

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 19/PUU-IX/2011 (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Muhammad Jati¹ dan Elok Hikmawati², Ritta Setiyati³

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat

jati7679@gmail.com

Abstract

Termination of Employment Relationship because of efficiency from the company was regulated in article 164(3) the regulation number 13/2003 about Employment Regulation, and confirm by the decision of constitutional court number 19/PUU-IX/2011, sample case was did by PT Indo Baja Dayatama with their employees because of the market steel business was down, that impact the demand decrease of PT Indo Baja Dayatama. Formulation of the problem issued of this essay was below 1. Is the company that do the termination of employment relationship with their employees is in accordance with article 164 (3) the regulation number 13/2003 about Employment Regulation and confirm by the Decision of Constitutional court number 19/PUU-IX/2011?2. Is the compensation which are given by the cassation verdict number 69k/PDT.SUS-PHI/2017 is accordance with article the regulation number 13/2003 about Employment Regulation? This research is a type of normative research. The approach method in this research is the statutory regulation approach (statue approach). The legal materials used in this research are primary, secondary and tertiary legal materials. Collecting data in this research is to use document studies or library materials mainly on secondary data. after all the data collected will be analyzed and in the end in this study all the data that has been obtained will then be systematically arranged.

Keyword: *Termination of Employment Relationship, Efficiency, Constitutional Court Verdict*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi diatur dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperjelas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi pada PT Indo Baja Dayatama dengan Pekerjaannya, dimana dalam kasus ini PT Indo Baja Dayatama melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi terhadap Pekerjaannya dikarenakan kondisi pasar untuk kebutuhan baja sedang menurun sehingga berimbas penurunan permintaan pada PT Indo Baja Dayatama, maka dari itu demi mempertahankan jalannya produksi, PT Indo Baja Dayatama Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi kepada Pekerjaannya. Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini ada dua yaitu 1. Apakah alasan PHK karena Pengusaha melakukan efisiensi telah sesuai

dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011? 2. Apakah Kompensasi yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Penelitian ini merupakan tipe penelitian normatif. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*). Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka utamanya pada data sekunder. setelah semua data terkumpul akan dianalisis dan pada akhirnya dalam penelitian ini seluruh data yang telah diperoleh kemudian akan disusun secara sistematis.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Putusan Mahkamah Konstitusi

Pendahuluan

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja yang terjadi karena berbagai sebab (Lalu husni, 2014). Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Bekerja merupakan hak dari setiap warga negara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 ditegaskan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja." Pengaturan tersebut memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, dimana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan (*right to work*) dan maju mundurnya usaha Perusahaan serta perekonomian nasional telah menjadi problem dilematis yang dihadapi oleh pemerintah, Pengusaha dan Pekerja.

Pemerintah berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan yang merupakan hak rakyatnya. Ketersediaan lapangan pekerjaan memerlukan Pengusaha sebagai investor.

Istilah pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut. (Abdul Khakim, 2014)

Kewajiban pekerja/buruh pada umumnya terlihat pada hak pengusaha, seperti juga hak pekerja/buruh terlihat pada kewajiban pengusaha. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi setelah adanya hubungan kerja dan perjanjian kerja berarti hak pekerja/buruh harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan aturan dalam perjanjian yang telah disetujui bersama. (Sonhaji, 2019).

Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari jika Pengusaha atau Pekerja/Buruh tidak melakukan

pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi dasar Pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan Hubungan Industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik Pengusaha maupun Pekerjanya.

Fakta memperlihatkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya PHK. PHK bisa terjadi atas inisiatif dari pihak Pengusaha ataupun dari Pekerja. Namun pada kenyataannya lebih sering terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atas inisiatif dari pihak Pengusaha.

Dasar Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan PHK. (Abdul Rachmad Budiono, 2009) PHK oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status Perusahaan, Perusahaan tutup, Perusahaan pailit, Pekerja meninggal dunia, Pekerja pensiun atau karena Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi pekerja/buruh, PHK akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial.(Asikin, 2012) Karena dengan adanya PHK, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencahariannya dan untuk mencari pekerjaan yang baru harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga. Dan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh berdampak

juga bagi kehidupan keluarganya. Oleh karena itu, diupayakan agar PHK tidak terjadi karena sangat merugikan para pihak terutama pihak yang berkedudukan lebih lemah yaitu pihak pekerja/buruh.

Dalam hal PHK karena efisiensi, Perusahaan diharuskan melaksanakan anjuran seperti yang ada di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang berisi: (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2004). “Namun apabila dalam suatu Perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut: (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2004)

- a. mengurangi upah dan fasilitas Pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur,
- b. mengurangi shift,
- c. membatasi/ menghapuskan kerja lembur,
- d. mengurangi jam kerja,
- e. mengurangi hari kerja,
- f. meliburkan atau merumahkan Pekerja/Buruh secara bergilir untuk sementara waktu,
- g. tidak atau memperpanjang kontrak bagi Pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan
- h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.”

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi, Pengusaha bisa melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada

Pekerja atau buruh disebabkan Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi Perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Terkait frasa efisiensi dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak memberikan penjelasan yang jelas mengenai arti dari efisiensi sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana hal tersebut menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Akibatnya Pekerja dan atau Serikat Pekerja kerap berbeda pendapat terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi karena menurut Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya Perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Namun pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 frasa efisiensi dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya adalah; "kata "efisiensi" yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar Perusahaan untuk melakukan PHK terhadap Pekerja atau juga "mengefisienkan biaya tenaga kerja" dengan cara memutuskan Hubungan Kerja Pekerja yang ada, namun harus diartikan

bahwa PHK dapat dilakukan Perusahaan apabila Perusahaan tutup, dan tutupnya Perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain Pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup Perusahaan."

Dalam kajian ini terkait studi kasus PHK karena alasan efisiensi di mana para Pekerja PT. INDO BAJA DAYATAMA yaitu Abdul Hafiz Akbar , Agus Susanto , Angga Ryan Hidayat , Budi Manopo , Hasan , Imam Komarudin , Kelik Febri Atmajaya , Sudarno, Supriyono telah mengalami PHK oleh pihak PT. INDO BAJA DAYATAMA karena alasan efisiensi. PHK karena alasan efisiensi telah di atur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada kasus ini kedua belah pihak sudah melakukan usaha perundingan bipartit namun pada akhirnya kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat atau deadlock. setelah kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat atau deadlock, pihak Pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I Khusus Jakarta Pusat, dan kasus ini sampai pada tahap Peninjauan Kembali.

Metode Penelitian

Metode Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam suatu penelitian akan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dengan memakai semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan topik pembahasan. Selanjutnya yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif normatif dengan menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) berupa analisa putusan pengadilan. Penelitian dengan metode deskriptif normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan

cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder saja.

Tipe Penelitian

Penulisan skripsi ini bertipe penelitian normatif. Bahan hukum yang berasal dari bahan bacaan berupa buku-buku, jurnal, makalah serta ditambah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahan Hukum Penelitian

- 1) Bahan Hukum Primer
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
- 2) Bahan Hukum Sekunder
 - a) Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017
 - b) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011
 - c) Buku-Buku ilmiah, Jurnal dan Makalah di bidang hukum yang berkaitan dengan topik Penelitian.
- 3) Bahan Hukum Tersier
Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah: Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang di gunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan studi kepustakaan yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai literatur yang relevan dengan

permasalahan yang akan dibahas seperti buku-buku, makalah, artikel dan berita yang diperoleh penulis dari internet, setelah semua data terkumpul akan dianalisis dan pada akhirnya dalam penelitian ini seluruh data yang telah diperoleh kemudian akan disusun secara sistematis untuk selanjutnya akan dianalisis untuk memperoleh kejelasan tentang permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara Pekerja/Buruh atau karena sebab lain. (Pratiwi Ulina Ginting, 2016)

Proses Pemutusan Hubungan Kerja merupakan proses yang pelik baik bagi Pengusaha maupun pekerja, sehingga dari sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait Pemutusan Hubungan Kerja termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui.

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, Perjanjian Kerja dapat berakhir apabila: (R. Joni Bambang, 2013)

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah putusnya hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak Pekerja/Buruh, juga bukan oleh Pengusaha/Majikan dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak baik pihak buruh, pihak majikan maupun pengadilan. KUHPerduta megenal dua PHK demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya buruh. (Irsan, 2016). Dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang putus demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut: (Irva Mayuni, 2018)

- a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara

tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha;

- c. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- d. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perundang Undangan;
- e. Pekerja/Buruh meninggal dunia

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan Hubungan Kerja dengan pihak Pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan Hubungan Kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri. Pekerja atau buruh dapat mengakhiri Hubungan Kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja karena mereka tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya. Pada intinya, Pekerja/Buruh tidak boleh dipaksa untuk terus menerus bekerja sama apabila ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskannya Hubungan Kerja

adalah pihak Pekerja/Buruh itu sendiri. (Ginawati, 2015)

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pada umumnya bila ada perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan di luar dari syarat-syarat yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama, harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)(Abdussalam, 2009)

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/majikan disebabkan oleh:

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah Pekerja/Buruh.
- b. Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Kesalahan Ringan), maupun kesalahan pidana (Kesalahan Berat).

Selain itu Pengusaha juga dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pengusaha juga dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi Perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena pailit sesuai dengan Pasal 164 dan

165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Dalam praktik, Pengusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan (efisiensi), pembenaran metode kerja dan pembinaan kepada Pekerja/Buruh. pembinaan dapat dilakukan kepada Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dengan cara memberi surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Masing-masing surat peringatan tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama.

Apabila segala daya upaya telah dilakukan agar tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, dan perundingan telah dilakukan namun pada akhirnya kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat atau *deadlock* maka Pengusaha/majikan dapat mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di sertai alasan yang menjadi dasarnya.

Menurut Lalu Husni dalam Bukunya dalam hal alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan Hubungan Kerja(Lalu husni, 2014)

Setelah Pengusaha mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial telah menerima permohonan Pengusaha tersebut maka Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan memanggil para pihak untuk di mintai keterangan di muka persidangan. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat memberikan keputusan menolak dan mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pemohon. Apabila Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan menolak permohonan Pemutusan Hubungan Kerja maka terhadap Pekerja/Buruh yang bersangkutan harus tetap dipekerjakan namun apabila Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dikabulkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Hubungan Kerja antara para pihak yang bersangkutan putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Apabila salah satu pihak terdapat ketidakpuasan atas keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dapat mengajukan kasasi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Kesalahan berat dan kesalahan ringan yang dilakukan Pekerja diatur pada Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja diatur pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Pemutusan Hubungan Kerja atas kemauannya Pekerja sendiri (mengundurkan diri) diatur pada Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena pengusaha melakukan, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan dan Pekerja/Buruh diatur pada Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan perusahaan tutup Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dan pengusaha melakukan efisiensi diatur pada Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- f. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan perusahaan pailit diatur pada Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- g. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja meninggal dunia diatur pada Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- h. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja telah memasuki usia pensiun diatur pada Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- i. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis diatur pada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- j. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur pada Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- k. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya diatur pada Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebelum Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran Hubungan Kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi, Perusahaan/Pengusaha banyak yang menjadikan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai celah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerjanya dengan alasan efisiensi tanpa adanya upaya terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi tersebut.

Disamping celah pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak pihak Pengusaha maupun Pekerja/Buruh yang salah mengartikan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

Beberapa anggapan menyatakan bahwa tujuan Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban Perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, Pengusaha tidak perlu khawatir melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 Pengusaha/majikan menafsirkan kata Efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 bahwa hal tersebut menjadi dasar Perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja yang ada.

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Pada pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang dimana Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka Perusahaan harus dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa Perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat

menyelamatkan Perusahaan dan sebagian Pekerja yang lainnya. (Ferianto & Darmanto, 2010)

Terlebih pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 memberikan pengaruh yang besar atas ketidakpastian hukum karena ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut menjadi acuan bagi pertimbangan hakim dan berbagai Perusahaan atau Pengusaha jika ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan Efisiensi Perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka Efisiensi tersebut.

Analisis Tentang Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi.

Dalam suatu Hubungan Kerja, pihak pekerja dengan pihak Pengusaha kerap kali berbeda pendapat, perbedaan pendapat tersebut sering di temui pada saat proses Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja, seperti halnya kasus yang penulis bahas antara pihak PT Indo Baja Dayatama dengan pihak Pekerja yaitu Abdul Hafiz Akbar, Agus Susanto, Angga Rian H I Dayat, Budi Manopo, Hasan, Imam Komarudin, Kelik Febri Atmaja, Sudarno, Supriyono.

Dalam kasus PT Indo Baja Dayatama, pihak Perusahaan ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja dengan alasan efisiensi, perselisihan pun terjadi antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja yang dimana kedua belah pihak telah melakukan upaya bipartit dan mediasi namun upaya tersebut tidak menemukan kata sepakat (deadlock), lalu para Pekerja yaitu, Abdul Hafiz Akbar, Agus Susanto, Angga Ryan

Hidayat, Budi Manopo, Hasan, Imam Komarudin, Kelik Febri Atmaja, Sudarno, Supriyono mengajukan gugatan PHI ke Pengadilan Negeri Kelas I Jakarta Pusat.

Sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja diwajibkan untuk melakukan upaya-upaya yang dianjurkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang berisi:

“Namun apabila dalam suatu Perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur,
- b. mengurangi shift,
- c. membatasi/ menghapuskan kerja lembur,
- d. mengurangi jam kerja,
- e. mengurangi hari kerja,
- f. meliburkan atau merumahkan pekerja buruh secara bergilir untuk sementara waktu,
- g. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan
- h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.”

Upaya yang dilakukan oleh pihak PT Indo Baja Dayatama tersebut adalah mengurangi jam lembur, mengurangi jam kerja pada hari sabtu dan minggu yang biasanya 8 jam menjadi 5 jam kerja dengan sistem rolling off, menghentikan operasional produksi pada saat beban puncak, yaitu jam 18.00 WIB sampai jam 22.00 WIB dan diberlakukan penggantian produksi pada bagian Rolling 1 dengan Rolling 2.

Upaya yang telah dilakukan oleh pihak PT Indo Baja Dayatama tersebut sudah cukup maksimal namun setelah melakukan

upaya tersebut tetap tidak bisa memberikan perubahan yang cukup maksimal untuk mempertahankan Perusahaan agar tetap bisa berproduksi, maka dari itu PT Indo Baja Dayatama melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi.

Atas penjelasan diatas, penulis berpendapat bahwa langkah yang diambil oleh Pengusaha dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dapat dilakukan walaupun tanpa penutupan secara permanen atau tidak sementara seperti yang telah dijelaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, penulis memiliki pendapat yang akan diuraikan sebagai berikut: (1) Upaya yang dilakukan oleh PT Indo Baja Dayatama sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja telah cukup maksimal walaupun tidak semua point-point dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tidak semua dilakukan, mengingat jika dilihat akhir Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 terdapat kata alternatif pada pemilihan point-point yang dianjurkan sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kesepakatan dengan Serikat Pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja / buruh sehingga kedelapan point anjuran tersebut sifatnya tidak wajib dilakukan semua dan sifatnya adalah alternatif dengan kesepakatan dengan Serikat Pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja / buruh; (2) Alasan yang digunakan oleh PT Indo Baja Dayatama terkait Perusahaan sedang mengalami kondisi penurunan produksi karena kondisi industri baja sedang tidak menentu dan kondisi tersebut berlangsung cukup lama, alasan tersebut sudah cukup kuat karena mengingat iklim ekonomi global pada saat tahun 2016 sedang tidak stabil dan kondisi tersebut menimbulkan dampak kepada Indonesia khususnya

berdampak pada sektor industri baja ditambah permintaan pasar terkait baja sedang mengalami penurunan permintaan sehingga demi untuk mempertahankan Perusahaannya dan proses produksinya, PT Indo Baja Dayatama melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi walaupun tidak menutup Perusahaannya secara permanen atau tidak sementara sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XI/2017 namun tetap dapat dibenarkan. Berbeda jika iklim ekonomi sedang stabil dan permintaan pasar sedang stabil namun permintaan produksi disuatu Perusahaan tertentu menurun maka Perusahaan tidak bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi terhadap Pekerjaanya, karena jika semuanya normal namun permintaan produksi disuatu Perusahaan tertentu menurun maka permasalahannya adalah Perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dengan Perusahaan lainnya atau dengan kata lain permasalahannya ada didalam internal Perusahaannya.

Analisis Tentang Jumlah Kompensasi PHK Yang Diberikan Kepada Pekerja.

Dalam hal ini Penulis akan menganalisa kompensasi yang terdapat pada Putusan Kasasi PHI Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017 atas Pemutusan Hubungan Kerja yang di terima oleh Pekerja.

Penulis menghitung ulang dengan menambahkan upah proses pada kompensasi dan melakukan cek ulang terhadap selisih mengenai masa kerja dari Pekerja pertama masuk kerja sampai putusan kasasi sudah inktract, yang sebelumnya sudah ditetapkan Majelis Hakim Mahkamah Agung RI. Penulis berpendapat bahwa Pekerja berhak memperoleh Upah proses sesuai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selama 9 (sembilan) bulan Upah yaitu terhitung dari bulan Juni 2016 sampai dengan bulan Februari 2017. Menurut

perhitungan Penulis besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja para Pekerja adalah sebagai berikut:

No	Nama	Hasil perhitungan kompensasi oleh Mahkamah Agung (Rp)	Hail perhitungan kompensasi berdasarkan UU no 13 Tahun 2003 (Rp)	Selisih (Rp)
1	Abdul Aziz Akbar	95.715.386,00	131.385.716,00	35.670.330,00
2	Agus Susanto	52.975.026,00	87.523.956,00	34.548.930,00
3	Angga Rian Hidayat	43.915.855,00	78.284.785,00	34.368.930,00
4	Budi Manopo	85.625.146,00	130.495.040,00	44.869.894,00
5	Hasan	85.625.146,00	130.495.040,00	44.869.894,00
6	Imam Komarudin	52.975.026,00	87.523.956,00	34.548.930,00
7	Kelik Febri Atmaja	43.915.855,00	86.983.811,00	43.067.956,00
8	Sudarno	89.111.626,00	125.813.695,00	36.702.069,00
9	Supriyono	76.944.600,00	112.367.090,00	35.422.490,00

Kesimpulan

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengusaha melakukan efisiensi sebagaimana ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011 telah sesuai dengan ketentuan Undang Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jumlah Kompensasi yang telah ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 69K/PDT.SUS-PHI/2017 menurut Penulis tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Penulis Pekerja berhak atas Upah Proses selama 9 bulan Upah yang dihitung dari bulan Juni 2016 sampai dengan Putusan Mahkamah Agung dibacakan (bulan Februari 2017). Menurut Penulis majelis hakim kasasi kurang cermat dalam menetapkan Jumlah

kompensasi PHK para Pekerja karena tidak menetapkan Upah proses selama 9 bulan.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachmad Budiono. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Abdussalam, R. H. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Asikin, Z. (2012). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Ferianto & Darmanto. (2010). *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Irsan, K. dan A. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Lalu husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(edisi revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- R. Joni Bambang. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Ginawati. (2015). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul*.
- Irva Mayuni, E. H. (2018). Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Menurut Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Makamah Agung Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016). *Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul*, 17.
- Pratiwi Ulina Ginting. (2016). *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)*.
- Sonhaji. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*, 2(1).
- Undang-Undang**
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2004). *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004*. Retrieved from https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/907_se_menteri.pdf,
- Putusan Kasasi PHI Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011