

AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI

Irva Mayuni¹, Elok Hikmawati²

^{1,2}Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

Abstract

One of the rules for Termination of Employment in Law No. 13 of 2003 which is interesting to study, especially the reasons for termination of employment which is widely used by the company, namely for reasons of efficiency. Rules regarding Termination of Employment for Efficiency reasons in the Manpower Act No.13 of 2003 have a gap for companies that terminate employment even when the condition of the company is not closed but only because the company's profits have decreased, it is unfair because efficiency is often used as an excuse by employers to arbitrarily terminate employment. The formulation of the problem in this study are: (1) What are the legal consequences of Termination of Employment for Efficiency reasons? (2) What is the decision of the Supreme Court in case No. 881 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 already in accordance with Law No. 13 of 2003 Pasa 164 paragraph (3) concerning Manpower? This research is a normative research, this type of research is normative juridical which is descriptive. Data collection methods in this study use the study of documents or library materials mainly on secondary data. The data obtained and collected both primary data and secondary data are processed by searching, identifying and studying secondary data related to the object being analyzed. Conclusion, 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, Efficiency, Balance*

Abstrak

Salah satu aturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menarik untuk diteliti terutama alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang banyak digunakan oleh Perusahaan yaitu karena alasan Efisiensi. Aturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki celah bagi perusahaan-perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bahkan ketika kondisi perusahaan tidak sampai dengan keadaan tutup tetapi hanya karena keuntungan perusahaan mengalami penurunan, hal itu tidak adil karena Efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi ? (2) Apakah putusan Mahkamah Agung dalam kasus No. 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan? 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, dilakukakan 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, Pertimbangan

Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja dan memberikan dampak *psychologis, economis financill* bagi pekerja dan keluarganya. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan sebagainya.

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disingkat PHK selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena persoalan PHK akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup bagi para pekerja. PHK sendiri dapat diartikan sebagai Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Perusahaan/Majikan.

Setiap alasan PHK di atas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang harus mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Walaupun aturan mengenai PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci, akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur, dan sebagainya.

Pemerintah dalam hal ini telah

mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan PHK (Abdul R. Bodiono, 2009).

PHK oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Abdul R. Bodiono, 2009).

Dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha bisa melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh disebabkan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan Efisiensi, dengan ketentuan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal

156 ayat (4).

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk bisa dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja atau Serikat Pekerja kerap menolak Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur Efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Hal ini tidak adil karena Efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang.

Sampai saat ini Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisien masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dalam praktek peradilan.

Dalam putusan Makamah Konstitusi menegaskan bahwa saat ini perusahaan tidak bisa sembarangan memecat pekerjanya hanya dengan alasan melakukan Efisiensi. Merujuk putusan Makamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, bahwa PHK karena alasan Efisiensi dilakukan bila perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Metode Penelitian

Penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Pasal – Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan pemutusan

hubungan kerja sehingga dapat diketahui kesesuaian antara Pasal–Pasal tersebut dengan kandungan filosofis yang ada di belakang pengaturan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah kasus – kasus yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang telah menjadi putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Penelaahan akan difokuskan pada ratio decidendi hakim untuk sampai kepada suatu putusan.

Selain kedua pendekatan di atas, juga dilakukan telaah perbandingan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Terhadap putusan ini akan dianalisis apakah pengusaha dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa perusahaan harus tutup. Penelaahan tersebut menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti untuk mencari pemecahan masalah dan menarik kesimpulannya, sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, dan habis kontrak.

Menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, Perjanjian Kerja dapat berakhir apabila: (R. Joni Bambang, 2013)

- a. Pekerja meninggal dunia;

- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
 - c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan 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.
- c. *Redundancy* yaitu Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru.
 - d. *Retrenchment* yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.

Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Perusahaan

Dalam pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Pada umumnya bila ada perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan di luar dari syarat-syarat yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama, harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) (H. R. Abdussalam, 2009).

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Lembaga yang dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan (mediasi atau konsiliasi), sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Lalu Husni, 2014).

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh pengusaha/majikan disebabkan oleh:

Menurut beberapa pendapat para sarjana seperti Manulang mengemukakan bahwa istilah PHK dapat memberikan beberapa pengertian yaitu :

- a. *Termination* yaitu Putusnya Hubungan Kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. *Dismissal* yaitu Putusnya Hubungan Kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah Pekerja/Buruh.
- b. Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun Kesalahan Pidana (kesalahan berat). Pekerja/Buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena alasan Rasionalisasi atau Pengurangan Karyawan/ Pekerja/ Buruh, serta alasan kesalahan ringan Pekerja/Buruh, maka seluruh elemen yakni Pengusaha/ Majikan, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah mengupayakan

semaksimal mungkin agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh Pengusaha/Majikan dengan Pekerja/Buruh melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh secara langsung dan dilakukan dengan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas Pekerja/Buruh kepada perusahaan, masa kerja Pekerja/ Buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan Pekerja/Buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan oleh Pekerja/ Buruh, dilakukan sebelum berakhir Perjanjian Kerja merupakan hak dan wewenang Pekerja/Buruh untuk memutuskan hubungan kerja baik atas persetujuan maupun dilakukan secara sepihak oleh Pekerja/Buruh sendiri.

Pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja atau buruh diatur dalam Pasal 154, Pasal 159, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 168, Pasal 169 sampai dengan Pasal 172, yaitu:

1) PHK karena Pekerja/Buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat

(2)).

- 2) PHK karena Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan dan Perubahan Kepemilikan Perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
- 3) PHK atas permohonan Pekerja/Buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan “kesalahan” dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
- 4) PHK atas permohonan Pekerja/Buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

PHK oleh Pekerja/Buruh merupakan tindakan yang dilakukan Pekerja/Buruh atas kehendaknya sendiri tanpa ada paksaan atau ancaman dari orang lain. Adapun alasan PHK oleh Pekerja/Buruh yakni Pekerja/ Buruh meminta pengunduran diri sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekana n/intimidasi dari pengusaha”.

Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi Pekerja/Buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Maimun, 2007).

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Dalam beberapa hal Pengadilan Negeri berwenang memutuskan hubungan

kerja antara majikan dengan buruh. Tentu saja apabila salah satu pihak (majikan atau buruh) mengajukan pembatalan Perjanjian Kerja (berarti memutuskan hubungan kerja) kepada pengadilan (Koesparmono Irsan-Armansyah, 2016).

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan adalah pemutusan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja berdasarkan alasan-alasan kuat yang disertai dengan bukti, bukan putusan hakim pidana (H. R. Abdussalam, 2009).

Masing-masing pihak dalam Perjanjian Kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga, Pasal 165);
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68);
- c. PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja (Pasal 154).

Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah putusannya hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak Pekerja/Buruh, juga bukan oleh Pengusaha/Majikan dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak baik pihak buruh, pihak majikan maupun pengadilan. KUHPerdara mengenal dua PHK demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya buruh (Koesparmono Irsan-Armansyah, 2016).

Dalam Undang Undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang putus demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha;
- c. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- d. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perundang-Undangan; dan
- e. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Undang-Undang membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan PHK. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah untuk kondisi berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang/menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja

- atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak dan membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
 - 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan (baik berturut-turut, atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama (Adrian Sutedi, 2009).

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak, sedangkan bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberi uang pisah yang besarnya diatur dalam

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (R. Joni Bambang, 2013).

PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 159 UUK). Rumusan pasal tersebut (Pasal 158 dan 159 UUK) oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU/I/2003) (Libertus Jehani, 2007).

Pekerja Ditahan Pihak Aparat Berwajib

Kemungkinan PHK lain disebabkan karena pekerja sedang ditahan oleh pihak berwajib. Pekerja yang sedang ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya yaitu istri, anak/orang tua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja, PP atau PKB. Besarnya kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja bersangkutan.

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada Pekerja/Buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak ((R. Joni Bambang, 2013).

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Akan tetapi, apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah,

perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Syaratnya adalah kerugian tersebut dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

Pekerja Mangkir Terus-Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja, sedangkan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan teggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan Kerja otomatis akan berakhir jika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Pekerja Melakukan Pelanggaran

Dalam Hubungan Kerja terdapat ikatan antara pekerja dan perusahaan yang berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara Pekerja/Serikat Pekerja dan Perusahaan. Isi perjanjian ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh tiap-tiap pihak yang dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian mendatangkan sanksi berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Adapun untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke-1, ke-2, sampai ke-3. Surat peringatan tersebut berlaku sampai 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama, berdasarkan peraturan yang ada, kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan

Bila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu perusahaan wajib memberikan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak

(Libertus Jehani, 2007).

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status maka PHK semacam ini disamakan dengan PHK karena perampangan. Untuk itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Perusahaan Jatuh Pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja dengan syarat setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi

Pengusaha berhak untuk mem-PHK-kan pekerjanya dengan alasan Efisiensi atau Perampangan Organisasi Perusahaan. Pengusaha yang mem-PHK pekerja dengan alasan ini wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Pekerja Sakit atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Apabila pengusaha mem-PHK pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka ia berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Dalam Peraturan Perundang – Undang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang 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).”

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena “Melakukan Efisiensi”. Padahal, sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan Efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada (hanya sepenggal-sepenggal).

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberi peluang sebesar-besarnya untuk menghilangkan hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana amanat UU Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat diputus hubungan kerjanya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial. Dengan berlakunya UU PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya Perselisihan mengenai Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.”

Dalam Pasal 1 angka 4 menyatakan: “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK merupakan atau dapat menjadi salah satu penyebab Perselisihan Hubungan Industrial. Pada Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diketahui mengenai segala sesuatu terkait PHK, termasuk salah satunya mengenai alasan melakukan PHK. Namun sayangnya banyak pihak yang salah menafsirkan mengenai alasan-alasan melakukan PHK tersebut. Salah satu kesalahan penafsiran yang sering terjadi adalah pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan:

“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 demikian, kata Efisiensi yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk Efisiensi.

Secara keseluruhan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan penekanan pada klausul “perusahaan tutup”, karena pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya.

Dengan demikian, kata Efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk Efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan Efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan.

Selain itu Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal *juncto* Surat Edaran Nomor SE-643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

“.....namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

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

Putusan Mahkamah Konstitusional No.19/PUU-IX/2011 yang membatalkan Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan tidak boleh sembarang lagi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pegawainya. Terlebih, bila PHK itu hanya berdalih embel-embel demi Efisiensi perusahaan, karena Pemutusan Hubungan Kerja dengan dalih Reorganisasi dan Efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang membatalkan bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Makamah Konstitusi memutuskan perkara Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur seputar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam putusannya, MK menyatakan PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan Efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka Efisiensi tersebut. Berdasarkan hal itu, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya.

Upaya-upaya tersebut telah pula ditentukan oleh Mahkamah Konstitusi, yakni:

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

Perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK bila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya. Alasan Efisiensi tidak dapat dijadikan alasan PHK.

Mahkamah Konstitusi menentukan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2) sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup

permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan MK bersifat final dan mengikat, mengenai sifat final putusan MK juga ditegaskan dalam Pasal 24 C ayat (1) UUD 1945. Putusan MK bersifat final yang berarti :

1. Secara langsung memperoleh kekuatan hukum;
2. Karena telah memperoleh kekuatan hukum tetap maka putusan MK memiliki akibat hukum bagi semua pihak yang berkaitan dengan putusan. Hal ini menunjukkan bahwa putusan MK berbeda dengan putusan peradilan umum yang hanya mengikat para pihak berperkara. Semua pihak wajib mematuhi dan melaksanakan putusan MK;
3. Karena merupakan pengadilan pertama dan terakhir, maka tidak ada upaya hukum lain yang dapat ditempuh. Sebuah putusan yang apabila tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh berarti telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan memperoleh kekuatan mengikat.

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “Perusahaan tutup” pada Pasa 164 ayat (3) tersebut tidak mempunyai definisi

yang jelas dan rigid, apakah perusahaan tutup yang dimaksud tersebut perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup secara sementara. Penjelasan Pasal 164 UU No.13 Tahun 2003 hanya menyatakan cukup jelas. Sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan untuk Pekerja/Buruh dalam menjalankan pekerjaannya.

Setelah ada putusan MK mengenai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada kepastian mengenai arti dari perusahaan tutup, yaitu perusahaan tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu.

Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi :

“Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, di/bagian Undang-Undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, materi muatan, pasal, dan / Undang-Undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”.

Sehingga Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat. Ketentuan Pasal ini tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar hukum. Bila ada pejabat atau warga negara yang masih tetap menggunakan pasal atau UU yang telah dinyatakan tidak mengikat itu, berarti tindakannya tidak memiliki dasar hukum.

Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi.

Kewibawaan suatu putusan yang dikeluarkan institusi peradilan terletak pada kekuatan mengikatnya. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) merupakan

putusan yang tidak hanya mengikat para pihak, tetapi juga harus ditaati oleh siapapun (*erga omnes*). Asas *erga omnes* tercemin dari ketentuan yang menyatakan bahwa putusan MK langsung dapat dilaksanakan dengan tidak memerlukan lagi keputusan pejabat yang berwenang kecuali peraturan perundang – undangan mengatur lain. Ketentuan di atas merefleksikan kekuatan hukum mengikat dan karena sifat hukumnya secara publik maka berlaku pada siapa saja, tidak hanya berlaku bagi para pihak yang berperkara.

Asas putusan MK berkekuatan hukum tetap dan bersifat final sebagaimana disebutkan dalam Pasal 10 ayat (1) berikut penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang berbunyi: “Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (*final and binding*)”. Dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Secara yuridis konstitusional sebagaimana telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi RI, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi perusahaan hanya dibenarkan bila perusahaan dalam konteks tutup secara permanen. Artinya, MK RI menafsirkan “Efisiensi” sebagai tutup secara permanen meski tiada mengalami kerugian usaha.

Namun dalam praktik di tingkat Mahkamah Agung RI, terdapat dua mazhab yang berkembang, dimana mayoritas Hakim Agung pada MA RI berpendirian bahwa konteks perusahaan yang melakukan Efisiensi agar perusahaan tidak menjurus kepada bangkrutnya (atau tutupnya) perusahaan, dapat melakukan PHK berdasarkan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja dengan dalih Reorganisasi dan Efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang membatalkan bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali perusahaan tersebut tutup permanen.

Akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi dapat batal demi hukum apabila perusahaan melakukan Efisiensi/ Rasionalisasi, sementara perusahaan tidak tutup secara permanen. Frasa “batal demi hukum” artinya ketentuan tersebut sejak semula dianggap tidak pernah ada. Dalam perselisihan PHK, artinya tanpa perlu dimintakan pengesahan atau putusan dari Pengadilan, PHK tersebut sejak awal sudah dianggap tidak pernah ada.

Kesimpulan

Akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi dapat batal demi hukum, sebab Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang membatalkan bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali perusahaan tersebut tutup permanen.

Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang dalam pertimbangannya

menyebutkan bahwa Putusan *Judex Facti* sebelumnya tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang telah salah menerapkan hukum untuk memutus perkara tersebut. Hal tersebut didasarkan karena hakim tidak teliti dalam menafsirkan Pasal 164 ayat (3) dan tidak menghiraukan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011. Sehingga ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi, kecuali perusahaan tutup dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar hukum.

Daftar Pustaka

- Abdussalam, R. H, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung.
- Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Bodiono, R. Abdul, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal*.
- Dodi O.S, 2011, “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mhkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus-PHI/2010)*”. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Hukum. Universitas Indonesia: Depok.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi ke-12, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Irsan, Koesparmano dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Indonesia. *Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, TLN No. 4279
- _____. *Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. UU No. 2 Tahun 2004, TLN No. 4356
- Jehani, Libertus, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: VisiMedia.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Marwanto, Eko, 2018, “*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*”, Tersedia: <http://www.ekomarwanto.com/2012/07/pemutusan-hubungan-kerja-phk.html>.
- Rafsanjani, 2018, “*Pengertian dan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja*”, Tersedia: <http://fsplem-bekasi.or.id/about/artikel/44/detail>.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Zulhartati, Sri, 2010, “*Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*”, Tersedia: <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/viewFile/382/385>.