

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.¹ 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

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(edisi revisi)*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014),Hlm.21.

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.

Dalam hal ketersediaan lapangan pekerjaan Pengusaha memerlukan kestabilan ekonomi yang perlu dijaga oleh pemerintah, jika ekonomi tidak stabil maka akan berdampak pada kelangsungan usahanya. Pengusaha sebisa mungkin akan mempertahankan kelangsungan usahanya. Upaya ini sering berdampak pada Pekerja, yakni Pengusaha mengurangi jumlah Pekerja dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Konflik Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)dapat dihindari jika Pengusaha atau Pekerja/Buruh tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ktenagakerjaan, 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 Pekerja, maka sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya.

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.² 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. Dengan dalih untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi agar bisa mewujudkan peluang kerja seluas-luasnya.

Dasar Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan PHK.³ 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.

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:⁴

“Namun apabila dalam suatu Perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan

² *Ibid*, hlm.11.

³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT Indeks,2009), Hlm.79

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia “Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004”, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/907_se_menteri.pdf, diunduh pada 5 maret 2020

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.”

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;⁵

” 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

⁵ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia ” Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011” , https://mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_puu_19_2011.pdf , Hlm 56, di unduh pada 7 Februari 2020

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.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis mengangkat judul skripsi **”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) ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

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?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengusaha melakukan efisiensi telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi yang diberikan dalam putusan kasasi PHI Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017 telah sesuai dengan apa yang sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau kontribusi dalam aspek teoritis (keilmuan) dalam pengembangan ilmu khususnya dalam hal melakukan PHK dengan alasan efisiensi terhadap Pekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada praktisi dalam bidang ketenagakerjaan (baik itu pemberi kerja atau penerima kerja) untuk memperhatikan alasan yang digunakan dalam melakukan PHK, khususnya PHK karena efisiensi.

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

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.

2. 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.

3. Bahan Hukum Penelitian

Bahan yang dikumpulkan pada penelitian diperoleh dari studi kepustakaan, berdasarkan kepustakaan yang dilakukan untuk memperoleh data-data yang meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

b. Bahan Hukum Sekunder

- 1) Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017
- 2) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011
- 3) Buku-Buku ilmiah , Jurnal dan Makalah di bidang hukum yang berkaitan dengan topik Penelitian.

c. 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.

4. 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.

F. Definisi Operasional

1. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶
2. Pengusaha adalah:
 - a. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;

⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

- c. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁷
3. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁸
4. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya Perselisihan mengenai Hak, Perselisihan Kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta Perselisihan Kepentingan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.⁹
5. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.¹⁰
6. Mahkamah Konstitusi adalah Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945, yang

⁷ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁸ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁹ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

¹⁰ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

diantaranya berwenang untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.¹¹

7. Efisiensi adalah salah satu alasan yang dapat dilakukan oleh Perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja sebagaimana telah di atur dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini secara garis besar terdiri dari V (lima) Bab, dimana masing-masing berisikan tentang:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi topik penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, definisi operasional.

BAB II HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai Hubungan Kerja dan hubungan industrial dengan Sub bagian untuk Hubungan Kerja di antaranya mengenai pengertian Hubungan Kerja, perjanjian kerja sebagai dasar Hubungan Kerja, unsur-unsur Hubungan Kerja. Sub bagian untuk

¹¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang *Mahkamah Konstitusi*

¹² Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

hubungan industrial terdiri dari pengertian hubungan industrial, teori hubungan industrial, prinsip hubungan industrial, hubungan industrial dengan ilmu hukum , penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan Sub bagiannya terdiri dari pengertian Pemutusan Hubungan Kerja , alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja , Hak-hak Pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi.

BAB IV 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)

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Kasus Posisi, Penggugat, Tergugat, Serta memberikan analisis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi, serta menganalisis Putusan kasasi PHI Mahkamah Agung

Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017 terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi.

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini, penulis mencoba memberikan kesimpulan atas keseluruhan pembahasan yang telah penulis uraikan serta memberikan saran-saran terhadap permasalahan yang sudah penulis bahas.