

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1097K/PDT.SUS-PHI/2017 MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN PERUSAHAAN DENGAN ALASAN EFISIENSI

Fadilla Ervianti Susanto

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

fadillasusanto16040704117@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Masyarakat Indonesia memiliki hak dasar untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan cara bekerja. Masalah yang terjadi adalah beberapa perusahaan berskala besar di Indonesia masih tidak memiliki kesadaran tentang hak-hak pekerja. Seperti contoh pada Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara PT Tjiwi Kimia dengan karyawannya yang berlanjut hingga proses litigasi. PT Tjiwi Kimia melakukan efisiensi dengan cara memPHK karyawan dengan nilai buruk pada penilaian kinerja tahunan, dimana seharusnya PHK adalah upaya terakhir yang bisa ditempuh oleh perusahaan dalam rangka efisiensi. Mahkamah Agung mendukung Putusan Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyatakan bahwa efisiensi yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia telah cukup beralasan sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), dimana pasal tersebut dinyatakan tidak berkekuatan hukum tetap sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu" oleh Hakim Mahkamah Konstitusi. Penulis bermaksud untuk mengangkat penelitian mengenai pertimbangan yang digunakan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara pada Putusan Nomor 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Hakim kurang tepat dalam implementasi Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian tersebut didasari karena tidak adanya aktivitas penutupan perusahaan pada PT Tjiwi Kimia, baik dalam jangka waktu sementara maupun permanent.

Kata Kunci: *Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi*

Abstract

Indonesia has a basic right to earn a decent living by working. The problem is that several large-scale companies in Indonesia still has not awareness about workers' rights. For example in the Industrial Relations Dispute that occurred between PT Tjiwi Kimia and its employees which continued until the litigation process. PT Tjiwi Kimia conducts efficiency by laying off employees with bad grades in the annual performance appraisal, where layoffs should be the last resort that can be taken by the company in the context of efficiency. The Supreme Court supports the Decision of the Panel of Judges of the Industrial Relations Dispute Court that the efficiency carried out by PT Tjiwi Kimia has been well-founded in accordance with Article 164 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Labour, where the article is declared to have no permanent legal force as long as it is not interpreted as "permanently closing companies or not temporarily closing companies" by a Constitutional Court Judge. The author intends to carry out research on the considerations used by the Panel of Judges of the Supreme Court in deciding the case on Decision Number 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017. This study uses a normative legal method with a statutory approach and a case approach. The results of the study indicate that the Panel of Judges is not quite right in implementing Article 164 paragraph (3) of the Labour Law. The discrepancy is based on the absence of company closing activities at PT Tjiwi Kimia, either temporarily or permanently.

Keywords: *Industrial Relations Dispute, Work Termination, Efficiency*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang memberikan hak dasar bagi warga negaranya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Standar kehidupan yang layak adalah ketika masyarakat mampu memenuhi kebutuhannya baik primer maupun sekunder. Untuk dapat memenuhi kebutuhannya, masyarakat harus bekerja. Seorang individu harus bekerja dengan layak untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya maupun kebutuhan keluarganya. Hak masyarakat untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak tercantum jelas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara memiliki hak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) untuk menjamin hak-hak para pekerja. UU Ketenagakerjaan memberikan dasar bagi pelaksanaan dunia industrial di Indonesia.

Faktanya, pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia sering tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena pada dasarnya baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki kepentingan yang berbeda. Perbedaan kepentingan tersebut sering menimbulkan perselisihan hubungan kerja atau yang bisa disebut juga dengan perselisihan hubungan industrial. Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Kasus pemutusan hubungan kerja yang dapat dijadikan contoh adalah kasus antara Sofpyan Widodo dengan PT Pabrik Kertas “Tjiwi Kimia” Tbk (selanjutnya disebut PT Tjiwi Kimia).

Penulis membahas mengenai pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017 terkait dengan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SBY yang mengadili sengketa hubungan industrial antara Sofpyan Widodo melawan PT Tjiwi Kimia pada tahun 2017.

Sofpyan Widodo adalah salah satu pekerja di PT Tjiwi Kimia yang diPHK oleh perusahaan karena alasan efisiensi. Sofpyan Widodo menerangkan bahwa dirinya diperintahkan untuk menyetujui Surat Pengunduran Diri karena perusahaan bermaksud mengadakan efisiensi. PT Tjiwi Kimia melakukan efisiensi dengan dasar Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“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)”.

Sofpyan Widodo menolak menyetujui Surat Pengunduran Diri tersebut, karena tidak setuju dengan alasan PHK yang dilakukan oleh perusahaan yaitu untuk efisiensi. Setelah pertemuan bipartite yang pertama tidak menghasilkan kesepakatan, PT Tjiwi Kimia mengundang Sofpyan Widodo untuk kedua kalinya dalam pertemuan bipartite. Pertemuan tersebut membicarakan hal yang sama, yaitu permintaan perusahaan kepada Sofpyan Widodo agar menandatangani Surat Pengunduran Diri. Sofpyan Widodo menolak permintaan tersebut untuk kedua kalinya. Dengan ini, perusahaan menjatuhkan skorsing kepada Sofpyan Widodo tanpa batas waktu yang ditentukan.

Perselisihan antara Sofpyan Widodo dengan PT Tjiwi Kimia telah diusahakan penyelesaiannya melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Lembaga PPHI), Disnaker Kabupaten Sidoarjo. Proses belum selesai, ternyata PT Tjiwi Kimia berhenti melaksanakan kewajibannya terhadap Sofpyan Widodo yaitu membayar upah. Sofpyan Widodo mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya (selanjutnya disebut PN Surabaya). Sofpyan Widodo menuntut agar PT Tjiwi Kimia membayarkan upah yang belum dibayarkan secara penuh selama Sofpyan Widodo berada dalam masa skors. Selain itu, Sofpyan Widodo juga menuntut agar PT Tjiwi Kimia mempekerjakan kembali dirinya dengan mencabut surat skors.

Gugatan yang dilayangkan oleh Sofpyan Widodo terhadap PT Tjiwi Kimia dikabulkan sebagian oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Majelis Hakim mengabulkan tuntutan Sofpyan Widodo perihal upah namun, Majelis Hakim memutuskan untuk memutus hubungan kerja antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia.

Pada tahun 2011, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 telah menambah makna dari frasa “*perusahaan tutup*” dalam pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, bahwa frasa tersebut bertentangan dengan UUD NRI 1945 serta tidak berkekuatan hukum tetap sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Hingga putusan Majelis Hakim

diucapkan, PT Tjiwi Kimia masih terdaftar sebagai perusahaan aktif di Kementerian Perdagangan.

Berdasarkan fakta tersebut, penulis bermaksud meneliti pertimbangan yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam mengadili perkara antara Sofpyan Widodo dan PT. Tjiwi Kimia dalam penelitian berjudul “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan dengan Alasan Efisiensi” ini dengan Rumusan Masalah [1] Apa dasar pertimbangan yang digunakan majelis hakim dalam memutus hubungan kerja antara Sofpyan Widodo dengan PT Tjiwi Kimia dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017? [2] Bagaimana penyelesaian perkara yang tepat antara Sofpyan Widodo dengan PT Tjiwi Kimia? Dengan meneliti pertimbangan yang digunakan oleh Majelis Hakim, diharapkan dapat diketahui kesesuaian antara peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan implementasinya.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penulisan skripsi ini adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif atau *normative legal research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan sesuai norma dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum (Marzuki 2005).

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan atau *statue approach* dan pendekatan kasus atau *case approach*. Pendekatan perundang-undangan atau *statue approach* (Pasek 2016), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sedangkan, pendekatan kasus atau *case approach* adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi putusan pengadilan yang telah berkualifikasi yurisprudensi untuk digunakan dalam perkara yang sedang ditangani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus hubungan kerja antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Mahkamah Agung merupakan badan peradilan tertinggi di antara empat badan lain di lingkungan peradilan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 20 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut UU Kekuasaan Kehakiman), yang berbunyi:

“Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18”.

Wewenang Mahkamah Agung disebutkan dalam Pasal 20 ayat (2) UU Kekuasaan Kehakiman yaitu mengadili pada tingkat kasasi terhadap putusan yang diberikan pada tingkat terakhir oleh pengadilan di semua lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, kecuali undang-undang menentukan lain; menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang; dan kewenangan lainnya yang diberikan undang-undang. Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung pada tingkat kasasi berkekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.

Tidak semua Perselisihan Hubungan Industrial memiliki kesempatan untuk diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung hanya mengadili perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja sedangkan, perselisihan hubungan industrial menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh berhenti hingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri serta tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini disebutkan dalam Pasal 10 UU PPHI yang berbunyi:

“Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung”.

Putusan kasasi atas perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan akhir dan tidak ada upaya hukum lain. Putusan dapat diartikan

sebagai kesimpulan atas tahap-tahap dalam proses peradilan oleh majelis hakim. Majelis hakim memiliki pertimbangan dalam memutuskan sebuah perkara. Pertimbangan hukum merupakan bagian inti dari penyelesaian sebuah perkara. Pertimbangan hukum dapat diartikan sebagai dasar argumentasi yang digunakan oleh majelis hakim dalam memberikan putusan. Sebagaimana disebutkan oleh M Yahya Harahap bahwa:

“Dapat dikatakan pertimbangan hakim merupakan jiwa dan intisari putusan. Pertimbangan berisi analisis, argumentasi, pendapat, atau kesimpulan hukum dari hakim yang memeriksa perkara”(Harahap 2006).

Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam putusan No. 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017 memiliki permasalahan yaitu mengenai dasar yang digunakan dalam memutuskan hubungan kerja antara Pemohon dan Termohon. Pada bab ini akan dijabarkan mengenai pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung dan kesesuaian dengan unsur penegakan hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum baik bagi Pemohon maupun Termohon.

Hakim Mahkamah Agung dalam kasus perselisihan hubungan industrial antara PT Tjiwi Kimia dan Sofpyan Widodo telah menjatuhkan putusan kasasi No. 1097 K/Pdt.Sus-PHI/2017 pada 19 Oktober 2017. Hakim Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Sofpyan Widodo dan mendukung putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SBY sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

-Menolak tuntutan provisi Penggugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 28 Februari 2017;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, sesuai dengan ketentuan pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, 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 dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan jumlah total sebesar Rp 104.010.083,- (seratus empat juta sepuluh ribu delapan puluh tiga rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, upah selama Penggugat diskorsing, selama 3 (tiga) bulan, yaitu bulan Desember 2016, bulan Januari dan Februari tahun 2017, dengan jumlah total sebesar Rp 10.853.226,- (sepuluh juta delapan ratus lima puluh tiga ribu dua ratus dua puluh enam rupiah);
6. Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya dalam perkara kepada Negara sebesar RP 306.000,- (tiga ratus enam ribu rupiah);

Pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam menolak permohonan kasasi Pemohon yaitu:

“Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *judex facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti Tergugat mengakui adanya rasionalisasi dan terbukti Penggugat telah menerima surat skorsing.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: SOFPYAN WIDODO tersebut harus ditolak.”

Majelis Hakim PPHI pada PN Surabaya dalam Putusannya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan cukup beralasan sesuai dengan ketentuan pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim PPHI juga menerangkan dalam pertimbangannya bahwa:

“Pengertian umum dari istilah efisiensi pada pokoknya adalah hasil nilai perbandingan yang terbaik yaitu berupa keuntungan atau setidaknya upaya menekan potensi kerugian yang akan timbul dibandingkan dengan sumber-sumber data yang digunakan, sedang dalam prakteknya upaya-upaya yang dilakukan oleh pengusaha antara lain adalah dengan meningkatkan pemasaran dan mengurangi biaya-biaya produksi, termasuk di dalamnya adalah biaya tenaga kerja, sedangkan, terkait dengan perkara ini, sesuai dengan ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya

pengertiannya adalah pengusaha dapat atau diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, yang mana dalam perkara ini alasan Pengusaha atau Tergugat intinya adalah rasionalisasi atau menyeimbangkan jumlah tenaga kerja dengan cara yaitu mengurangi pekerjanya secara keseluruhan sebanyak 2.300 orang dan dalam pelaksanaannya sebanyak 30% untuk setiap departemen, hal ini dilakukan oleh Tergugat dalam rangka mengurangi adanya resiko beban biaya-biaya besar yang dapat merugikan Tergugat di kemudian hari.”

Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang digunakan sebagai dasar argumentasi oleh Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berbunyi:

“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).”

Pasal tersebut telah diajukan Permohonan Perubahan Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi. Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi, pada 13 Juni 2012 telah mengubah pengertian frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam amar putusan No. 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan:

- Permohonan para Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
- 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”;
- 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) pada frasa “*perusahaan tutup*” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

- Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;

Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya, mempertimbangkan dalil Pemohon Perubahan Undang-Undang mengenai kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja melalui PHK terhadap pekerja yang ada namun, harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan jika perusahaan tutup sebagai bentuk efisiensi, dengan kata lain perusahaan melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan.

Majelis Hakim Konstitusi dalam pertimbangan perkara No. 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa “perusahaan tutup”. Apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen atau hanya tutup sementara. Adanya ketidakjelasan tersebut, telah menyebabkan penafsiran “perusahaan tutup” sesuai dengan kepentingan masing-masing misalnya, penutupan perusahaan sementara untuk renovasi yang diartikan sebagai bagian dari efisiensi dan menjadikannya dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, terjadi ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan. Guna menghindari ketidakpastian hukum tersebut, Majelis Hakim Konstitusi memberikan penjelasan yang dimaksud perusahaan tutup harus dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Mahkamah Konstitusi adalah lembaga tinggi Negara yang menerima kewenangan secara langsung dari UUD NRI 1945 dan berkedudukan sama tinggi dengan Mahkamah Agung. Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung merupakan pelaksana cabang kekuasaan kehakiman (*judiciary*) yang merdeka dan terpisah dari cabang-cabang kekuasaan lain yaitu lembaga eksekutif dan lembaga legislatif. Namun demikian, dua organ kekuasaan kehakiman tersebut memiliki perbedaan dalam hal jenis perkara yang diadili. Mahkamah Agung pada hakikatnya merupakan “*court of justice*”, yaitu lembaga peradilan yang berkaitan dengan tuntutan keadilan bagi subjek hukum

sedangkan, Mahkamah Konstitusi adalah “*court of law*” yaitu lembaga peradilan yang berkaitan dalam mengadili sistem hukum dan system keadilan itu sendiri. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung berhubungan dalam hal materi perkara pengujian undang-undang.

Setiap perkara yang telah diregistrasi oleh Mahkamah Konstitusi wajib diberitahukan kepada Mahkamah Agung, agar tidak terjadi pertentangan antara pengujian undang-undang yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi dengan proses pengadilan suatu perkara serta proses pengujian peraturan di bawah undang-undang oleh Mahkamah Agung. Penulis mengutip pedapat Prof. Achmad Ali, mengenai konsep hukum sebagai alat pengendalian social (*a tool of social control*):

“Fungsi hukum sebagai alat pengendalian sosial dapat diterangkan sebagai fungsi hukum untuk menetapkan tingkah laku mana yang dianggap sebagai penyimpangan terhadap aturan hukum” (Achmad 2002).

Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat (*binding*) mengkontribusikan sebuah kaidah hukum yang dapat digunakan sebagai instrument pengendalian sosial dalam bentuk norma hukum yang sifatnya membolehkan dan/atau membatalkan sebuah ketentuan undang-undang.

Badan Pusat Statistik (BPS) membagikan Laporan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2017 pada laman resmi BPS, yang menyatakan bahwa Perekonomian Indonesia pada tahun 2017 tumbuh 5,07 persen lebih tinggi dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2016 yaitu sebesar 5,03 persen. Pertumbuhan ekonomi terjadi pada seluruh lapangan usaha. Ikhtisar Keuangan (*Financial Summary*) PT Tjiwi Kimia yang dibagikan melalui laman resmi milik PT Tjiwi Kimia, menunjukkan bahwa terjadi kenaikan laba neto konsolidasian Perseroan dari US\$ 7,7 juta pada tahun 2016 menjadi US\$ 32,0 juta pada tahun 2017, kemudian menjadi US\$ 245,7 juta pada tahun 2018. PT Tjiwi Kimia juga tercatat masih beroperasi hingga sekarang dan terdaftar di Kementerian Perdagangan sebagai perusahaan aktif dengan nomor API (Angka Pengenal Importir) 8120300752354. Saksi Pemohon yang dihadirkan di persidangan, memberikan keterangan bahwa aktivitas perusahaan dipantau dari pintu keluar masuk kendaraan berjalan normal, hasil produksi tidak mengalami penurunan, dan perusahaan masih menerima karyawan baru. Saksi Termohon yang dihadirkan juga memberikan keterangan bahwa direktur menyampaikan alasan utama

program efisiensi adalah untuk regenerasi. Penulis menyimpulkan bahwa program efisiensi yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia bukan berdasarkan alasan ekonomi dan tidak diikuti oleh aktivitas penutupan perusahaan namun, merupakan program efisiensi yang dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target kerja yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat ketidaksesuaian antara pertimbangan Majelis Hakim baik PPHI maupun Mahkamah Agung dengan fakta yang ada dalam memutus perkara antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia. Majelis hakim PPHI pada PN menyebutkan dalam pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

“Majelis Hakim dapat menyimpulkan bahwa program efisiensi atau rasionalisasi yang dilakukan oleh Tergugat semuanya telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, kemudian kewenangan penilaian Tergugat kepada pekerjanya, termasuk di dalamnya kepada Penggugat juga telah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, oleh karenanya alasan keputusan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum tersebut, sebagaimana terurai dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim di atas, telah juga dinilai memenuhi kaidah norma hukum yang berlaku yaitu pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, sebagaimana diatur secara terang dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

Majelis Hakim PPHI pada PN dalam pertimbangannya membenarkan alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia dengan dasar Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan sebagaimana disebutkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung pada putusannya bahwa Majelis Hakim PPHI pada PN telah benar dalam menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 155 UU Ketenagakerjaan serta bahwa Putusan tersebut tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi Sofpyan Widodo selaku Pemohon harus ditolak.

Majelis hakim memberikan putusan berdasarkan keadilan sesuai dengan pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yang berbunyi:

“Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”.

Pasal 100 UU PPHI menyebutkan bahwa Majelis

Hakim mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan dalam mengambil keputusan, perjanjian yang berlaku antara pekerja dan pemberi kerja, serta kebiasaan yang merupakan hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum dan perjanjian, namun juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan sesuai dengan nilai keadilan di masyarakat (Fauzia Rizqi 2017).

Majelis Hakim PPHI menolak petitem yang diajukan oleh Sofpyan Widodo perihal permohonan untuk memerintahkan PT Tjiwi Kimia mempekerjakan kembali Sofpyan Widodo dan membatalkan surat skors Sofpyan Widodo dengan alasan hubungan industrial antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia tidak akan mudah kembali harmonis, dinamis dan berkeadilan. Majelis Hakim berpendapat bahwa perbedaan pendapat dan pertentangan keinginan kedua belah pihak akan semakin tajam.

Menurut Gustav Radbruch, tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Pada awalnya, Gustav Radbruch mengatakan bahwa kepastian hukum harus mempunyai posisi yang pertama dan paling utama dari pada keadilan hukum dan kemanfaatan namun, setelah melihat kenyataan bahwa teorinya menyebabkan adanya legalisasi praktek-praktek tidak berperikemanusiaan di Jerman ketika masa Perang Dunia II di bawah kekuasaan Nazime, Gustav meralat teorinya tersebut dengan menempatkan Keadilan di posisi teratas dibandingkan dengan tujuan hukum yang lain. Pada prakteknya, sering kali terjadi benturan antara kepastian hukum dengan kemanfaatan, atau antara keadilan dengan kepastian hukum, atau antara keadilan dengan kemanfaatan (Ainurrohman 2015).

Mencermati putusan Majelis Mahkamah Agung pada Putusan No. 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang mendukung Putusan Hakim PPHI No. 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SBY, **penulis tidak sepakat** dengan penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum Majelis Hakim dalam pertimbangan memutus perkara antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia karena, meskipun program efisiensi yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia didasarkan pada alasan keuangan, namun tidak diikuti dengan penutupan perusahaan, maka tidak memenuhi unsur-unsur pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Namun demikian, penulis juga mempertimbangkan mengenai alasan Majelis Hakim menolak permohonan Sofpyan Widodo untuk dipekerjakan kembali. Keputusan untuk memutus hubungan kerja antara Sofpyan Widodo

dan PT Tjiwi Kimia merupakan cara Majelis Hakim untuk mencapai tujuan keadilan bagi masing-masing pihak. Penulis menyimpulkan bahwa Putusan Majelis Hakim dalam memutus hubungan kerja antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia hanya mencapai tujuan keadilan namun, tidak mencapai tujuan kepastian hukum karena dasar pertimbangan Majelis Hakim tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011.

Penyelesaian yang tepat untuk perkara antara Sofpyan Widodo dengan PT Tjiwi Kimia.

Indonesia adalah negara hukum. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sebagai negara hukum, seluruh aspek dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan termasuk pemerintah harus senantiasa didasarkan pada hukum atau aturan.

Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung No. 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang mendukung Putusan Hakim PPHI No. 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SBY tidak sesuai dengan asas legalitas dan melanggar asas keseimbangan. Sebagaimana disampaikan oleh Badruzaman (Badruzaman 2015) bahwa, asas keseimbangan sebagai asas persamaan hukum, para pihak yang melakukan perikatan berada dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan dan mengharuskan kedua belah pihak untuk saling menghormati satu sama lain. R. Joni Bambang S. (Bambang S 2013) juga menyebutkan bahwa hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Meskipun secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama namun, secara sosial dan ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. UU Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi dasar perlindungan bagi pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, pertumbuhan perekonomian nasional menjadi faktor utama perkembangan sebuah usaha yang pada tingkat tertentu menyebabkan pelaku usaha harus melakukan upaya untuk mempertahankan jalannya perusahaan. Salah satu alternatif yang dapat digunakan adalah melakukan efisiensi. Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 19/PUU-IX/2011 hanya menegaskan makna frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai “tutup permanen atau tidak untuk sementara waktu. Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

terhadap pekerja. Sikap Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi beralasan karena selain tidak dimohonkan oleh para pemohon, juga dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan tidak terdapat ketentuan secara eksplisit yang melarang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi. Efisiensi yang didasarkan oleh alasan ekonomi perusahaan harus diikuti dengan pengurangan biaya operasional sebagai bentuk penghematan untuk menyelamatkan keuangan perusahaan misalnya, restrukturisasi pekerja dengan syarat adanya kelebihan jumlah pekerja (*redundancy*) dan tidak diikuti dengan aktivitas regenerasi pekerja.

Pengurangan jumlah pekerja dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah salah satu opsi efisiensi yang dapat dilakukan namun, PHK memiliki dampak buruk bagi kelangsungan hidup pekerja yang mengalaminya sehingga, sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, segala unsur yang ada dalam hubungan industrial, dalam hal ini adalah Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah, harus mengupayakan agar jangan sampai terjadi PHK.

Sebagaimana disebutkan dalam Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, yang menyebutkan bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya:

- a. “Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (tingkat manager atau direktur);
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.”

Pada hakikatnya, tenaga kerja adalah asset perusahaan, maka PHK terhadap pekerja/buruh harus menjadi upaya terakhir jika benar-benar dibutuhkan efisiensi terhadap biaya tenaga kerja.

Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja bukan karena alasan efisiensi apabila memenuhi beberapa syarat. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja apabila pekerja melakukan kesalahan berat

dan disertai dengan bukti sesuai ketentuan pada ayat (2). Kesalahan berat yang dimaksud adalah:

- a. “Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudia di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Pertimbangan Majelis Hakim baik Mahkamah Agung maupun Majelis Hakim PPHI pada PN menyebutkan bahwa Termohon melakukan upaya efisiensi melalui program efisiensi atau rasionalisasi dengan cara mengurangi jumlah pekerja secara keseluruhan sebanyak 2.300 orang dibagi 30% untuk setiap departemen. Keterangan saksi Termohon menyebutkan bahwa program efisiensi atau rasionalisasi dilakukan Termohon terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun, pensiun dini dan kategori pekerja *low performance* atau kinerja rendah. Dalam Catatan Penilaian Pekerja milik Termohon, disebutkan bahwa Pemohon mendapatkan nilai C dalam 2 (dua) tahun terakhir masa kerjanya sehingga dikategorikan dalam pekerja dengan *low performance* atau kinerja rendah.

Kewenangan penilaian terhadap pekerja oleh pengusaha tertuang dalam pasal 102 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa salah satu fungsi pengusaha adalah mengembangkan

usahanya. Pengusaha dapat mengembangkan usahanya dengan cara mengelola dan mengawasi jalannya perusahaan termasuk pekerja untuk menjaga jalannya objek bisnis, termasuk salah satunya dengan cara memberi penilaian terhadap kinerja pekerjanya. Sesuai dengan asas *Pacta Sunt Servanda*, jika dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama memuat ketentuan mengenai PHK bagi karyawan yang masuk dalam kategori *low performance*, maka PHK yang dilakukan oleh Pengusaha dapat dibenarkan.

Perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang merupakan kesepakatan bersama antara Pekerja dan Pengusaha wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak namun, tidak mengesampingkan asas *Lex Superior derogate legi Inferiori*, bahwa ketentuan yang dimuat di dalamnya harus tetap tunduk pada perundang-undangan yang berlaku. Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.”

Prosedur PHK dengan mewajibkan pengusaha untuk lebih dulu memberikan surat peringatan tertulis kepada pekerja dimaksudkan agar pekerja dapat memahami kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan terhadap perjanjian yang berlaku dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. Apabila surat peringatan yang telah disampaikan tidak diindahkan oleh pekerja, maka pengusaha dapat mendaftarkan Pemutusan Hubungan Kerja untuk ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dapat berakhir.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. “Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan wanprestasi atau pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pasal 1238 BW menyebutkan, bentuk-bentuk wanprestasi atau lalai terhadap perjanjian yaitu:

- a. “Tidak melakukan prestasi
- b. Tidak tepat waktu
- c. Melaksanakan tapi tidak sesuai yang diperjanjikan
- d. Melakukan yang tidak boleh dilakukan sesuai perjanjian”

Dengan demikian, apabila pekerja tidak memenuhi objek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, dan mengabaikan surat peringatan yang diberikan oleh pengusaha, dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari pemohon dan secara jelas menyebutkan bahwa Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial telah benar menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam Putusan No. 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SBY, dengan alasan Tergugat mengakui adanya rasionalisasi atau efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai dasar PHK karena efisiensi adalah **tidak tepat**. PT Tjiwi Kimia masih terdaftar di Kementerian Perdagangan sebagai perusahaan berstatus aktif pada saat perselisihan terjadi. Dalam laman resminya, PT Tjiwi Kimia juga membagikan ikhtisar keuangan (*financial summary*) yang dirangkum mulai tahun 2016 hingga tahun 2020. Ikhtisar keuangan tersebut menyatakan bahwa terdapat kenaikan laba neto pada tahun 2016 hingga 2018. Kondisi perekonomian Negara pada triwulan IV-2017 pada laman resmi BPS, jugamenyatakan bahwa Perekonomian Indonesia pada tahun 2017 tumbuh 5,07 persen lebih tinggi dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2016 yaitu sebesar 5,03 persen. Penulis menyimpulkan bahwa alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia bukan dilakukan karena alasan keuangan perusahaan. Sehingga, tidak tepat jika PHK yang dilakukan didasarkan pada alasan efisiensi biaya tenaga kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja antara Sofpyan Widodo dan PT Tjiwi Kimia dengan dasar Pasal 161 ayat (1)

akan lebih tepat. Adanya program penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Tjiwi Kimia setiap tahun, merupakan suatu bentuk pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan pekerja. Salah satu bentuk wanprestasi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1238 BW adalah melakukan prestasi tapi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Contohnya adalah kinerja yang tidak baik sehingga pencapaian target kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan memiliki fungsi untuk mengembangkan usahanya, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 102 UU Ketenagakerjaan. Sehingga, perusahaan dapat melakukan upaya-upaya untuk menjaga usahanya agar tetap berjalan optimal, salah satu caranya adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang ada dan mengurangi potensi kerugian yang disebabkan oleh biaya tenaga kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, menurut penulis, dalam memutuskan perkara No. 1097K/Pdt.Sus-PHI/2017, Majelis Hakim baik dalam tingkat Kasasi atau dalam PPHI pada PN seharusnya mempertimbangkan putusan Perubahan Undang Undang oleh Mahkamah Konstitusi. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945, kekuatan putusan Mahkamah Konstitusi merupakan final dan mengikat kepada para pihak. Hal ini menyebabkan putusan Mahkamah Konstitusi harus dipatuhi dan dijalankan oleh para pihak sebagai solusi dari permasalahan yang telah diajukan. Mengikat berarti tidak hanya berlaku bagi para pihak tetapi juga bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Menutup perusahaan secara keseluruhan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (Sumber Daya Manusia) sebetulnya justru akan menutup lapangan pekerjaan bagi keseluruhan pekerja yang ada pada perusahaan yang bersangkutan dan menimbulkan masalah baru, yaitu meningkatkan jumlah pengangguran. Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 19/PUU-IX/2011 hanya menegaskan maksud dari frasa “perusahaan tutup” dan tidak menyebutkan bahwa efisiensi tidak bisa digunakan untuk melakukan PHK terhadap karyawan. Merujuk substansi UU Ketenagakerjaan yang tidak mengandung larangan PHK atas alasan efisiensi, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982, Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 182, serta aspek pertimbangan kemanfaatan, maka pengusaha dimungkinkan dapat menggunakan alasan

efisiensi sebagai alasan PHK terhadap pekerja dengan syarat adanya kelebihan pekerja (*redundancy*), adanya keterbukaan informasi terhadap pekerja, adanya upaya pencegahan PHK, dan dilakukan dengan musyawarah serta dilandasi oleh itikad baik. Dalam hal ini, peran pemerintah dan lembaga penegak hukum adalah dengan membuat regulasi yang jelas dan rigid mengenai upaya pencegahan PHK serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaannya.

Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan aturan lain yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dapat ditemukan prinsip-prinsip: (1) PHK harus menjadi upaya terakhir yang harus ditempuh oleh perusahaan dalam melakukan efisiensi; (2) Pengusaha dan Pekerja menjalin dan mempertahankan hubungan kerja yang kooperatif. Hubungan kooperatif yang dapat dilakukan oleh pengusaha contohnya adalah mengusahakan terlebih dahulu upaya efisiensi selain PHK karyawan misalnya dengan mengurangi fasilitas karyawan level manager hingga level karyawan tertinggi, mengurangi shift, atau mengurangi jam kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku. Sedangkan untuk pekerja, dapat dilakukan dengan membuat kesepakatan dengan pengusaha mengenai *unpaid leave* yang tentunya dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis dan memperhatikan ketentuan dalam UUK dan KUHPerdara. Tujuan dilakukannya hubungan yang kooperatif dengan tetap tertuang pada perjanjian tertulis adalah untuk menghindari perselisihan antar pihak dalam perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ainurrohm, Mohamad. 2015. “Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum Di Indonesia.” Retrieved (website: <http://www.academia.edu/10691642>).
- Badruzaman, Mariam Darus. 2015. *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga, Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Bambang S, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung.
- Fauzia Rizqi. 2017. “Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Hak (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi).” *ABA Journal* 102(4):24–25.
- Harahap, M. Yahya. 2006. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Pasek, I. Made. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.

Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara: Jakarta

Pemerintah Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356. Sekretariat Negara: Jakarta

Pemerintah Indonesia. 2009. *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076. Sekretariat Negara: Jakarta

Pemerintah Indonesia. 2011. *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 5226 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara: Jakarta

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1097K/Pdt.Ss-UPH/2017

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Jurnal dan Sumber Lain

Ainurrohim, Mohamad. 2015. "Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum Di Indonesia." Retrieved (website: <http://www.academia.edu/10691642>).

Fauzia Rizqi. 2017. "Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Hak (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)." *ABA Journal* 102(4):24-25.

Hoesein, Zainal Arifin. 2016. *Kekuasaan Kehakiman Di Indonesia*. edited by R. Yasin. Malang: Setara Press.

Maringan, Nikodemus. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3.

Pramesti, Tri Jata Ayu. 2016. "Arti Putusan Yang Final Dan Mengikat." *Hukum Online*.

Rahardjo, Dawam. 2003. "Tiga Faktor Menentukan Hubungan Industrial." *Harian Tribun Kaltim*.

Santoso, Budi. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. edited by UB Press. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Saut, Jemmy. 2015. "Tinjauan Hukum Tentang Putusan Hakim Perkara Perdata Terhadap Proses Mediasi." *Journal of Chemical Information and Modeling* 3(5):71-77.

Wantu, Fence M. 2012. "Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim Di Peradilan Perdata,." *Jurnal Dinamika Hukum* 12:484.