

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP EFISIENSI PERUSAHAAN SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh : Abdul Rasyid Lukman Siregar

Pembimbing I : Dr. Hayatul Ismi, SH., MH.

Pembimbing II : Dasrol, SH., MH.

Alamat: Jl. Limbat, Labuh Baru Barat, Kota Pekanbaru, Riau

Email : a.r.lukman11@gmail.com / Telepon : 081364234112

ABSTRACT

Companies in carrying out their operational activities often deal with economic problems and market conditions that cause companies to suffer losses so that it is necessary to take efficiency measures to maintain the continuity of the company's operations. One form of efficiency that is often done by employers is to reduce the number of workers by terminating employment.

This research is a Normative legal research, which is a library research that explains the principles of law such as applicable laws and regulations and is associated with legal theories related to the problem under study. This research was conducted to find out how the concept of termination of employment is regulated in Article 164 Paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment on the Decision of the Constitutional Court Number 11 / PUU-IX / 2011, how to review cases of termination of employment for reasons of company efficiency, and how legal protection and justice in termination of employment are due to reasons of company efficiency.

The conclusion of this research is, First, the word "efficiency" contained in Article 164 Paragraph (3) of Law Number 13 Year 2003 Juncto Decision of the Constitutional Court Number 19 / PUU-IX / 2011 cannot be interpreted as a reason for termination of employment, however It must be interpreted that termination of employment can be carried out by the company if the company closes and the closing of the company is as a form of efficiency, or in other words the entrepreneur performs efficiency by closing the company. Second, the use of Article 164 Paragraph (3) of Law Number 13 Year 2003 as a legal basis for Termination of Employment for reasons of efficiency without the closure of company business is inappropriate and not of legal certainty. Third, the absence of a provision that explicitly prohibits termination of employment due to efficiency reasons in order to maintain the continuity of company operations results in the absence of certainty that can provide legal protection for workers and employers. Fourth, termination of employment for reasons of efficiency which aims to maintain the continuity of the company's operations so that it does not close is unavoidable and must be seen as a solution that provides benefits for a number of other employees so that they can continue to work. Efficiency which is used as a reason for termination of employment will be fair if there is compensation from employers to workers that are reasonable and balanced. The writer's suggestion on the problem under study is, the government must revise the Manpower Act or make new legislation regarding termination of employment in the context of efficiency aimed at maintaining the continuity of the company's operations.

Keywords: Termination of Employment - Efficiency - Employers - Companies - Workers

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan 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 kerja yang merupakan hak rakyatnya. Pengusaha memerlukan kestabilan ekonomi yang perlu dijaga oleh pemerintah yang mana ketidakstabilan ekonomi tersebut dapat berdampak pada kelangsungan usaha perusahaan. Pengusaha akan sebisa mungkin untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Upaya ini sering berdampak pada pekerja, yakni pengusaha mengurangi jumlah pekerjanya dengan cara melakukan PHK.

Dalam praktik, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi.¹ Defenisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efisiensi diartikan sebagai ketepatan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.² Dalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan kata “Efisiensi” dapat ditemukan dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan rumusan sebagai berikut :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena 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/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).³

Mahkamah Konstitusi untuk selanjutnya disebut (MK) telah melakukan uji materil terhadap pasal 164 ayat (3) Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena dinilai telah merugikan pekerja dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. MK melalui putusan Mahkamah Konstitusi No.19/IX-PUU/2011 menyatakan bahwa, “Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada frasa “*perusahaan tutup*” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk sementara waktu.”

Pada perkara-perkara perselisihan PHK pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) baik di tingkat Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung memperbolehkan tindakan pengusaha yang melakukan PHK terhadap karyawan dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan tersebut.

Salah satu contoh perkara tersebut adalah perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 10/G/2013/PHI.PN.MTR. dimana Yusniar, Marthen Lempang, Dwi Yantoro, dan Suryadi melawan PT. Newton Nusa Tenggara yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan. Dalam perkara ini perusahaan melakukan PHK

¹ Farianto & Darmanto Law Firm, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 263.

²<http://www.kbbi.kemendigbud.go.id/entri/efisiensi>, diakses tanggal 17 Oktober 2018.

³ Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

terhadap pekerja dengan alasan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan operasional perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan sedang mengalami kerugian akibat harga jual logam yang menurun. Perusahaan tidak dapat mempertahankan kondisi tersebut sebab akan berdampak pada berkurangnya kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara berkelanjutan. Dampak yang lebih buruk lagi kondisi ini dapat mengakibatkan ditutupnya kegiatan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mempertahankan kelangsungan operasionalnya maka pengusaha kemudian dengan sangat terpaksa harus melakukan upaya reorganisasi perusahaan, salah satunya adalah dengan cara pengurangan jumlah tenaga kerja yang diantaranya adalah para penggugat. Dalam perkara tersebut Pengusaha menggunakan pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerja sebagai alasan PHK karena melakukan efisiensi perusahaan yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan operasional suatu perusahaan agar tidak tutup secara keseluruhan.

Terhadap perkara tersebut majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Mataram mengeluarkan putusan yang membenarkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Terhadap putusan tersebut Pekerja kemudian mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung (untuk selanjutnya disebut MA). MA melalui putusannya Nomor 518 K/Pdt.Sus-PHI/2014 menolak permohonan para pekerja dan membenarkan putusan Pengadilan Negeri Mataram. PHK serupa juga dapat dilihat dalam perkara MA Nomor 69K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya PHK dengan

alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Perusahaan menggunakan alasan efisiensi dalam memutus hubungan kerja dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat beroperasi. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak PHK dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu dirasa tidak adil karena efisiensi sering kali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang, misalnya terhadap pekerja yang dianggap telah tidak produktif atau yang dianggap melawan dan membahayakan perusahaan.⁴

Disisi lain ketentuan yang mengharuskan perusahaan tutup secara permanen terlebih dahulu untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi merupakan hal yang harus diperhatikan kembali aspek keadilannya. PHK dengan tujuan efisiensi perusahaan merupakan satu hal yang logis untuk dilakukan apabila perusahaan benar-benar sedang mengalami kerugian atau kesulitan dalam melanjutkan kegiatan operasional.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Junto Putusan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 ?

⁴ Budi Santoso, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Vol.25, No. 3 Oktober 2013, hlm. 404.

2. Bagaimana Tinjauan Terhadap Perkara-Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi pada Peradilan Hubungan Industrial ?
3. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Perusahaan ?
4. Bagaimanakah Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Perusahaan ?

C. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.⁵ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁶ Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁷

Berdasarkan teori di atas, dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan

mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁸

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Pada hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan hukum pada setiap hubungan hukum yang terjadi. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *Preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *Represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka mewujudkan kesejahteraan.

Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu hubungan hukum. Perlindungan hukum ini penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak tertentu yang mempunyai kekuasaan seperti perusahaan atau sipemeri kerja, dengan demikian hak merupakan kepentingan yang pada hakikatnya mengandung kekuasaan

⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm. 53

⁶ *Ibid.*, hlm. 69

⁷ *Ibid.*, hlm. 54

⁸ *Ibid.*

yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya, begitu pula halnya dengan perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang berkaitan erat dengan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh untuk memperoleh keadilan melalui pengadilan maupun luar pengadilan.⁹

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu permasalahan yang kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi dan psikologi bagi perusahaan maupun pekerja yang terkena dampak PHK. Bagi perusahaan PHK bisa menjadi satu satunya langkah efisiensi yang harus dilakukan untuk dapat mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan. Bagi pekerja PHK menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagai sumber penghasilan dalam membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya. Berdasarkan permasalahan tersebut maka hukum harus hadir untuk dapat memberikan solusi dan perlindungan bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Teori Keadilan

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua yaitu, keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif identik dengan keadilan atas dasar persamaan proporsional. Sedangkan keadilan korektif berkonsentrasi pada perbaikan sesuatu yang salah. Apabila suatu perjanjian dilanggar atau kekeliruan dilakukan maka keadilan korektif berusaha

memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan.¹⁰

Menurut Radbruch hukum sebagai pengembalian nilai-nilai kemanusiaan menjadi ukuran bagi adil dan tidak adilnya tata hukum. Keadilan menjadi dasar tiap hukum positif yang bermartabat.¹¹ Jadi bagi Radbruch, keadilan merupakan hal yang sentral dalam hukum. Dalam mewujudkan tujuan hukum Gustav Radbruch menyatakan perlu diterapkan asas prioritas dari tiga poin dasar yang menjadi tujuan hukum. Hal ini dikarenakan dalam realitasnya, keadilan hukum sering kali berbenturan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dan begitu juga sebaliknya.

Pada saat terjadinya benturan diantara tiga nilai dasar tujuan hukum tersebut, maka pasti ada yang dikorbankan. Untuk itu, asas prioritas yang digunakan oleh Gustav Radbruch semestinya dilakukan dengan urutan sebagai berikut: a. Keadilan Hukum; b. Kemanfaatan Hukum; c. Kepastian Hukum. Dengan urutan prioritas sebagaimana dikemukakan diatas, maka sistem hukum terhindar dari konflik internal.¹²

Teori Radbruch tidak mengizinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kemanfaatan, dan kepastian seperti yang terjadi selama ini. Kepastian dan Kemanfaatan bukan saja mesti diletakkan dalam kerangka keadilan, namun juga sesungguhnya adalah suatu kesatuan dengan keadilan itu sendiri. Kepastian hukum tidak lagi sekedar kepastian legalitas, tapi kepastian yang berkeadilan. Juga soal kemanfaatan bukan lagi kemanfaatan tanpa patokan, melainkan kemanfaatan

⁹ Dodi Haryono, 2010, "Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal Ilmu hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No.1 Agustus hlm.70-71.

¹⁰ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm.24.

¹¹ Yovita A. Mangesti & Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014, hlm. 74

¹² *Ibid*.

yang berkeadilan, yaitu memajukan nilai-nilai kemanusiaan.¹³

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Disebut sebagai penelitian hukum normatif karena penelitian ini dilakukan atau ditunjukkan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Dalam penelitian hukum ini penulis melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer terdiri dari perundang undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁴ Bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku-buku teks, termasuk skripsi, tesis, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim. Bahan Hukum Tersis seperti kamus.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kajian kepustakaan yaitu penulis mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang memiliki kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis.¹⁵ Selanjutnya, penulis menarik suatu kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan

dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

1. Konsep dan Konsepsi

Ausubel mengungkapkan bahwa Konsep adalah benda-benda, kejadian-kejadian, situasi-situasi, atau ciri-ciri yang memiliki ciri khas dan yang terwakili dalam setiap budaya oleh suatu tanda atau simbol. Sedangkan Berg mengungkapkan bahwa Konsep merupakan abstraksi dari ciri-ciri sesuatu yang mempermudah komunikasi antara manusia dan yang memungkinkan manusia berfikir (bahasa adalah alat berfikir).¹⁶

Jadi konsep adalah sebuah ide abstrak, gagasan yang mendasari suatu objek yang di tuangkan dalam suatu istilah yang di gunakan untuk memahami hal-hal lain dalam suatu fenomena, sehingga ide abstrak atau gagasan tersebut dapat di mengerti oleh orang lain dengan jelas.

Setiap konsep memiliki tafsiran yang berbeda-beda di setiap individu yang memahaminya, tafsiran seseorang terhadap suatu konsep di sebut konsepsi.¹⁷ Menurut R. Duit, konsepsi adalah representasi mental mengenai

¹³ *Ibid.*, hlm. 75

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 141.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Op.cit, hlm. 32.

¹⁶ Bahri Djamarah, Syaiful. *Psikologi Belajar*. PT. Rineka Cipta, 2008, Jakarta, hlm. 29

¹⁷ Made I Mariawan, "Strategi Konflik Kognitif Sebagai Strategi Perubahan Konseptual Dalam Pembelajaran Konsep Usaha dan Energi di SUP Negeri 2 Singaraja". Jurnal Pendidikan dan pengajaran FKIP Negeri Singaraja Departemen Pendidikan Nasional RI. Jakarta. 2002, hlm. 30

ciri-ciri dunia luar atau domain-domain teoritik. Konsepsi merupakan perwujudan dari interpretasi seseorang terhadap suatu obyek yang diamatinya yang sering bahkan selalu muncul sebelum pembelajaran, sehingga sering diistilahkan konsepsi prapembelajaran. Konsepsi prapembelajaran dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu prakonsepsi (*preconception*) dan miskonsepsi (*misconception*).¹⁸

Suparno mendefenisikan konsepsi sebagai kemampuan memahami konsep, baik yang diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan maupun konsep yang diperoleh dari pendidikan formal. Dari uraian di atas, diperoleh pengertian bahwa konsepsi adalah sebuah interpretasi dan tafsiran perorangan pada suatu konsep ilmu yang diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan dan melalui pendidikan formal.

Jadi, Konsepsi merupakan tafsiran seseorang terhadap suatu konsep tertentu. Maka dapat di katakan bahwa konsepsi adalah cara pandang seseorang terhadap suatu konsep. Konsepsi di bagi menjadi dua yakni pra konsepsi dan miskonsepsi.

Dari teori-teori di atas, maka konsep dapat dinyatakan sebagai suatu ide, ilmu pengetahuan dan abstraksi berupa penandaan atau simbolisasi dari suatu ciri khas tertentu dan terwakili dalam setiap budaya yang memungkinkan manusia dapat berkomunikasi satu sama lain dan berfikir.

2. Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam perkara-perkara pengadilan hubungan industrial, terdapat banyak perusahaan yang melakukan PHK massal terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi. Beberapa pihak menafsirkan PHK dapat dilakukan dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan.

Adapun keseluruhan isi Pasal 164 Ayat (3) adalah sebagai berikut :

Pasal 164

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena 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/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

¹⁸ R. Duit, *Preconception and misconception*, dalam Rahmat GM Manik, "Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/Puu-I/2003", *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Riau, Pekanbaru, 2015, hlm. 67.

(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Jika dicermati kembali, penekanan harus diberikan pada klausul “perusahaan tutup”, karena pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya. Berikut akan coba ditelaah satu persatu kalimat yang terdapat pada ayat-ayat di atas :

Ayat (1)

- a. *pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh* (mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dibenarkan oleh UUK, namun harus memperhatikan syarat-syarat atau ketentuan untuk dapat melakukan PHK tersebut.)
- b. *karena perusahaan tutup* (merupakan alasan untuk melakukan PHK).
- c. *yang disebabkan karena*
 - 1) *perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; atau*
 - 2) *keadaan memaksa (force majeure)* (merupakan sebab-sebab mengapa perusahaan tutup, dan secara terminologi sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja hanya 1 kali ketentuan pasal 156 UUK).
- d. *dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).* (hak pekerja atas PHK yang dilakukan perusahaan).

Ayat (3)

- a. *pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh* (mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dibenarkan oleh UU Ketenagakerjaan, namun harus memperhatikan syarat-syarat atau ketentuan untuk dapat melakukan PHK tersebut).
 - b. *karena perusahaan tutup* (merupakan alasan untuk melakukan PHK)
 - c. :
 - 1) *bukan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; atau*
 - 2) *bukan karena keadaan memaksa (force majeure)* (butir 1) dan 2) bukanlah sebab-sebab perusahaan tutup, tetapi merupakan klausul pengecualian untuk membedakan dengan sebab-sebab pada ayat (1). Yang menjadi penyebab perusahaan tutup adalah butir 3), yaitu untuk melakukan efisiensi. Dan secara terminologi sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja menjadi 2 kali ketentuan pasal 156 UU Ketenagakerjaan).
 - d. *dengan ketentuan pekerja/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).* (hak pekerja atas PHK yang dilakukan perusahaan).
- Dari penggalan kedua ayat yang terdapat pada pasal 164 ayat (1) dan (3) di atas terlihat bahwa butir “b” adalah alasan untuk melakukan PHK,

yaitu tutupnya perusahaan, sedangkan butir “c” merupakan penyebab mengapa perusahaan tutup, dan menjadi dasar untuk menentukan besarnya hak pekerja karena terjadinya PHK. Jika tutupnya perusahaan karena rugi dan force majeure, pesangon dan penghargaan masa kerjanya hanya 1 kali ketentuan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan apabila tutupnya perusahaan karena melakukan efisiensi pesangon dan penghargaan masa kerjanya hanya 2 kali ketentuan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara melakukan PHK 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, caranya dengan menutup perusahaan.

Selanjutnya Jika penutupan perusahaan tersebut disebabkan oleh kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau force majeure, maka diterapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1). Namun jika penutupan perusahaan untuk kepentingan efisiensi maka diterapkan Pasal 164 ayat (3).

3. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

MK melalui Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 memutuskan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dan Pasal

164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dapat diketahui bahwa Putusan MK tersebut telah membenarkan substansi Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang mana tutupnya tersebut karena perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja harus diberi sejumlah kompensasi. MK hanya menegaskan maksud frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai “tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu”.

Walaupun demikian, MK tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Sikap MK tersebut beralasan karena selain tidak dimohonkan oleh para pekerja, juga dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada satu ketentuan yang secara eksplisit menyatakan boleh tidaknya efisiensi dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Oleh karenanya, masih timbul persoalan apakah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan yang pada akhirnya juga dapat menyelamatkan sebagian pekerja lainnya dari pengangguran serta secara tidak langsung membantu pemerintah mencegah persoalan baru yaitu pengangguran.

B. Tinjauan Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

1. Perkara Abdul Hafiz Akbar, dkk. Lawan PT Indo Baja Dayatama, Jakarta

Abdul Hafiz Akbar dan kawan-kawan (selanjutnya disebut Pekerja) adalah pekerja PT Indo Baja Dayatama (selanjutnya disebut Pengusaha), Jakarta. Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Pekerja atas dasar efisiensi dikarenakan kondisi industri baja yang tidak menentu, dimana kebutuhan akan besi beton cukup tinggi tetapi yang terjadi di lapangan/produksi tempat kerja tidak sesuai dengan kenyataan dan ini sudah berlangsung cukup lama.

Dengan kondisi penurunan produksi tersebut pada bulan Mei 2016 terjadi perundingan Bipartit antara Perusahaan dengan para pekerja tentang rencana pemutusan hubungan kerja karena efisiensi oleh perusahaan. Atas hal itu para pekerja menolak tegas rencana tersebut sehingga tidak tercapai kesepakatan bersama antara perusahaan dengan para pekerja. Meskipun demikian perusahaan kemudian mengeluarkan pengumuman yang isinya secara singkat adalah “terhitung tanggal 31 Mei 2016, manajemen perusahaan memutuskan melakukan efisiensi/PHK terhadap para pekerja.

Atas perselisihan tersebut maka dilakukanlah Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, Namun Mediasi tersebut juga tidak menghasilkan kesepakatan antara para pihak. Atas anjuran tersebut para pekerja melakukan penolakan dan mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. Para pekerja menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah karena dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sementara Perusahaan menyatakan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi dan hubungan kerja yang tidak harmonis lagi (disharmonis) adalah benar dan berdasar hukum sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam putusannya majelis hakim mengeluarkan Putusan No.188/Pdt.Sus-PHI/216/PNJkt.Pst. yang menyatakan bahwa, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan batal demi hukum sehingga hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja tidak pernah putus. Hakim memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para penggugat dan membayarkan upah yang biasa diterima Pekerja.

Terhadap putusan tersebut, Perusahaan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung melalui Putusan No 69K/Pdt.Sus-PHI/2017 membatalkan putusan PHI PN Jakarta Pusat No.188/Pdt.Sus-PHI/216/PNJkt.Pst. dan mengabulkan gugatan perusahaan. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus karena efisiensi dan menghukum pengusaha membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja sesuai Pasal 164 ayat (3) Undag-Undang Ketenagakerjaan.

2. Perkara Yusniari, Marthen Lempang, Dwi Yantoro, Suryadi lawan PT. Newton Nusa Tenggara, Nusa Tenggara Barat.

Yusniari dan kawan-kawan (selanjutnya disebut pekerja) adalah karyawan yang bekerja untuk PT. Newton Nusa Tenggara (selanjutnya disebut pengusaha) yang bergerak dalam bidang pertambangan. Pengusaha melakukan pemutusan

hubungan kerja terhadap para Pekerja atas dasar efisiensi perusahaan.

Untuk dapat mempertahankan kelangsungan operasional Perusahaan, Pengusaha secara berkelanjutan telah melakukan langkah-langkah penghematan untuk mengurangi dampak kerugian bagi perusahaan. Walaupun langkah-langkah penghematan tersebut telah dilakukan namun hal itu belum cukup untuk memastikan keberlangsungan operasional perusahaan secara sehat dan berkelanjutan karena Pengusaha ternyata masih tetap mengalami kerugian. Oleh karena itu, dengan sangat terpaksa, Penggugat harus melakukan upaya tambahan yaitu berupa reorganisasi perusahaan. Sebagai akibat pelaksanaan reorganisasi tersebut, Pengusaha telah melakukan pengurangan karyawan sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang termasuk para Pekerja. Pengusaha kemudian mendasarkan pemutusan hubungan kerja ini mengacu kepada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja mengemukakan pembelaannya bahwa proses pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dilakukan secara sepihak, tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas serta tidak sesuai prosedur yang berlaku. Selanjutnya, PHI mengeluarkan Putusan Nomor 10/G/2013/PHI.PN.MTR. tanggal 23 Januari 2014 yang menyatakan putusannya hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dan memerintahkan Pengusaha membayar hak-hak Pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 156

ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap putusan tersebut, Pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tingkat kasasi Hakim Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 518 K/Pdt.Sus-PHI/2014 dalam hal ini menolak permohonan kasasi Pekerja dan membenarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang pada pokoknya telah mengabulkan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha dengan sekaligus menetapkan kompensasi telah benar dan tepat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perkara-perkara di atas menunjukkan bahwa berkurangnya pendapatan perusahaan akibat terjadinya krisis ekonomi dan perlunya restrukturisasi organisasi bisnis agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat merupakan alasan-alasan ekonomi yang niscaya dalam praktek bisnis. Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja.

Ditinjau dari penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 oleh hakim sebagai dasar hukum pemutusan hubungan kerja dalam kedua perkara di atas adalah kurang tepat. Hal ini karena perusahaan-perusahaan tersebut tidak tutup ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan sebagaimana yang sudah disampaikan sebelumnya bahwa kandungan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 adalah keadaan perusahaan tutup akibat pengusaha melakukan efisiensi yang menimbulkan kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi

kepada pekerja. Sekali lagi, alasan efisiensi memang tidak diatur secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun hal itu tidak berarti bahwa tidak ada hukumnya. Menurut Sudikno, peraturan perundang-undangan itu sifatnya tidak lengkap. Tidak ada dan tidak mungkin ada peraturan perundang-undangan yang lengkap selengkap-lengkapnya sifatnya serta jelas sejelas-jelasnya. Ketidaklengkapan, ketidakjelasan, atau kekosongan hukum tersebut diatasi oleh sistem hukum itu sendiri melalui penemuan hukum.¹⁹

C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Perusahaan

Perlindungan hukum atas keamanan kerja diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil dan bermartabat di tempat kerja. Majikan tidak boleh memberhentikan pekerjaan karyawan kecuali ada alasan yang sah terkait dengan kapasitas dan perilaku karyawan atau berdasarkan persyaratan operasional dari usaha, pendirian atau perbaikan.²⁰

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha merupakan perwujudan dari pola saling membutuhkan, namun hal tersebut dilatarbelakangi oleh kepentingan masing-masing yang berbeda. Dalam suatu kondisi kepentingan masing-masing pihak dapat berbenturan, misalkan dalam kondisi ekonomi yang buruk pengusaha akan berusaha sekuat

mungkin mempertahankan kelangsungan usahanya dengan berbagi cara yang dapat bersinggungan dengan kepentingan pekerja. Dalam perkara efisiensi perusahaan jelas terlihat bahwa perwujudan kepentingan pengusaha untuk mempertahankan atau memperbaiki kondisi perusahaan dengan cara melakukan PHK kepada pekerjanya merupakan pelanggaran terhadap kepentingan pekerja untuk mendapatkan penghasilan demi membiayai kebutuhan hidupnya.

Terhadap benturan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha diatas, maka hukum harus memberikan perlindungan yang dapat mengintegrasikan keduanya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Artinya, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harusnya memberikan pengaturan yang dapat mewujudkan perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja dalam rangka efisiensi perusahaan.

Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi tentang alasan alasan PHK yang dilarang dilakukan oleh pengusaha juga tidak menyebutkan PHK karena efisiensi tanpa tutupnya perusahaan merupakan suatu bentuk yang dilarang. Demikian juga dalam pasal-pasal lainnya, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada ketentuan yang menyatakan pengusaha dapat melakukan PHK karena efisiensi sebagai bentuk alasan ekonomi demi mempertahankan perusahaan agar tidak tutup. Hal ini menandakan bahwa peraturan Peraturan Perundang-undangan terkait ketenagakerjaan belum memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pengusaha maupun pekerja dalam hal PHK karena efisiensi perusahaan

Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan Junto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 26

²⁰ Anthony Forsyth, "Australian Regulation of Economic Dismissals: Before, During and After 'Work Choices'", *Sydney Law Review*, 2008, diakses melalui <https://1.next.westlaw.com/Document/>, diatanggal, 20 Juli 2019, hlm. 3.

IX/2011 pada akhirnya hanya memberikan pengaturan terhadap PHK karena perusahaan tutup akibat melakukan efisiensi dan tidak memberikan ketentuan hukum terhadap PHK karena efisiensi sebagai bentuk alasan ekonomi dalam rangka mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan. Selain itu, tidak ada satupun ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit boleh atau tidaknya efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dijadikan alasan PHK oleh pengusaha. Oleh karenanya, masih timbul persoalan apakah pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan yang pada akhirnya juga dapat menyelamatkan sebagian besar pekerja lainnya dari pengangguran serta secara tidak langsung membantu pemerintah mencegah persoalan baru.

Pada prakteknya pula pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum. Sebab, pengusaha berpendapat bahwa PHK dapat dilakukan dalam rangka melakukan efisiensi demi mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam praktek Peradilan Hubungan Industrial, terlihat bahwa hakim membenarkan tindakan pengusaha yang melakukan PHK karena efisiensi dengan menentukan besaran pesangon dan hak normatif lainnya yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja yang di PHK berdasarkan ketentuan pasal 164 Ayat (3) padahal pasal itu sendiri menentukan bahwa PHK tersebut harus di ikuti dengan tutupnya perusahaan. Kondisi inilah yang yang menyebabkan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan diujikan ke Mahkamah Konstitusi (MK).

D. Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Perusahaan

Dalam konsep Efisiensi Pareto, untuk mencapai tingkat efisiensi menyebabkan setidaknya satu pihak menjadi lebih baik (*better off*) tanpa membuat pihak lain menjadi lebih buruk (*worse off*). Suatu perubahan keadaan yang membuat satu pihak menjadi *better off* tanpa ada pihak lain yang *worse off* adalah suatu kemajuan secara Pareto (*Pareto improvement*). Sebutan lain kemajuan secara Pareto adalah “*win-win solution*”. Implikasinya hanya ada pihak yang diuntungkan (*winner*), dan tidak ada pihak yang dirugikan (*loser*) yang timbul dari kemajuan secara Pareto.

Problematika yang terjadi dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk permasalahan dalam upaya mewujudkan keadilan. Namun jika dipahami lebih mendasar, sejatinya sifat efisiensi yang mengharuskan adanya suatu hal yang dikorbankan demi mencapai suatu hal lain yang menjadi tujuan akan selalu berhadapan dengan prinsip keadilan yang menempatkan hak dan kewajiban dalam kesetaraan tanpa kesewenangan dan diskriminasi.

Disisi lain ketentuan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan tutup secara permanen terlebih dahulu untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi merupakan hal yang harus diperhatikan kembali aspek keadilannya. PHK dengan tujuan efisiensi perusahaan merupakan satu hal yang logis untuk dilakukan apabila perusahaan benar-benar sedang mengalami kerugian atau kesulitan

dalam melanjutkan kegiatan operasional. Disamping itu PHK demi mempertahankan kelangsungan perusahaan juga berarti mempertahankan keberlangsungan kerja karyawan lainnya yang menggantungkan hidup dari gaji pekerjaannya.

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua yaitu, keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif identik dengan keadilan atas dasar persamaan proporsional. Sedangkan keadilan korektif berkonsentrasi pada perbaikan sesuatu yang salah. Apabila suatu perjanjian dilanggar atau kekeliruan dilakukan maka keadilan korektif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena efisiensi demi mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan merupakan suatu pelanggaran terhadap Hak Asasi yang dimiliki oleh pekerja. Sehingga terhadap derita yang ditanggung oleh pekerja akibat PHK yang diterimanya harus dapat diperbaiki dengan memberikan ganti kerugian berupa uang pesangon dan hak-hak lainnya seperti uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pembebanan kewajiban membayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja yang di PHK dapat dilihat sebagai hukuman yang pantas diberikan kepada Pengusaha atas pelanggaran yang dilakukan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tidak dapat diartikan sebagai alasan Pemutusan

Hubungan Kerja, namun harus diartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan.

2. Penggunaan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh hakim sebagai dasar hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi demi mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan adalah kurang tepat dan tidak berkepastian hukum.
3. Peraturan Perundang-Undangan dibidang Ketenagakerjaan belum memberikan pengaturan terhadap efisiensi perusahaan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja menyebabkan tidak adanya kepastian yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha.
4. Efisiensi yang dijadikan alasan Pemutusan Hubungan kerja akan berkeadilan apabila adanya ganti kerugian oleh pengusaha bagi pekerja yang bersifat wajar dan berimbang.

B. Saran

Tidak adanya dasar hukum yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi perusahaan menjadi penyebab tidak adanya perlindungan hukum terhadap pekerja dan pengusaha. Sehingga Pemerintah harus merevisi UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau membuat peraturan baru berupa Peraturan Presiden, atau Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam rangka efisiensi perusahaan yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan.

dengan diadakannya revisi terhadap Undang-Undang atau pembuatan peraturan perundang-undangan baru yang mengatur mengenai PHK efisiensi, akan memberikan dasar hukum serta perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Friedrich, Carl Joachim, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia.
- Djamarah, Bahri & Syaiful, 2008, *Psikologi Belajar*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Farianto & Darmanto Law Firm, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangesti, Yovita A. & Bernard L. Tanya, 2014, *Moralitas Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1996, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Raharjo, Satijipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soekanto, Soerjono, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus/Makalah/Skripsi

- Anthony Forsyth, 2008, "Australian Regulation of Economic Dismissals: Before, During and After 'Work Choices'", *Sydney Law Review*, Westlaw Journal.
- Budi Santoso, 2013, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan

Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Vol.25, No. 3 Oktober.

Dodi Haryono, 2010, "Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal Ilmu hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No.1 Agustus.

Made I Mariawan, 2002, "Strategi Konflik Kognitif Sebagai Strategi Perubahan Konseptual Dalam Pembelajaran Konsep Usaha dan Energi di SUP Negeri 2 Singaraja". *Jurnal Pendidikan dan pengajaran FKIP Negeri Singaraja Departemen Pendidikan Nasional RI*. Jakarta.

Rahmat GM Manik, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/Puu-I/2003", *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Riau, Pekanbaru.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Putusan Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 19/PUU-IX/2011.

D. Website

<http://www.kbbi.kemendigbud.go.id/entri/efisiensi>, diakses tanggal 17 Oktober 2018.