

EFISIENSI PERUSAHAAN
SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 19/PUU-IX/2011

Oleh : Kurnaedi
Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jalan Semolowaru Nomor 45,Surabaya 60118,Indonesia
0315926014, knkur14@gmail.com

ABSTRAK

Secara yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah mengatur perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan. Meskipun demikian hal tersebut masih menimbulkan polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Persepsi yang berbeda menimbulkan putusan pengadilan yang berbeda pula manakala terjadi perselisihan terkait hal tersebut. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 sudah melakukan pengujian terhadap pasal tersebut. Frasa "perusahaan tutup" harus dimaknai perusahaan tutup permanen bukan tutup sementara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Tipe penelitian ini tergolong yuridis normatif yang bersifat deskriptif.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka utamanya pada data sekunder. Data yang diperoleh dan yang telah dikumpulkan baik itu data primer maupun data sekunder diolah dengan mencari, menginventarisasi dan mempelajari data-data sekunder yang berkaitan dengan obyek yang dianalisa. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan cara menafsirkan dan mendiskusikan data-data yang telah diperoleh dan diolah, berdasarkan norma-norma hukum, doktrin-doktrin hukum, dan teori ilmu hukum yang ada.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Perusahaan Tutup

ABSTRACT

Juridically, Law Number 13 of 2003 concerning Employment, has regulated the matter of Termination of Employment (PHK) by reason of company efficiency. However, this still creates a polemic in the practice of labor regulations. Workers and / or unions often refuse termination of employment due to efficiency because according to them there is no article in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which regulates efficiency without closing the company can be used as a reason for the termination of employment by employers. This is unfair because efficiency is often used as an excuse by employers to carry out arbitrary termination of employment. Different perceptions give rise to different court decisions when a dispute arises regarding this matter. The Constitutional Court of the Republic of Indonesia through the Constitutional Court Decision Number 19 / PUU-IX / 2011 has already tested the article. The phrase "closed company" must be interpreted as a permanent closing company, not a temporary closing.

This study aims to determine the legal considerations of judges in examining and deciding on Termination of Work disputes for reasons of company efficiency. This research is normative research. This type of research is classified as normative juridical.

The method of data collection in this study uses the study of documents or library materials primarily on secondary data. Data obtained and collected both primary data and secondary data are processed by searching, inventarizing and studying secondary data relating to the object being analyzed. Drawing conclusions is done by interpreting and discussing data that has been obtained and processed, based on legal norms, legal doctrines, and existing legal science theories.

Keywords: Termination of Employment, Efficiency, Company Close

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam praktik kehidupan sehari-hari, idealnya setiap individu dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara seimbang, untuk menghindari munculnya suatu ketimpangan yang dapat menimbulkan gejolak dalam kehidupan bermasyarakat.

Bekerja merupakan hak setiap orang. Dengan bekerja setiap orang akan mendapatkan imbalan atau pendapatan yang akan digunakan dalam pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan yang layak. Di negara ini, setiap orang bebas untuk bekerja, dari yang ingin menjadi karyawan kantor/pabrik, guru, dokter, polisi, tentara, sampai yang ingin menjadi presiden pun semua diperbolehkan.

Di dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) yang dinyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan ada salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selanjutnya disebut PHK, yang tidak jarang juga, dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Pasal 1 Angka 25 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha".

PHK adalah salah satu hal yang seharusnya dapat dihindarkan, baik itu oleh pengusaha atau pun oleh pekerja/ buruh. Namun hal ini masih sering terjadi, masih cukup sering ditemui adanya kasus - kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan berbagai alasan atau penyebabnya. Keputusan pemutusan hubungan kerja tentunya berdampak buruk terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja/ buruh.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tentunya tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan karena alasan - alasan tertentu, setelah melalui beberapa tahapan upaya yang tentunya dilakukan untuk dapat menghindarinya.

Dalam praktik dunia ketenagakerjaan, sudah banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan berbagai alasan, dan sangatlah menarik untuk dapat diteliti, apakah alasan-alasan tersebut sudah sah jika ditinjau dari sisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan batasan-batasan terkait hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan atau pertimbangan untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PHK dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh, dilakukan dengan berbagai 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, dan lain - lain.

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

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).

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pasal tersebut di atas bertentangan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, dan pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Secara singkatnya bahwa pengusaha tidak boleh melakukan PHK jika perusahaan tidak tutup permanen.

Pengujian terhadap pasal tersebut dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi setelah ada permohonan pengujian dari beberapa orang karyawan Hotel Papandayan Bandung yang diputus hubungan kerjanya karena hotel tempatnya bekerja melakukan renovasi. Penggunaan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi pro dan kontra dalam praktek aturan ketenagakerjaan, pekerja dan atau Serikat Pekerja kerap menolak PHK dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal di dalam undang - undang tersebut yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan sebagai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

2. Rumusan Masalah

2.1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2.2. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011?

3. Metode Penelitian

Metode Pendekatan Masalah, dalam kaitan dengan penelitian hukum normatif ini digunakan 3 (tiga) pendekatan masalah yaitu :

(1) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Metode pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang terjadi dan peneliti juga harus memahami hierarki dan asas-asas dalam perundang-undangan.” Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan undang - undang terkait hal ketenagakerjaan.

(2) Pendekatan Konsep (*conceptual approach*)

Metode pendekatan konsep merupakan metode pendekatan yang dilakukan karena biasanya aturan hukum yang ada untuk masalah yang sedang dihadapi. Dengan menggunakan pendekatan konsep ini peneliti merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dari pandangan-pandangan sarjana atau doktrin-doktrin hukum.

(3) Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

B. PEMBAHASAN

1. Pekerjaan Sebagai Hak Setiap Warga Negara

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, bahwa hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan).¹

Hak adalah sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, wewenang menurut hukum , sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan, tugas, tugas menurut hukum.²

2. Hubungan Kerja

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Dari pengertian tersebut, jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum , lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Substansi harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama/ perjanjian kerja bersama yang berlaku.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal I Angka 25 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Dalam beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut PHK, tidak sedikit konflik yang harus diselesaikan dengan melibatkan pihak atau instansi luar, namun demikian ada juga konflik yang mungkin dapat diselesaikan oleh internal perusahaan itu sendiri. Alasan terjadinya PHK itulah yang menjadi akar masalah munculnya konflik antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

3.1. Istilah - Istilah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ada 4 (empat) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu³ :

A. Termination, adalah putusnya hubungan kerja karena selesainya/ berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

B. Dismissal, adalah putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner atau karena pekerja/ buruh telah melakukan tindakan pelanggaran disiplin.

¹Wikipedia (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hak>)_04112018_17.20

²Kamus Besar Bahasa Indonesia

(<https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/hak.html>)_04112018_17.20

³H. Manulang, Sendjun. *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta. 1990. hal.107.

Misalnya jika pekerja/ buruh tidur pada saat jam kerja, pekerja mulai dan berhenti bekerja belum pada saatnya, dan pelanggaran disiplin lainnya.

C. Redundancy, adalah pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi, dalam hal ini perusahaan melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang pekerjaan atau aktivitas perusahaan.

Misalnya pada saat perusahaan menggunakan jasa atau tenaga robot, mesin otomatis, dan teknologi canggih lainnya yang berdampak terhadap pengurangan pekerja/ buruh.

D. Retrenchment, adalah pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/ tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja/ karyawannya.

3.2. Jenis - Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

3.2.1. PHK Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha harus memenuhi syarat - syarat tertentu. Peraturan yang menjelaskan mengenai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus memperhatikan kepentingan pengusaha dan pekerja/ buruh, serta mengadakan atau memberikan penyelesaian yang layak dan praktis.

Pada zaman liberal, hubungan kerja pekerja/ buruh dengan majikan / pengusaha dipandang sebagai perjanjian yang secara bebas diadakan antara para pihak yang "sama kuat" kedudukannya, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran, sehingga dengan demikian dianggap sama dengan perjanjian lain yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti sewa menyewa⁴.

Pandangan baru mengenai hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha menitikberatkan pada hakikat yang khas dari hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan, yaitu ciri "perikemanusiaan" yang menghendaki perlindungan istimewa bagi pekerja/ buruh sebagai pihak yang kondisinya ekonominya lebih lemah dan membedakan hubungan kerja karena hakekatnya itu dari hubungan - hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik.

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh pengusaha/ majikan, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, pengusaha/ majikan kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan *dismissal*/ pemberhentian atau *lay-off*/ penghematan. Bagaimanapun juga, majikan/ pemilik perusahaan bertanggungjawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, sehingga ia ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya, sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan bagi jalannya perusahaan. Ia berusaha menghindarkan diri dari tata cara yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan.

Sebaliknya, buruh melihat masalah PHK dari kacamata yang berbeda dengan pengusaha/ majikan. Buruh mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya, kalau ia mempunyai pekerjaan. Tidak jarang pekerjaan itu meruoakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Di samping itu, jenis pekerjaan, letak tempat kerjanya, usianya, kepuasan kerjanya bisa mempengaruhi seorang buruh untuk tidak beralih kerja.

3.2.2. PHK Oleh Pekerja/ Buruh

⁴Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerjaan : Suatu Pengantar*. Penerbit : Erlangga. Jakarta. 2017. hal.97

Dengan persetujuan pengusaha, pada hakikatnya pekerja boleh mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha, baik untuk hubungan kerja waktu tidak tertentu ataupun untuk hubungan kerja waktu tertentu yang waktunya belum selesai.

3.2.3. PHK Demi Hukum

Yang dimaksud pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah putusnya hubungan kerja dengan sendirinya tanpa adanya perbuatan hukum tertentu, baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja/ buruh.

3.2.4. PHK Oleh Pengadilan

Dalam beberapa hal, Pengadilan Negeri berwenang untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Tentu saja apabila salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/ buruh) mengajukan pembatalan perjanjian kerja (berarti memutuskan hubungan kerja) kepada pengadilan.

3.3. Alasan - Alasan Yang Diperbolehkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

3.3.1. PHK Karena Kesalahan Berat

Diatur di dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

3.3.2. PHK Karena Ditahan Pihak Yang Berwajib

Diatur di dalam Pasal 160 Ayat (1), Ayat (3), Ayat (4) dan Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3.3.3. PHK Karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Terhadap Ketentuan Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian Kerja Bersama

Diatur di dalam Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.3.4. PHK Karena Pekerja Mengundurkan Diri

Diatur di dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.3.5. PHK Karena Perubahan Status Perusahaan

Diatur di dalam Pasal 163 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bilamana terjadi perubahan status perusahaan, sedangkan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

2. Bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bilamana terjadi perubahan status perusahaan, sedangkan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh untuk bekerja pada perusahaanya.

3.3.6. PHK Karena Perusahaan Tutup

Diatur di dalam Pasal 164 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Bahwa pengusaha dapat melakukan PHK pada saat perusahaan tutup karena dinilai mengalami kerugian, dengan syarat bahwa kerugian tersebut dialami selama 2 (dua) tahun berturut - turut dan dalam keadaan memaksa (*force majeure*).
2. Bahwa pengusaha dapat melakukan PHK pada saat perusahaan tutup karena perusahaan tersebut melakukan efisiensi.

Ayat (3) tetap berlaku sepanjang frasa “perusahaan tutup” dimaknai “perusahaan tutup permanen” atau “perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011, yang dibacakan pada tanggal 20 Juni 2012).

3.3.7. PHK Karena Perusahaan Pailit

Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, Bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena pada saat perusahaan mengalami kepailitan.

3.3.8. PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia

Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja dapat berakhir bilamana pekerja/ buruh yang bersangkutan meninggal dunia. Di dalamnya diatur pula tentang hak ahli waris dari pekerja/ buruh tersebut.

3.3.9. PHK Karena Pekerja Memasuki Usia Pensiun

Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh bilamana pekerja/ buruh yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun. Diatur pula terkait bagaimana pembayarannya jika di perusahaan tersebut telah dijalankan program pensiun, dengan pertimbangan berapa persentase pembayaran oleh pengusaha dan pekerjanya.

3.3.10. PHK Karena Pekerja Mangkir

Diatur di dalam Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bilamana pekerja/ buruh mangkir kerja selama paling sedikit 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis. Tentunya harus dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut. Dan karena hal tersebut, pekerja/ buruh dianggap telah mengudurkan diri.

3.3.11. PHK Karena Perusahaan Melakukan Tindakan Yang Tidak Patut

Pasal 169 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja/ buruh bahwa pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut, dan lebih jauh dijelaskan di dalamnya.

Pasal 169 Ayat (1) huruf c tetap berlaku sepanjang dimaknai “pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut - turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu setelah itu” (Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2011 pada tanggal 16 Juli 2012).

3.3.12. PHK Karena Pekerja Sakit Berkepanjangan

Diatur di dalam Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/ buruh dapat mengajukan dilakukannya proses PHK terhadapnya, bilamana pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan . Diatur pula terkait hak pekerja/ buruh yang wajib diberikan oleh pengusaha, dalam hal ini adalah pembayaran uang pesangon dan lain - lain.

3.4. Alasan - Alasan Yang Tidak Diperbolehkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Diatur di dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa penhusaha dilarang melakukan proses PHK dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (duabelas) bulan secara terus-menerus; pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; pekerja/buruh menikah; pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja/ buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan erikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yangm menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK dengan alasan tersebut di atas dikategorikan batal demi hukum, dan karenanya pekerja/ buruh berhak untuk kembali bekerja pada perusahaan tersebut.

3.5. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

3.5.1. Karena Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Diatur di dalam Pasal 158 Ayat (3) dan Ayat (4) serta Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat, dapat memperoleh uang penggantian hak. Pengaturan di sini dengan mempertimbangkan pula tugas dan atau fungsi pekerja/ buruh dalam perusahaan tersebut. Bagaimana bilamana tugas dan fungsi tersebut secara langsung dan tidak langsung.

Pekerja dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, jika pekerja/ buruh tersebut tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja. Dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja, pekerja dapat mengajukan gugatan tersebut .

3.5.2. Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

Diatur di dalam Pasal 160 Ayat (1) dan Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK tersebut. Dalam hal ini adalah uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan lainnya jika ada.

3.5.3. Karena Pekerja Telah Melakukan Pelanggaran Terhadap Ketentuan Kerja (Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama)

Diatur di dalam Pasal 161 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, kepada pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Terhadap pekerja tersebut diberikan 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)

3.5.4. Karena Pekerja Mengundurkan Diri

Diatur di dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dijelaskan adanya hak pekerja untuk mendapatkan uang penggantian hak. Dalam pengaturannya, dipertimbangkan pula status tugas dan fungsi dari pekerja/ buruh tersebut. Bagaimana jika tugas dan fungsinya ini langsung mewakili kepentingan perusahaan dan pengaturan lainnya.

3.5.5. Karena Perubahan Status Perusahaan

Diatur di dalam Pasal 163 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan di dalamnya adalah terkait status pengusaha dan atau pekerja/ buruh pada saat terjadinya PHK karena perubahan status perusahaan (penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan). Yang membedakan besarnya kompensasi atau pembayaran hak pekerja/ buruh atas uang pesangon, , uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah bagaimana kebersediaan atau keinginan atau kehendak para pihak untuk melanjutkan hubungan kerjanya. Apakah pengusaha bersedia menerima kembali pekerja untuk bekerja pada perusahaannya dalam arti bahwa hubungan kerja akan terjalin kembali, atau kondisi lainnya, apakah pekerja/ buruh bersedia dan tidaknya untuk melanjutkan hubungan kerja tersebut.

3.5.6. Karena Perusahaan Tutup

Diatur di dalam Pasal 164 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Dalam hal terjadi PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), hak pekerja/ buruh adalah 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. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi, hak pekerja/buruh adalah 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) .

3.5.7. Karena Perusahaan Pailit

Diatur di dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, 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)” .

3.5.8. Karena Pekerja Meninggal Dunia

Diatur di dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/ buruh meninggal dunia, ahli waris dari pekerja berhak untuk diberikan atau mendapatkan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

3.5.9. Karena Pekerja Memasuki Usia Pensiun

Diatur di dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan yang diberikan adalah mempertimbangkan beberapa hal :

1. Bagaimana hak pekerja/ buruh dalam hal pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha,
2. Bagaimana pengaturan besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun,
3. Bagaimana bila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh,
4. Bagaimana bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun,
5. dan lain-lainnya

3.5.10. Karena Pekerja Mangkir

Diatur di dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang mangkir, dengan beberapa persyaratan tertentu, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama .

3.5.11. Karena Pengusaha Melakukan Perbuatan Yang Tidak Patut

Diatur di dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan seperti : menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; membujuk dan/atau

menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal terjadi kasus seperti di atas pekerja/ buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

3.5.12. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mengalami Sakit Berkepanjangan

Diatur di dalam Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK bilamana terjadi hal sebagai berikut, pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Jika terjadi hal di atas, pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan, dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan.

3.6. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan alasan Efisiensi Perusahaan

3.6.1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan alasan Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

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).

Kata efisiensi inilah yang kemudian digunakan oleh beberapa perusahaan atau pengusaha sebagai alasan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh atau karyawannya. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan atau tidak ada pembatasan terkait makna dari kata efisiensi tersebut.

Jika melihat isi dari pasal tersebut, penulis berpendapat bahwa bisa terjadi persepsi yang berbeda ketika memberikan pemaknaan yang berbeda dari bunyi pasal tersebut jika disampaikan dengan frasa ayau pemenggalan kalimat yang berbeda.

Sebagai analisa, penulis membuat pemenggalan kalimat atau frasa dari bunyi Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti berikut :

A. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut,

B. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*),

C. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

A. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut,

Dalam konteks kalimat ini, pengusaha diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada saat perusahaan tutup, tetapi tutupnya perusahaan bukan karena perusahaan tersebut mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut.

Manakala perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, dan terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh, telah diatur di dalam pasal yang sama ayat sebelumnya.

B. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup bukan karena keadaan memaksa (force majeure),

Kalimat tersebut dapat diartikan bahwa, pengusaha diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada saat perusahaan tutup, tetapi tutupnya perusahaan bukan karena keadaan yang memaksa (force majeure).

Terkait pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (force majeure) juga telah diatur di dalam pasal yang sama ayat sebelumnya.

C. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi

Inilah frasa atau hal inti dari pasal tersebut. Tidak ada penjelasan tentang definisi atau arti dari kata efisiensi tersebut. Inilah yang kemudian menimbulkan pro dan kontra dalam praktik pemutusan hubungan kerja.

Terlepas dari adanya masalah hukum yang terjadi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal terkait pemutusan hubungan kerja, termasuk yang disebabkan oleh karena adanya efisiensi dari perusahaan.

Pasal 150

Memberikan penjelasan terkait ruang lingkup objek pengaturan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 151 :

1. Kewajiban pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, untuk melakukan segala upaya dalam rangka mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja
2. Kewajiban para pihak melakukan perundingan maksud pemutusan hubungan kerja, jika segala upaya yang dilakukan untuk menghindarinya, telah gagal dilakukan
3. Diperlukannya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika perundingan telah gagal dilakukan atau tidak menemui kesepakatan

Pasal 152

Memberikan pengaturan tentang mekanisme pengajuan permohonan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 153

Memberikan pengaturan tentang larangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan – alasan sebagai berikut : pekerja/ buruh berhalangan hadir atau masuk kerja karena sakit dengan surat keterangan dokter dalam kurun waktu tertentu; pekerja/ buruh berhalangan hadir atau masuk kerja karena menjalankan kewajiban atau tugas dari negara; pekerja/ buruh menjalankan ibadah agama; pekerja/ buruh menikah; pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK yang dilakukan dengan alasan di atas dikategorikan batal demi hukum dan pekerja/ buruh berhak bekerja kembali pada perusahaan tersebut.

Pasal 154

Memberikan penjelasan tentang perlu dan tidaknya suatu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial , terkait adanya PHK, mempertimbangkan beberapa kondisi tertentu, seperti :

- pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

Memberikan pengaturan :

1. Status batal demi hukum untuk PHK tanpa adanya penetapan
2. Kewajiban para pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja/ buruh untuk tetap melakukan segala kewajibannya, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan
3. Hak pengusaha untuk dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan pemberian skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, dengan beberapa catatan atau persyaratan

Pasal 156

Mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja/ buruh.

- 1). Bilamana terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2). Perhitungan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut : masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
- 3). Perhitungan uang masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut : masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang kerja untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/ buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 5). Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

Memberikan penjelasan tentang dasar perhitungan upah.

- 1). Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: upah pokok; segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/ buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/ buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/ buruh.
- 2). Pengaturan terhadap pekerja yang pembayaran penghasilannya dibayarkan atas dasar perhitungan harian,
- 3). Pengaturan terhadap pekerja yang pembayaran penghasilannya dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi,

4). Pengaturan terhadap hal pekerjaan yang kondisinya tergantung pada keadaan cuaca

Pasal 164

- 1). Pengaturan hak pekerja/ buruh karena perusahaan tutup akibat adanya kerugian yang dialami selama 2 (dua) tahun berturut-turut dan karena perusahaan tutup akibat adanya kondisi memaksa, bahwa pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
2. Penjelasan terkait status kerugian perusahaan yang dimaksud. Adanya pembuktian laporan keuangan 2 tahun terakhir, adanya audit yang telah dilakukan oleh akuntan publik.
- 3). Hak pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi. Hak pekerja/ buruh adalah dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

3.6.2. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan alasan Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011?

Berdasarkan Amar dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Dijelaskan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, pada bagian Amar Putusan, diantaranya menyatakan :

- Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;
- Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

jelas bahwa, dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan status perusahaan tersebut tutup permanen.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia tidak mencabut pasal tersebut, hanya memberikan penekanan kepada frasa “perusahaan tutup”.

Pengaturan terkait tatacara pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan catatan bahwa perusahaan tutup permanen.

Tinjauan Beberapa Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Perusahaan⁵

Untuk mengetahui bagaimana pengusaha menjadikan efisiensi sebagai alasan dalam memutuskan hubungan kerja dan bagaimana putusan hakim diambil atas perkara tersebut,

⁵<https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16080/10626> Tanggal Diakses_15.01.2019_01.25

dibawah ini dikemukakan dua contoh perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diputus oleh pengadilan.

a. Perkar Wilson Epsom May Lawan PT Redpath Indonesia,

Jakarta Wilson Epsom May adalah seorang pekerja (selanjutnya disebut Pekerja) pada PT Redpath Indonesia (selanjutnya disebut Pengusaha), Jakarta. Pekerja bekerja untuk Pengusaha pada pembangunan proyek pertambangan tembaga PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Jayapura. Pengusaha adalah perusahaan kontraktor pertambangan untuk PT Freeport Indonesia di pertambangan Tembagapura yang lingkup kerjanya adalah melaksanakan pekerjaan proyek pertambangan dari PT Freeport Indonesia di daerah penambangan di Tembagapura, Jayapura. Sejak timbulnya krisis ekonomi global pada September 2008, PT Freeport Indonesia melakukan upaya-upaya efisiensi dengan mengurangi pekerjaan pertambangan, termasuk pekerjaan penambangan yang diberikan kepada Pengusaha. Menurut Pengusaha, pengurangan pekerjaan tersebut otomatis mengakibatkan berkurangnya pekerjaan-pekerjaan Pengusaha dan secara langsung pula mengakibatkan terdapatnya kelebihan jumlah pekerja, keadaan dimana Pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerjanya. Oleh karenanya, sejak Desember 2008 Pengusaha memutuskan untuk mengurangi pekerjanya melalui program pemutusan hubungan kerja massal dengan menawarkan pembayaran hak-hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku.

Pada Januari 2009, dari 34 pekerja yang masuk dalam program tersebut, 33 pekerja di antaranya menerima dan kemudian menandatangani kesepakatan pemutusan hubungan kerja. Satu pekerja yang tidak menerima, yaitu Sdr. Wilson Epsom May. Pengusaha dan Wilson (selanjutnya disebut Pekerja) kemudian mengadakan perundingan bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan. Oleh karena itu, Pengusaha, pada tanggal 16 Pebruari 2009 mencatatkan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja ke Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Setelah dilakukan mediasi, mediator menerbitkan Anjuran No. 565/40/2009 ter-tanggal 8 April 2009 yang isinya menganjurkan agar Pekerja dipekerjakan lagi oleh Pengusaha. Pengusaha berpendirian bahwa hal tersebut adalah tidak mungkin dilaksanakan karena terjadinya pengurangan pekerjaan oleh PT Freeport Indonesia yang berakibat posisi pekerjaan Pekerja telah ditiadakan. Selanjutnya, Pengusaha mengajukan gugatan kepada PHI Jayapura dan memohon agar majelis hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja sejak akhir Januari 2009. Dari sisi Pekerja, 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. Oleh karenanya, menurut Pekerja, perbuatan Pengusaha dapat dikualifikasikan sebagai suatu perbuatan melawan hukum yang telah mengakibatkan timbulnya kerugian materil maupun moril yang dialami pekerja. Selanjutnya, PHI Jayapura mengeluarkan Putusan No.07/G/2009/PHI.JPR. tanggal 12 Oktober 2008 yang menyatakan putusnya 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) UU No.13 Tahun 2003, yang jumlah seluruhnya Rp 103.120.500,-. Terhadap putusan tersebut, Pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tingkat kasasi, MA, melalui Putusan No.217K/Pdt.Sus/2010, tanggal 31 Maret 2010, membenarkan Putusan PHI Jayapura dengan pertimbangan hukumnya bahwa hubungan hukum antara Pekerja dengan

Pengusaha dinyatakan putus, mengacu pada Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 dengan alasan efisiensi guna penyelamatan perusahaan.

b. Perkara Arif Maulana Adyasa dkk. Lawan Standard Chartered Bank

Jakarta Arif Maulana Adyasa dan kawan - kawan (selanjutnya disebut Pekerja) adalah pekerja Standard Chartered Bank Cabang Jakarta (selanjutnya disebut Pengusaha) pada bagian Consumer Banking. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pekerja atas dasar efisiensi dikarenakan adanya restrukturisasi di bagian Consumer Banking. Menurut Pengusaha, pemutusan hubungan kerja tersebut dilatarbelakangi oleh keputusan Kantor Pusat Pengusaha di London yang memberlakukan program restrukturisasi di bagian Consumer Banking terhadap seluruh kantor Standard Chartered Bank (SCB), termasuk SCB Indonesia. Restrukturisasi tersebut berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 92 orang pekerja.

C. PENUTUP

(1) Kesimpulan

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal terkait Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk alasan-alasan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.
- b. Terhadap beberapa pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja, telah dilakukan pengujian materi oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, yang tentunya berdasarkan karena adanya permohonan pihak - pihak yang merasa hak konstitusionalnya dirugikan dengan adanya pasal tersebut.
- c. Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi melakukan pengujian terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terkait alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan.

(2) Saran

- a. Peraturan perundang-undangan harus memberikan batasan yang jelas terhadap segala hal terkait substansi materinya.
- b. Perlu adanya keseragaman persepsi dari para pihak terkait, baik para pihak di lembaga peradilan maupun para pihak yang menjalani proses hukum, sehingga dapat memperoleh kepastian hukum sebagai salah satu tujuan.

Daftar Bacaan

H. Manulang, Sendjun. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
Irsan, Koesparmono. Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*. Jakarta : Erlangga
Mohamad Rifqi Noval, Sayid. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan : Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung : PT. Refika Aditama
Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan : Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor : Ghalia Indonesia
Soepomo, Iman. 1968. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan
Suprihanto, John. 1986. *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
Triyono, Rachmat. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok : Papas Sinar Sinanti

Indonesia. 2015. *Undang – undang, UUD 1945 Paling Lengkap & Profil Menteri Kabinet Kerja (2014-2019)*. Jakarta : Padi

Indonesia. 2014. *Undang – undang, Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : Plus Komentar Pasal – Pasal Yang Dibatalkan Mahkamah Konstitusi*. Jakarta : Literati

Jurnal.ugm.ac.id. (https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16080/10626) Tanggal akses_15.01.2019_01.25

Kamus Besar Bahasa Indonesia (https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.hak.html). Tanggal akses 04112018_17.20

Kamus Besar Bahasa Indonesia (https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.wajib.html). Tanggal akses 04112018_17.20

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 (https://betterwork.org/in-labourguide/wp-content/uploads/Putusan-MK-No.-019_PUU_IX-2011.pdf). Tanggal akses 06112018_10.35

Wikipedia (https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hak). Tanggal Akses 04112018_17.20