pertama-tama perlu disampaikan terlebih dahulu, saat ini perekonomian Indonesia belum sampai pada tahap kondisi resesi. Untuk itu, kami berasumsi pertanyaan ini ditujukan untuk strategi apa yang bisa dilakukan perusahaan menghadapi kondisi perekonomian global.

Pada dasarnya, PHK seyogyanya diupayakan sebagai pilihan terakhir yang diharapkan untuk dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Dalam penjelasannya Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga memberikan pemilihan yang mungkin dapat dijadikan alternatif untuk dapat dilakukan oleh perusahaan, sebagai berikut:

“Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.”

Selain itu, Pemerintah juga memberikan himbauan melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 643/MEN/PHI-PHI/X/2005 (“SE No. 643”) sehubungan dengan beberapa alternatif yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang hendak melakukan efisiensi. Strategi lainnya yang mungkin bisa dijadikan alternatif oleh perusahaan antara lain seperti: mengurangi waktu kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja yang sudah memenuhi syarat, menghilangkan atau mempertimbangkan kembali penjualan satu atau lebih produk yang kurang efektif. Tentunya strategi apapun yang dipilih oleh Perusahaan harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Q Apakah efisiensi berarti mengorbankan?

A Efisiensi tidak sama dengan pengorbanan. Tujuan utama dari efisiensi adalah untuk menyelamatkan eksistensi perusahaan, dengan efisiensi perusahaan diharapkan dapat lebih efektif lagi dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk hasil yang optimal.

Namun demikian, apabila dalam rangka efisiensi terdapat beberapa hal yang perlu di pangkas (termasuk didalamnya tenaga kerja) maka hal tersebut merupakan bagian dari upaya yang perlu diambil.

Dengan kata lain, tidak selamanya efisiensi dikonotasikan sebagai bentuk pengorbanan, yang diharapkan dari efisiensi adalah perhitungan yang matang agar perusahaan dapat memaksimalkan produksinya dari sumber daya yang ada.

Q Dengan diberlakukannya Perppu No. 02/2022, namun regulasi teknis dari Perppu sendiri masih merujuk pada regulasi teknis UU Cipta Kerja, dari perspektif hukum tata negara, apakah regulasi teknis tersebut tidak cacat hukum?

A Secara hukum seluruh peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja MASIH TETAP BERLAKU sepanjang isinya tidak bertentangan dengan Perppu No. 2/2022, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 184 Perppu No. 2/2022, sebagai berikut:

“Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini mulai berlaku:

1. Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini; dan
2. Semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini.”

Q Adakah alternatif lain yang bisa dilakukan agar efisiensi dapat dihindari?

A Perlu dipahami terlebih dahulu bahwa dalam melaksanakan kegiatan usahanya, perusahaan sangat dimungkinkan melakukan efisiensi sewaktu-waktu dalam rangka untuk menyelamatkan perusahaan.

Sebagaimana uraian pada pertanyaan No. 1 di atas, efisiensi tidak berarti harus ditandai dengan PHK.

Q Apa ada opsi lain untuk efisiensi selain PHK?

A Ada, mohon dilihat penjelasan jawaban pertanyaan pertama.

Q Apakah di Perppu tentang Cipta Kerja mengatur tentang PHK secara sepihak?

A Untuk menghindari kesalahpahaman dalam kata ‘sepihak’, maka perlu kami uraikan terlebih dahulu ketentuan PHK yang di atur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terakhir kali di ubah oleh Perppu No. 2/2022 (“UU Ketenagakerjaan”). Menurut UU Ketenagakerjaan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dapat terjadi karena:

1. **Dari Perusahaan** dikarenakan suatu kondisi tertentu Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pkerjanya. Salah satunya yaitu: efisiensi, corporate action (penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan), kerugian, force majeure, dll;
2. **Dari Pekerja** dikarenakan yang bersangkutan mengundurkan diri; atau
3. **Karena hukum** dikarenakan Pekerja meninggal dunia atau memasuki usia pensiun atau karena putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Dengan kata lain, "sepihak" di sini dapat dilihat dari siapa yang melakukan pemutusan kerjanya.

Q Terkait rekomendasi PKWT/PKWTT calon karyawan baru dilihat dari perspektif budgeting dalam proses termination

A Kami tidak dapat memberikan penjelasan terhadap pertanyaan ini dikarenakan substansi pertanyaan yang kurang spesifik.

Q **Bagaimana resiko pemberlakuan penggajian sesuai jam kerja yang dikurangi untuk efisiensi?**

A Tentunya setiap kebijakan perusahaan harus didasarkan pada kesepakatan para pihak (pemberi kerja dan pekerja).

Lebih lanjut, dalam kaitannya dengan efisiensi, penyesuaian jam kerja tentunya dapat mempengaruhi penggajian pekerja dalam kaitannya dengan Tunjangan Tidak Tetap (seperti uang makan, transport atau tunjangan lainnya yang didasarkan pada kehadiran pekerja).

Q **Bagaimana mengukur Valuasi Perusahaan dalam hubungannya dengan Tenaga Kerja?**

A Sangat disayangkan pertanyaannya kurang jelas. Apabila ‘Valuasi’ yang dimaksud disini dalam kaitannya dengan penentuan kondisi perusahaan merugi atau tidak, maka tentunya hal tersebut harus dilakukan oleh mereka yang ahli di bidang keuangan. Ukuran tersebut tentunya perlu dilihat dari berbagai faktor dan kondisi terkini pada perusahaan yang bersangkutan.

Q **Apa dampak terbesar bagi karyawan dan perusahaan ketika manajemen resiko diterapkan? Dan siapakah yang paling dirugikan jika mitigasi resiko ini dijalankan?**

A Sangat disayangkan Pertanyaannya kurang jelas. Mitigasi resiko dilakukan tentunya untuk menghindari dampak/masalah-masalah yang tidak diinginkan oleh semua pihak (pemberi kerja dan pekerja).

Q **Bagaimana strategi pemutusan PKWT sebelum masa berakhir PKWT?**

A Hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah bagaimana isi Perjanjian Kerjanya, apakah dalam perjanjian kerja disepakati batas waktu minimum pemberitahuan pengakhiran di awal (*early termination*) oleh salah satu pihak.

Lebih lanjut, untuk pengakhiran (*early termination*) maka perlu juga diperhatikan ketentuan dari Pasal 15, 16 dan 17 PP No. 35/2021 dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Q Apakah jika hanya salah satu cabang ditutup karena mengalami kerugian dan dengan alasan efisiensi, karyawan pada cabang tersebut diberikan tetap ke Pasal PHK atau Pasal “perusahaan melakukan efisiensi”?

A Dapat, namun terlebih dahulu mohon diperhatikan kondisi perusahaan agar penggunaan dasar rujukan PHK tidak keliru.

Q Apakah PHK dalam hal mitigasi risiko perusahaan termasuk dalam pelanggaran hak karyawan?

A Tidak, UU Ketenagakerjaan termasuk peraturan pelaksanaannya tidak melarang perusahaan untuk melakukan PHK pada pekerjanya termasuk karena alasan untuk mitigasi risiko dalam hal ini efisiensi untuk mencegah kerugian, dengan catatan sepanjang pelaksanaan PHK tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Q Apakah harus ada Hasil Audit terlebih dahulu sebelum mengumumkan PHK terhadap kondisi perusahaan melakukan efisiensi

A Tidak. Merujuk pada ketentuan PHK karena Efisiensi yang diatur dalam Pasal 43 PP 35/2021, pada pokoknya mengatur PHK karena Efisiensi dapat dikarenakan oleh 2 (dua) hal yaitu; (1) perusahaan mengalami kerugian, atau (2) untuk mencegah kerugian.

Lebih lanjut, dengan merujuk pada penjelasan Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021, sebagai berikut:

“Perusahaan mengalami kerugian **dapat dibuktikan antara lain** berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.”

Dengan kata lain, bukti hasil audit merupakan salah satu alternatif/pilihan, berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan dimungkinkan untuk membuktikan kondisi perusahaan dengan cara lain. Meskipun dalam prakteknya pada beberapa putusan pengadilan hubungan industrial kami kerap menemukan audit keuangan sebagai bukti yang menunjukkan kondisi perusahaan.

Q Efisiensi seperti apa yang dapat dilakukan perusahaan dalam menangani risiko ketenagakerjaan?

A Mohon dapat melihat penjelasan pada jawaban pertanyaan pertama.

Q Apakah era digitalisasi juga membawa dampak gelombang PHK ?

A Mungkin saja. Hal tersebut dikarenakan tidak dapat dipungkiri bahwa digitalisasi dapat memberikan dampak terhadap berkurangnya lapangan pekerjaan karena banyak pekerjaan yang telah dialihkan kepada mesin/komputerisasi sehingga tenaga kerja manusia tidak dibutuhkan lagi. Pengalihan pemanfaatan sumber daya manusia kepada mesin/sistem komputerisasi ini tentunya mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan hilangnya lapangan pekerjaan.

Contoh: petugas parkir, dahulu untuk parkir diperlukan petugas parkir yang melakukan transaksi pembayaran setelah kita memanfaatkan area parkirnya, namun dengan teknologi yang disebut dengan e-money transaksi parkir dilakukan hanya dengan menempelkan kartu e-money saja, petugas parkir yang dahulunya berjaga menjadi tidak diperlukan lagi.

Q Apakah ada kemungkinan untuk dipanggil kembali ke perusahaan bagi karyawan yang dirumahkan dan apakah ada jangka waktu merumahkan seorang sebagai langkah efisiensi?

A Kami mengasumsikan kata ‘dirumahkan’ dalam pertanyaan ini bukan dalam kaitannya dengan PHK, atau dengan kata lain ‘dirumahkan’ disini dimaksudkan adalah untuk sementara waktu.

Kebijakan perusahaan merumahkan pekerjanya untuk sementara waktu merupakan salah satu upaya melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam SE No. 643 dan himbauan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Namun, baik dalam uu ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaannya maupun SE No. 643 sendiri tidak mengatur secara tegas mengenai aturan teknis mengenai hal ini.

Sehingga ketentuan mengenai hal ini tentunya didasari pada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerjanya, termasuk tidak terbatas pada kesepakatan batas waktu Pekerja dapat kembali bekerja (masuk) lagi.

Q Apakah ada hak hak dari si pekerja bila masa kontrak kerjanya tidak diperpanjang lagi ditempatnya bekerja (perusahaan)?

A Ada, hal tersebut dapat dilihat di ketentuan Pasal 15, 16 dan 17 PP 35/2021.

Q Bagaimana cara penanganan yang lebih komprehensif terkait dengan Hubungan Kemitraan yang diakhiri kemudian dilaporkan oleh Mitra ke Disnaker setempat karena tuntutan hak yang diajukan sesuai dengan ketentuan pada UU Ketenagakerjaan? Sedangkan kemitraan ini bukan ranah pada Ketenagakerjaan.

A Hubungan kemitraan BUKAN hubungan ketenagakerjaan, tentunya hal ini perlu diperkuat dengan bukti perjanjian kerjasama yang dibuat oleh para pihak apakah didalam unsur-unsur perjanjian tersebut benar-benar tidak ada unsur hubungan kerja seperti pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam hal terjadi laporan demikian di Disnaker, maka perusahaan dapat menyampaikan dan menunjukkan bukti dokumentasinya kepada Disnaker mengenai dasar hubungan hukum yang terjalin sehingga perselisihan yang timbul tersebut tidak lagi menjadi wewenang dari Disnaker.

Q Bagaimana penyelesaian PHK antara perusahaan dan karyawan jika perusahaan itu adalah perusahaan outsourcing yang melakukan efisiensi? sedangkan perusahaan tidak memiliki dasar khusus, seperti laporan audit internal maupun eksternal dari rekanan.

A Untuk menjawab pertanyaan ini maka kita terlebih dahulu perlu melakukan klarifikasi terhadap beberapa hal yakni:

- PHK Karyawan yang dilakukan perusahaan Outsourcing: berdasarkan ketentuan Pasal 18 PP 35/2021, sebagai berikut:

“(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

(3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, Kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.”

- Laporan audit merupakan kebijakan perusahaan dalam mengukur alur keuangan perusahaannya termasuk tidak terbatas pada perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa (*outsourcing*).
- Pembuktian Efisiensi apakah perlu laporan audit: mohon lihat penjelasan atas jawaban sebelumnya sehubungan dengan hal ini.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka PHK dan proses PHK sudah seharusnya dilakukan oleh Perusahaan *Outsourcing* tersebut tanpa melibatkan perusahaan penerima jasanya.

Q **Apa kiat-kiat untuk bekal berdiskusi dengan perwakilan karyawan, terkait dengan “upaya” mencegah kerugian di perusahaan, karena ada rencana pengurangan karyawan di PT, supaya perwakilan tadi bisa memahami kondisi PT.**

A Mohon dipahami, kondisi perusahaan satu dengan perusahaan lainnya tentunya berbeda-beda, sehingga bentuk komunikasinya pun tentunya juga akan menjadi berbeda pula. Adapun hal-hal yang mungkin dapat diperhatikan sehubungan dengan hal ini adalah :

1. Kondisi perusahaan yang menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja;
2. Persiapan yang matang: Perusahaan disarankan dapat menyiapkan penjelasan yang baik (singkat, padat dan jelas) kepada pekerja sehubungan dengan kondisi perusahaan;
3. Budaya Perusahaan: penyampaian kondisi perusahaan dan keputusan perusahaan yang satu tidak dapat sama dengan perusahaan lainnya, salah satu faktor yang menentukan adalah budaya perusahaan.
4. Mapping plan: pahami karakter pekerja dan buatlah mapping plan yang baik dengan mempertimbangkan mitigasi resikonya.

Perlu diperhatikan, dalam hal perusahaan terpaksa melakukan PHK karena efisiensi maka sebelum PHK dilakukan sangat disarankan Perusahaan dapat terlebih dahulu melakukan perencanaan yang matang sehingga potensi resiko yang tidak diinginkan dapat dihindari sedini mungkin. Bila perlu libatkan ahlinya, konsultan atau pihak ketiga yang independent untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan akurat.

Q **Apakah pembayaran pesangon tersebut dapat dicicil sesuai kemampuan perusahaan? Bila iya, sampai berapa lama waktunya dapat dicicil itu ?**

A Pada dasarnya, UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya tidak mengatur secara tegas sehubungan dengan hal teknis mengenai hal ini. Namun, perlu di perhatikan bahwa PHK yang dilakukan dengan sistem mencicil hanya akan menimbulkan potensi perselisihan, untuk menghindari hal tersebut tentunya kebijakan pembayaran ini termasuk cicilan hanya dapat dilakukan apabila disepakati oleh para pihak (dalam hal ini pekerjanya).



Direct Business Contact:

Enrico Gobel

Business & Marketing Manager

Phone & WhatsApp: +62815 947 2342

Email: enrico.gobel@dslc.law

Jakarta Head Office

Sona Topas Tower, 10th Floor, No. 1002,

Jl. Jenderal Sudirman, South Jakarta

Phone: +6221 50300810

Surabaya Office

Puncak Kertajaya A1603

Kertajaya Indah Regency, Keputih,

Kec. Sukolilo, Surabaya

Email: info@dslc.law

LinkedIn: DSLC - Dwinanto Strategic Legal Consultant

www.dslc.law