

Analisa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

**Dr. Iman Imanuddin S.H.,Sik,M.H¹, Dr. Agus Salim, S.H, SE.,M.H²,
Dr. Belly Isnaeni S.H.,M.H³**

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

Correspondence

Email: dosen02171@gmail.ac.id
dosen02146@gmail.ac.id
dosen02147@gmail.ac.id

No. Telp:

Submitted 15 Desember 2024

Accepted 21 Desember 2024

Published 22 Desember 2024

Abstrak

PHK efisiensi tanpa penutupan perusahaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan, yaitu untuk menghindari peningkatan angka pengangguran. Penutupan perusahaan dapat menyebabkan semua pekerja, termasuk pengusaha, kehilangan pekerjaan. Sebaliknya, PHK efisiensi tanpa menutup perusahaan dapat menyelamatkan kelangsungan operasional perusahaan dan mempertahankan pekerjaan bagi sebagian pekerja lainnya. Alasan efisiensi ini juga tidak dilarang oleh Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, serta Konvensi dan Rekomendasi ILO tahun 1982, yang menyatakan bahwa PHK tanpa kesalahan tidak melanggar aturan. Selain itu, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu memastikan bahwa PHK efisiensi tanpa penutupan perusahaan dilakukan secara adil, sesuai dengan prinsip-prinsip PHK, dan bahwa hak serta kompensasi pekerja dipenuhi dengan tepat.

Kata Kunci: PHK, Ketenagakerjaan, Undang-Undang

Abstract

Efficient termination of employment without closing the company is carried out with consideration of its utility, namely to avoid an increase in unemployment. Closing the company could result in all workers, including the employer, losing their jobs. In contrast, efficient termination without closing the company can preserve the company's operational continuity and retain jobs for some other workers. This reason of efficiency is also not prohibited by Article 153 paragraph (1) of the Manpower Law, as well as by the ILO Convention and Recommendation of 1982, which state that terminations without fault do not violate the regulations. Furthermore, industrial relations dispute resolution institutions must ensure that efficient terminations without closing the company are carried out fairly, in accordance with the principles of termination, and that workers' rights and compensations are properly fulfilled.

Keywords: PHK, Ketenagakerjaan, Undang-Undang

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat telah banyak membantu perusahaan (industri) dalam menyelesaikan berbagai tugas. Akibatnya, industri yang dulunya bergantung pada tenaga kerja manusia kini beralih ke industri berbasis teknologi, yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran di berbagai sektor. Belakangan ini, PHK sering terjadi di berbagai daerah, sehingga menjadi hal yang tidak asing lagi di telinga kita. Padahal, banyak kasus PHK yang terjadi tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sewenang-wenang, tanpa dasar yang jelas, dan terkadang pengusaha memberikan hak-hak pekerja yang jauh di bawah ketentuan yang berlaku.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang biasanya terjadi karena beberapa alasan tertentu yang mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. PHK ini dapat dilakukan oleh pengusaha atau oleh pekerja itu sendiri. Beberapa hal yang menjadi alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain adalah :

1. Alasan Ekonomi, Penurunan pendapatan perusahaan yang menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi mempertahankan pekerja, Restrukturisasi atau penggabungan perusahaan.
2. Alasan Kesehatan, Pekerja mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja yang menghalangi pekerja untuk melanjutkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
3. Indisipliner, Pekerja melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan, seperti pencurian atau pelanggaran yang merusak hubungan kerja.
4. Alasan Produktifitas, pekerja telah mencapai usia tidak lagi produktif untuk bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi dari pemberi kerja.
5. Alasan lainnya, Pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan mengalami kebangkrutan atau gulung tikar.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi seharusnya melibatkan perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja sebagai wakil karyawan. Namun, sikap arogan perusahaan yang mengabaikan langkah tersebut seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencegah dampak negatif dari PHK yang dapat menyebabkan perselisihan, prosedur PHK harus diatur dengan jelas agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan ini, yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*, bertujuan untuk melindungi pekerja dari ketidakadilan yang dilakukan oleh pengusaha.

Bagi pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan aspek ekonomi dan psikologi. Dari segi ekonomi, PHK menyebabkan hilangnya sumber pendapatan, sementara dari sisi psikologi, PHK dapat meruntuhkan status seseorang menjadi pengangguran. Dalam skala yang lebih besar, hal ini dapat berujung pada peningkatan masalah sosial seperti kriminalitas. Situasi ini tentunya bertentangan dengan tujuan pendirian Negara Republik Indonesia, yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Oleh karena itu, ini menjadi tanggung jawab pemerintah untuk mewujudkannya. Namun, hingga saat ini, pemerintah belum berhasil menyediakan lapangan pekerjaan yang cukup bagi seluruh rakyat, yang mengakibatkan tingkat pengangguran semakin meningkat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Pengaturan tentang PHK ini mencerminkan penerapan sistem welfare state atau negara kesejahteraan di Indonesia, di mana negara, melalui pemerintah, melakukan intervensi dalam berbagai urusan masyarakat untuk melindungi pihak yang lebih rentan. Dalam hal ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan disusun untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah. Hal ini sangat penting, karena membahas hak-hak pekerja berarti juga membahas hak asasi manusia. Dalam kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945. Agar tidak terjadi penyalahgunaan atau pelanggaran hak, pelaksanaan PHK diatur secara rinci dalam UU Ketenagakerjaan.

UU Ketenagakerjaan menetapkan aturan yang tegas bagi pengusaha yang ingin melakukan PHK. Pengusaha hanya dapat melakukan PHK jika didasarkan pada alasan-alasan yang diatur dalam undang-undang tersebut. Salah satu ketentuan yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan tutup bukan karena kerugian berturut-turut selama dua tahun atau karena keadaan yang memaksa (*force majeure*), tetapi karena alasan efisiensi. Dalam hal ini, pekerja berhak menerima uang pesangon dua kali lipat dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4). PHK yang berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) sering dikenal dengan istilah PHK efisiensi. Berdasarkan pasal tersebut, pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerjanya jika perusahaan tutup karena alasan efisiensi. Namun, UU Ketenagakerjaan tidak

memberikan penjelasan lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan frasa "perusahaan tutup" dan kata "efisiensi," yang seharusnya dipahami sebagai satu kesatuan. Oleh karena itu, ada dua interpretasi mengenai hal ini: pertama, ada yang berpendapat bahwa "perusahaan tutup" dan "efisiensi" merupakan satu kesatuan, sehingga PHK efisiensi hanya bisa dilakukan jika perusahaan tutup, baik secara permanen maupun sementara. Kedua, ada pendapat yang memisahkan "efisiensi" dari "perusahaan tutup," sehingga pengusaha dapat melakukan PHK hanya dengan alasan efisiensi. Selain itu, penjelasan dalam bagian pasal tersebut hanya mencantumkan keterangan "cukup jelas," yang menyebabkan ketidakjelasan dalam implementasi, sehingga pasal ini dapat ditafsirkan berbeda-beda dalam praktiknya.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan Analisa serta mengkaji berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta pendekatan Ilmu sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati bersama. Perjanjian ini juga menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan tersebut. Seperti hubungan lainnya, hubungan kerja pun memiliki kemungkinan untuk berakhir. Istilah yang digunakan untuk menggambarkan berakhirnya hubungan kerja ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan dengan pertimbangan adanya potensi perselisihan, kesewenang-wenangan, dan ketidakmampuan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa bagi pekerja, PHK adalah awal dari banyak perubahan, seperti berakhirnya pekerjaan, hilangnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri dan keluarga, serta kesulitan dalam membiayai pendidikan anak-anak. Oleh karena itu, PHK merupakan peristiwa yang sangat penting bagi pekerja, sehingga diperlukan pengaturan yang lebih rinci untuk melindungi posisi pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 164 ayat (3). Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh jika perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau karena keadaan yang memaksa (*force majeure*), tetapi karena alasan efisiensi. Dalam hal ini, pekerja berhak menerima pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Banyak pihak yang menafsirkan bahwa alasan efisiensi adalah alasan yang sah bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Namun, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebenarnya tidak menganjurkan PHK dengan alasan efisiensi semata. Kesalahan penafsiran ini mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang teliti dalam membaca redaksional ketentuan tersebut. Kondisi ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja, yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena pekerja dapat di-PHK kapan saja dengan dalih efisiensi untuk mengurangi beban perusahaan. Oleh karena itu, Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dapat dianggap inkonstitusional jika perusahaan tidak tutup secara permanen.

Menurut Sastrohadiwiryo, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses pemutusan ikatan kerja antara perusahaan dan pekerja, yang dilakukan karena kebijakan perusahaan atau karena pekerja dianggap tidak lagi memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, serta kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan. Berdasarkan definisi ini, PHK dianggap sebagai tindakan sepihak dari pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjanya karena

alasan tertentu. Namun, dalam UU Ketenagakerjaan, PHK diberi pengertian yang lebih luas. PHK diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Definisi ini menunjukkan bahwa PHK tidak hanya bisa dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga oleh pekerja. Hal ini karena hubungan kerja adalah hubungan hukum yang bersifat timbal balik, di mana perjanjian kerja yang mendasarinya juga merupakan perjanjian timbal balik, dengan masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara khusus diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan diberlakukannya undang-undang ini, maka Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, aturan pelaksanaan dari kedua undang-undang tersebut tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, istilah yang digunakan adalah "perselisihan hubungan industrial". Pasal 1 menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, yang berkaitan dengan perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selain itu, Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul akibat ketidaksepakatan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam istilah yang lebih sederhana, hal ini berarti bahwa pengusaha dan pekerja sering kali memiliki perbedaan pendapat mengenai kapan hubungan kerja harus berakhir. Pengusaha kadang-kadang memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, namun pekerja merasa dirugikan karena merasa masih berhak untuk melanjutkan pekerjaannya.

Untuk melindungi hak pekerja dalam hal pekerjaan dan penghidupan yang layak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya boleh dilakukan sebagai pilihan terakhir setelah semua upaya lainnya gagal. Dengan kata lain, baik pengusaha maupun pekerja harus berusaha sebaik mungkin untuk menghindari PHK. Jika semua usaha telah dilakukan dan PHK tetap tidak bisa dihindari, maka proses PHK harus melalui tahap perundingan antara pekerja dan pengusaha. Apabila kesepakatan dalam perundingan tersebut tidak tercapai, PHK baru dapat dilaksanakan setelah mendapatkan keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Aturan ini menegaskan adanya peran pemerintah untuk memastikan bahwa PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang, sekaligus melindungi hak-hak pekerja.

Beberapa Jenis PHK Berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

Berikut adalah beberapa kondisi yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan peraturan yang diatur dalam Undang-Undang:

1. Pekerja ditahan oleh pihak berwenang (Pasal 160);
2. Pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161);
3. Pekerja mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri (Pasal 162);
4. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163);
5. Perusahaan tutup, baik karena mengalami kerugian, force majeure, atau efisiensi (Pasal 164);
6. Perusahaan dinyatakan pailit (Pasal 165);
7. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);

8. Pekerja mencapai usia pensiun (Pasal 167);
9. Pekerja tidak hadir tanpa izin tertulis selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut, yang dianggap sebagai pengunduran diri (Pasal 168);
10. Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 169);
11. Pekerja mengalami sakit panjang atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya (Pasal 172).

Dalam doktrin, terdapat beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

1. PHK oleh pengusaha, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas kehendaknya, dengan alasan, persyaratan, dan prosedur yang ditentukan.
2. PHK oleh pekerja, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja atas kemauannya sendiri, dengan alasan dan prosedur tertentu, seperti saat pekerja mengundurkan diri.
3. PHK demi hukum, yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara otomatis tanpa perlu tindakan apapun, seperti dalam kasus pensiun atau meninggalnya pekerja.
4. PHK oleh pengadilan hubungan industrial, yaitu pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang dianggap mendesak dan penting menurut undang-undang, seperti peralihan kepemilikan, peralihan aset, atau pailit perusahaan.

Untuk memastikan perlindungan terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan sebagai upaya terakhir setelah semua langkah lain gagal dilaksanakan. Artinya, baik pekerja maupun pengusaha harus berusaha maksimal untuk menghindari PHK. Jika semua upaya telah ditempuh dan PHK tetap tidak dapat dielakkan, maka pelaksanaannya harus melalui proses perundingan antara pekerja dan pengusaha. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, PHK baru dapat dilaksanakan setelah mendapat keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Aturan ini menunjukkan adanya intervensi pemerintah untuk memastikan PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang dan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menjadi salah satu penyebab perselisihan hubungan industrial, yang diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek terkait PHK, termasuk alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK. Salah satu masalah yang sering muncul adalah pemahaman yang terbatas atau ambiguitas dalam redaksi pasal-pasal yang ada. Contohnya adalah Pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup, bukan akibat kerugian selama dua tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena alasan efisiensi. Hal ini bisa menjadi beban berat bagi pengusaha dalam melaksanakan PHK dengan alasan efisiensi tanpa menimbulkan perselisihan dengan pekerja.

Untuk menghindari perselisihan tersebut, penting bagi pengusaha untuk melakukan pendekatan yang tepat dan sosialisasi yang efektif kepada pekerja, agar mereka memahami kondisi perusahaan. Pemahaman yang baik mengenai ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat penting agar pengusaha tidak terjebak dalam gugatan dari pekerja di masa depan. Apabila pekerja tidak menerima hak-haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, pekerja dapat menempuh upaya hukum administratif atau perdata.

Upaya administratif dapat dilakukan melalui perundingan Bipartid antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, maka hasilnya memiliki kekuatan hukum. Namun, jika tidak tercapai

kesepakatan, pihak yang merasa dirugikan dapat meminta anjuran dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

Selain itu, pekerja juga dapat menempuh upaya hukum perdata jika keputusan pengusaha untuk melakukan PHK karena alasan efisiensi dianggap tidak sah. Hal ini berarti pengusaha belum melakukan langkah-langkah awal untuk mengurangi jumlah tenaga kerja sebelum memutuskan PHK. Secara perdata, pekerja bisa mengajukan gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), yang mengatur bahwa setiap perbuatan melanggar hukum yang merugikan pihak lain mewajibkan pihak yang salah untuk mengganti kerugian tersebut.

Jika anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu pihak atau keduanya, masalah tersebut dapat dibawa ke P4D (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Daerah) atau P4P (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pusat). Proses ini juga dapat dilanjutkan ke Menteri Tenaga Kerja untuk meminta veto, yang akan diberikan berdasarkan pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Jika keputusan P4D atau P4P sudah disetujui oleh kedua belah pihak dan memiliki kekuatan hukum tetap, maka dapat diajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri agar keputusan tersebut dapat dilaksanakan.

Selain itu, pekerja juga dapat menempuh upaya hukum perdata jika keputusan pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja karena alasan efisiensi tidak dapat dibenarkan. Hal ini terjadi jika pengusaha belum melakukan langkah-langkah awal untuk mengurangi jumlah tenaga kerja sebelum melakukan PHK. Dalam kasus ini, pekerja dapat mengajukan gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), yang menyatakan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum yang menyebabkan kerugian pada pihak lain, mengharuskan pihak yang bersalah untuk mengganti kerugian tersebut.

Jika dalam musyawarah bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak tercapai kesepakatan, pihak-pihak tersebut dapat memilih penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Jika mediasi atau konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka perkara dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila kedua pihak memilih arbitrase, kesepakatan tersebut dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase, dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi keputusan arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan kepada Mahkamah Agung dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak keputusan arbitrase ditetapkan.

Permohonan pembatalan ini dapat diajukan jika keputusan arbitrase mengandung unsur-unsur berikut, sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan terbukti palsu setelah putusan dijatuhkan;
- b. Setelah putusan dijatuhkan, ditemukan dokumen penting yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil melalui tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kewenangan arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis konstitusional, menurut putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MK RI), pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan hanya dibenarkan apabila perusahaan tersebut tutup secara permanen. Dengan kata lain, MK RI menafsirkan "efisiensi" sebagai penutupan perusahaan secara permanen, meskipun perusahaan tersebut tidak mengalami kerugian. Sebagai contoh, jika kantor cabang ditutup secara permanen oleh perusahaan pusat untuk efisiensi, maka karyawan di kantor cabang yang ditutup tersebut dapat dikategorikan sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun, dalam praktik di Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI), terdapat dua pandangan yang berkembang. Mayoritas hakim agung berpendapat bahwa perusahaan yang melakukan efisiensi untuk mencegah kebangkrutan atau penutupan perusahaan, dapat melakukan PHK berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dalam memprediksi hasil dari perselisihan hubungan industrial terkait PHK karena efisiensi perusahaan di tingkat MA RI. Tidak menutup kemungkinan, di masa depan, para hakim agung di MA RI dapat mengubah pendirian mereka agar lebih sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi RI.

Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering menimbulkan polemik dalam UU Ketenagakerjaan adalah PHK yang didasarkan pada ketentuan Pasal 164 ayat (3). Ketentuan ini sering disebut sebagai PHK karena efisiensi. Berikut bunyi Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena perusahaan melakukan efisiensi. Dalam hal ini, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

PHK yang dilakukan atas alasan efisiensi ini menjadi salah satu alasan PHK yang banyak menimbulkan perdebatan dan interpretasi dalam pelaksanaannya. Polemik utamanya berkisar pada pemahaman mengenai frasa "perusahaan tutup" dan kata "efisiensi." Dalam rumusan Pasal 164 ayat (3) tersebut, terlihat bahwa pengusaha diberi hak untuk melakukan PHK terhadap pekerja jika perusahaannya tutup karena alasan efisiensi. Namun, UU Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan "perusahaan tutup" dan "efisiensi" dalam pasal ini. Ketidakjelasan dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) berdampak pada implementasinya, yang kemudian ditafsirkan secara berbeda-beda dalam praktik. Beberapa pihak berpendapat bahwa frasa "perusahaan tutup" dan kata "efisiensi" harus dipahami sebagai satu kesatuan, sehingga PHK efisiensi hanya dapat dilakukan jika perusahaan benar-benar tutup, baik secara permanen maupun sementara. Sebaliknya, ada juga pendapat yang menyatakan bahwa "efisiensi" dapat dipahami terpisah dari "perusahaan tutup", yang berarti pengusaha dapat melakukan PHK hanya dengan alasan efisiensi meskipun perusahaan tidak tutup.

Perbedaan interpretasi ini kemudian memunculkan permohonan judicial review terhadap Pasal 164 ayat (3) oleh 38 pekerja Hotel Papandayan Bandung yang terkena PHK berdasarkan ketentuan tersebut. Pengusaha hotel tersebut mengklaim bahwa perusahaan tutup karena efisiensi, namun kenyataannya perusahaan hanya tutup sementara untuk renovasi. Para pekerja merasa dirugikan dan berpendapat bahwa PHK yang dilakukan tidak didasarkan pada alasan yang sah, karena renovasi yang dilakukan seharusnya didanai dengan kemampuan finansial yang memadai dan tidak terkait dengan efisiensi perusahaan.

Untuk menganalisis interpretasi suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, perlu dilakukan peninjauan secara cermat terhadap teks pasal tersebut. Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan hal berikut:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh jika perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi. Dalam hal ini, pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)."

Berdasarkan bunyi Pasal 164 ayat (3) tersebut, untuk membantu pemahaman dan analisis, pasal ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Pengusaha diperbolehkan untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan tutup, namun tutupnya perusahaan bukan disebabkan oleh kerugian yang dialami selama dua tahun berturut-turut. Pada bagian ini, pengusaha diizinkan melakukan PHK apabila perusahaan tutup, tetapi alasan penutupan tersebut bukan karena kerugian yang berlanjut selama dua tahun berturut-turut.
2. PHK terhadap pekerja/buruh juga dapat dilakukan jika perusahaan tutup, namun bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*). Bagian ini menambahkan ketentuan bahwa alasan kedua penutupan perusahaan adalah karena bukan disebabkan oleh keadaan yang memaksa (*force majeure*).
3. Namun, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh jika perusahaan tutup karena alasan efisiensi. Bagian ini menjadi inti dari ketentuan Pasal 164 ayat (3), yang menekankan bahwa PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup karena melakukan efisiensi.

Berdasarkan interpretasi ini, PHK efisiensi hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tutup. Artinya, UU Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengenal istilah PHK semata-mata karena efisiensi, dan perbedaan penafsiran muncul karena Pasal 164 ayat (3) sering dipahami secara terpisah atau tidak dibaca secara keseluruhan. Jika pasal ini dibaca dengan teliti, maka penekanan sebenarnya adalah pada frasa "perusahaan tutup", karena pasal tersebut sejatinya membahas kondisi perusahaan yang tutup. Ini akan lebih jelas jika dibandingkan dengan ketentuan pada ayat (1), yang juga membahas PHK akibat perusahaan tutup, namun dengan alasan perusahaan mengalami kerugian berturut-turut selama dua tahun atau karena *force majeure*. Sementara ayat (3) khusus mengatur penutupan perusahaan karena efisiensi.

UU Ketenagakerjaan sebenarnya tidak secara eksplisit menyebutkan apakah efisiensi bisa dijadikan alasan untuk melakukan PHK. Kata "efisiensi" hanya disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3), tanpa penjelasan atau definisi lebih lanjut mengenai makna dari kata tersebut. Bahkan, dalam Pasal 153 ayat (1) yang mengatur alasan-alasan yang dilarang untuk digunakan pengusaha dalam melakukan PHK, efisiensi tidak termasuk dalam alasan yang dilarang. Pasal 153 ayat (1) berbunyi sebagai berikut:

"Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena sakit yang dibuktikan dengan keterangan dokter dan tidak lebih dari 12 bulan berturut-turut;
- b. pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diwajibkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh memiliki hubungan darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain di perusahaan yang sama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, atau melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau dalam jam kerja atas kesepakatan dengan pengusaha, atau sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh melaporkan pengusaha kepada pihak berwajib terkait tindak pidana yang dilakukan pengusaha;
- i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam kondisi cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit yang disebabkan oleh hubungan kerja dan penyembuhannya belum dapat dipastikan oleh dokter."

Dalam pasal yang mengatur larangan PHK, terlihat bahwa efisiensi tidak termasuk sebagai alasan yang dilarang untuk digunakan pengusaha dalam melakukan PHK. Artinya, efisiensi

bukanlah alasan yang dilarang secara eksplisit. Hal ini kemudian menjadi dasar bagi beberapa pihak yang berpendapat bahwa PHK efisiensi dapat dilakukan meskipun perusahaan tidak ditutup. Ketika perusahaan menghadapi masalah ekonomi dan memutuskan untuk melakukan efisiensi dalam sektor pekerjaannya, hal tersebut dapat dibenarkan. Namun, apa sebenarnya yang dimaksud dengan efisiensi, dan bagaimana kaitannya dengan penggunaannya sebagai alasan PHK?

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang jelas mengenai efisiensi. Oleh karena itu, untuk memahami maksud dari efisiensi, kita perlu merujuk pada sumber lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi didefinisikan sebagai cara menjalankan suatu kegiatan dengan menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan biaya. Oxford Dictionary memberikan beberapa arti, yaitu: (1) kualitas pekerjaan yang baik tanpa pemborosan waktu dan uang, (2) cara mengurangi pemborosan waktu dan uang, dan (3) hubungan antara jumlah pengeluaran dan pendapatan. Dalam doktrin ekonomi, Dearden (dalam Maulana) menyatakan bahwa efisiensi adalah kemampuan suatu unit usaha untuk mencapai tujuannya, yang selalu dikaitkan dengan tujuan organisasi perusahaan. Sementara itu, Hasibuan mendefinisikan efisiensi sebagai perbandingan terbaik antara input dan output, antara keuntungan dengan biaya, serta antara proses dan sumber daya yang digunakan, dengan tujuan untuk mencapai hasil maksimal dengan pemakaian sumber daya yang terbatas.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, efisiensi pada dasarnya adalah konsep yang muncul dalam konteks ekonomi dan bisnis. "Efficient is doing the things right," yang berarti melakukan segala hal dengan cara yang tepat untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks operasional perusahaan, efisiensi mengacu pada upaya pengusaha untuk mengurangi pemborosan sumber daya demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sebenarnya, UU Ketenagakerjaan tidak melarang penggunaan alasan ekonomi sebagai dasar untuk melakukan PHK. Ketentuan dalam Pasal 164 UU Ketenagakerjaan mencakup alasan PHK yang berkaitan dengan kondisi ekonomi perusahaan, baik pada ayat (1) maupun ayat (3). Efisiensi juga termasuk dalam aspek yang berhubungan dengan kondisi ekonomi perusahaan. Namun, jika merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyebutkan bahwa perusahaan harus tutup untuk melakukan PHK efisiensi, hal ini sebenarnya tidak efektif. Tujuan dari hukum bukan hanya untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan, tetapi juga untuk mencapai kemanfaatan. Dari sisi kemanfaatan, jika perusahaan harus tutup untuk melakukan efisiensi, hal ini justru dapat menimbulkan dampak ekonomi yang lebih besar.

Dalam konteks peraturan internasional, terdapat Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982 yang mengatur tentang PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha. Kedua aturan tersebut dirancang khusus untuk menangani masalah PHK yang disebabkan oleh kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi. Kedua dokumen tersebut tidak mencantumkan efisiensi sebagai alasan yang dilarang untuk melakukan PHK. Adapun alasan-alasan yang tidak dapat dijadikan dasar PHK menurut konvensi dan rekomendasi tersebut antara lain:

1. Keanggotaan serikat pekerja atau partisipasi dalam kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja dengan persetujuan pengusaha.
2. Menjadi atau bertindak sebagai perwakilan pekerja.
3. Mengajukan keluhan atau ikut serta dalam pengajuan gugatan terhadap pengusaha terkait dugaan pelanggaran hukum atau peraturan, atau memanfaatkan otoritas administrasi yang berwenang.
4. Ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, politik, kebangsaan, atau asal sosial.
5. Ketidakhadiran karena cuti melahirkan.
6. Usia, sesuai dengan hukum dan praktik nasional mengenai pensiun.

7. Ketidakhadiran karena wajib militer atau kewajiban kemasyarakatan lainnya sesuai dengan hukum dan praktik nasional.
8. Ketidakhadiran sementara karena sakit atau cedera.

Dalam rumusan aturan tersebut, terlihat bahwa efisiensi tidak dilarang untuk digunakan sebagai alasan PHK terhadap pekerja. Sebaliknya, kedua aturan ILO tersebut secara jelas memberikan peluang bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan yang berkaitan dengan faktor ekonomi, teknologi, struktur, atau alasan serupa, asalkan pengusaha memenuhi beberapa syarat berikut:

1. Memberikan informasi yang relevan terkait rencana PHK kepada pekerja dan pemerintah, yang mencakup alasan PHK, jumlah dan kategori pekerja yang terdampak, serta waktu pelaksanaan PHK.
2. Memberikan kesempatan bagi perwakilan pekerja atau serikat pekerja untuk berkonsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalkan PHK, serta untuk mengurangi dampak negatif dari PHK terhadap pekerja yang terpengaruh.

Berdasarkan penjelasan di atas, jawaban terhadap apakah PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa menutup perusahaan akan bergantung pada acuan yang diambil oleh pengusaha. Jika merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, di mana telah dibahas bahwa frasa "perusahaan tutup" dan "efisiensi" adalah satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, maka PHK efisiensi tanpa penutupan perusahaan tidak bisa dilakukan. Hal ini semakin diperkuat dengan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menafsirkan bahwa "perusahaan tutup" dalam Pasal 164 ayat (3) harus dipahami sebagai penutupan permanen. Dalam konteks ini, penutupan perusahaan adalah bagian dari proses efisiensi yang dilakukan oleh pengusaha.

Tidak semua perusahaan memiliki kekuatan ekonomi yang memadai, dan kondisi yang kurang ideal ini bisa berdampak pada keputusan yang kurang ideal pula. Jika dalam kondisi tertentu pengusaha terpaksa melakukan PHK efisiensi tanpa menutup perusahaan, maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus aktif memantau proses PHK tersebut untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, termasuk kompensasi PHK, dipenuhi dengan tepat. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini antara lain:

1. Memastikan bahwa pengusaha telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya PHK, dan bahwa PHK yang dilakukan merupakan langkah terakhir yang tidak dapat dihindari.
2. Memastikan bahwa PHK yang dilakukan tidak mengandung maksud tersembunyi atau niat buruk dari pihak pengusaha, serta bahwa prosesnya dilakukan dengan transparansi dan didasarkan pada alasan yang adil.
3. Memastikan bahwa pengusaha telah memenuhi kewajibannya terkait upah, kompensasi, atau hak-hak pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Jika diperlukan, pengusaha dan pekerja dapat menyepakati konsep *reinstatement*, yaitu apabila kondisi perusahaan kembali normal dan posisi yang sebelumnya dihapuskan karena efisiensi dibuka kembali, pekerja yang terdampak PHK diutamakan untuk dipanggil kembali bekerja.

PENUTUP

Melakukan PHK efisiensi tanpa menutup perusahaan justru dapat memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja, karena langkah tersebut dapat menjaga kelangsungan operasional perusahaan dan mempertahankan pekerjaan bagi sebagian pekerja lainnya. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi merupakan langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan dan kesehatan perusahaan, agar tetap beroperasi dan berproduksi, tanpa mengorbankan hak-hak pekerja yang terkena PHK.

Langkah yang dapat diambil oleh pekerja untuk memperoleh hak-haknya adalah melalui perundingan bipartit sebanyak dua kali antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Jika perundingan bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pekerja atau serikat pekerja dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Selanjutnya, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja akan melakukan mediasi untuk mencari solusi antara pekerja dan pengusaha. Jika mediasi tidak membuahkan kesepakatan dalam waktu yang ditentukan, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja akan mengeluarkan anjuran, dan perselisihan tersebut dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk penyelesaian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam H.R, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK , Jakarta,2016.
- Adam Chazawi,Pelajaran Hukum Pidana, Raja Grafindo Persada,Jakarta,2002.
- Administratif dan Operasional, Bumi Akara, Jakarta, 2005.
- Adrian,Sutiadi,Hukum Perburuhan, Sinar Grafika,Jakarta,2009.
- Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bambang R. Joni, Hukum Ketenagakerjaan,CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.B.
- D. Koeshartono dan M.F Shallyana Junaedi, Hubungan Industrial; Kajian Konsep dan Permasalahan, Universitas Atmaja, Yogyakarta, 2005.
- Ferianto dan Darmanto, 2010, Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hornby, AS, 2005, Oxford Advanced Learner's Dictionary, London: Oxford University Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Maulana, Agus, 2003, Struktur Pengendalian Manajemen, Jakarta: Binaputra Angkasa.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sebardt, Gabriella, 2006, Redundancy and The Swedish Model in An International Context, Netherlands: Kluwer Law International.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan
- Soepomo, Iman, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, Adrian, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 2002,
- Toha, Halili dan Pramono, Hari, 1987, Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Jakarta: Bina Aksara