

**KAJIAN HUKUM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG ATAS  
PERKARA NO.825K/PDT.SUS-PHI/2015 TENTANG PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN EFISIENSI**

**Andika Pramana Putra**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: Dika\_praputra@yahoo.com)

**Rasji**

(Dosen Hukum Tata Negara, Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum dari Universitas  
Tarumanagara, Magister Hukum dari Universitas Indonesia)

(Email: Rasji@yahoo.com)

**Abstract**

*At this time layoffs for efficiency reasons are still a polemic because there are two different interpretations caused by the provisions of Article 164 Paragraph (3) of the Manpower Law. This raises problems in Manpower so it needs to be investigated in this paper is whether in case No.825K / Pdt.Sus-PHI / 2015 has been in accordance with the efficiency criteria set by Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The research method used in this writing is the method of normative legal research. Based on the results of the analysis that layoffs for efficient reasons is one of the reasons of the many causes of layoffs provided for in Article 164 of the Manpower Act. In the case of No.825K / Pdt.Sus-PHI / 2015, the layoffs made by PT. PG. Gorontalo Unit PG. Tolangohula, to employees of Cindra Husain is not in accordance with the provisions set forth in Article 164 paragraph (3) of the Manpower Act specifically regulating the Amount of Severance Pay as it does not take into account the Wages of Workers during the Court proceedings. This is corroborated by the Supreme Court Judge declining the appeal of the cassation and the company is considered to have committed acts contrary to the Manpower Act.*

**Keywords:** *Efficiency Reasons, Law Number 13 Year 2003 About Manpower Law, Wages of Workers.*

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan Buruh atau Pekerja. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh Pekerja/Buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya. Faktanya Pemutusan Hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh maupun Pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak Pengusaha.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal.177.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, Pekerja dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari Pekerja dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok Pekerja adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi Pekerja pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, Pekerja tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi Pekerjaanya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sehingga setiap Pekerja yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung di Negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga-keluarga justru lebih bertambah di antara golongan masyarakat dengan pendapatan rendah. Sehingga akan menimbulkan beban pengangguran secara terbuka maupun tersembung.<sup>2</sup> Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang

---

<sup>2</sup> Sunindhia Y.W. dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988), hal. 1.

berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan Pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja 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 berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uan pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.<sup>3</sup>

Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi

---

<sup>3</sup> Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010) hal. 263.

apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian Pekerja yang lainnya.<sup>4</sup>

Sehubungan dengan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar Pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Perlindungan Pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan Buruh atau perlindungan Pekerja adalah agar Pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak Pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan Pekerja karena pada umumnya posisi Pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan Pekerja yang berada di bawah pimpinan Pengusaha.

Mengenai perlindungan hak-hak Pekerja ini yaitu apakah pesangon yang diberikan Pengusaha sudah memadai atau belum. Apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada permasalahan. Tetapi apabila dilihat dari keadaan si Buruh, maka ketika si Buruh yang bersangkutan mengalami PHK, maka untuk ke depannya Buruh tersebut sudah tidak mendapat pemasukan lagi. Maka disini terlihat bahwa pesangon bukan merupakan hal utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang dalam artian bahwa ketika Buruh bekerja Buruh tersebut merasa khawatir bahwa sewaktu-waktu dia akan mendapat PHK. Disinilah peranan undang-undang memainkan peranan penting, yaitu sebagai pelindung Buruh. Namun sayangnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mampu mengakomodasikan hal ini. Justru undang-undang sebelumnya secara tegas menyatakan bahwa PHK merupakan hal yang dilarang.

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal.263

Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Malahan, Buruh atau Pekerja yang sudah memiliki pekerjaan (walau ala kadarnya) dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan kerja (PHK). Tetapi tidak jarang dapat kita temukan banyak Pekerja setelah mereka terkena PHK, Pekerja kadang meminta kepada pihak Pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku.

Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan. Maka berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka diangkatlah penelitian yang dituangkan ke dalam judul: “Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825K/Pdt.Sus-PHI/2015 Tentang Pemutusan Hubungan kerja Karena Alasan Efisiensi.”

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka adapun rumusan permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut, yaitu apakah dalam perkara No.825K/Pdt. Sus-PHI/2015 telah sesuai dengan kriteria efisiensi yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan bagian pokok ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami segala kehidupan, atau lebih jelasnya penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, menguji, serta mengembangkan ilmu pengetahuan.<sup>5</sup>

Untuk melengkapi penulisan skripsi ini agar tujuan dapat lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka metode penulisan yang

---

<sup>5</sup> Soetjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 250

digunakan antara lain:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengkonsepkan hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*laws in book*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Adapun pendekatan yang dilakukan yaitu dengan pendekatan Perundang-Undangan.<sup>6</sup>

### 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan spesifikasi penelitian preskriptif, yaitu suatu penelitian mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Selain itu menetapkan standar, prosedur, ketentuan-ketentuan dan rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum, sehingga apa yang senyatanya ada berhadapan dengan apa yang seharusnya dan diakhiri dengan memberikan rumusan-rumusan tertentu.<sup>7</sup>

### 3. Jenis Bahan Hukum

#### a) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum utama yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, putusan pengadilan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu: Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan

---

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 96.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 22-23.

penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>8</sup>

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tertier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini metode yang digunakan hanya digunakan untuk proses pengumpulan data adalah dengan menginventarisir peraturan Perundang-undangan untuk dipelajari sebagai suatu kesatuan yang utuh dan dengan studi kepustakaan, internet browsing, telaah artikel ilmiah, studi dokumen, termasuk di dalamnya karya tulis ilmiah maupun jurnal surat kabar.

5. Metode Penyajian Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, bahan sekunder diperoleh dengan melakukan inventarisasi peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan serta literatur yang memberikan pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Selain itu metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan juga berupa studi kepustakaan, internet browsing, telaah artikel ilmiah, telaah karya ilmiah sarjana dan studi dokumen, termasuk di dalamnya karya tulis ilmiah maupun jurnal, surat kabar yang memberikan informasi bagi terbentuknya karya tulis ini.

6. Metode Analisis Data

Analisis dimaksudkan untuk mengetahui makna yang dikandung

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hal. 25.



dari istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan secara konsep dan teknis penerapannya. Analisis bahan hukum bertujuan untuk menjelaskan suatu permasalahan dengan memberikan arti atau makna terhadap bahan hukum yang telah diolah sebelumnya. Bahan hukum yang telah diperoleh akan diinventarisir dan dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis yang berasal dari norma-norma hukum, peraturan perundang-undangan dan teori hukum perdata khususnya dalam bidang hukum perjanjian, yang akhirnya akan ditarik suatu kesimpulan.

## **II. Pembahasan**

Pertama-tama akan dibahas terlebih dahulu terkait dengan alasan dilakukannya PHK karena efisiensi, yaitu Kasus PHK dengan alasan efisiensi sangat banyak terjadi di Indonesia. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi. Sampai saat ini pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dan dalam praktik peradilan.

Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja 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 pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Ketentuan pasal di atas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang

menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.<sup>9</sup>

Mahkamah Konstitusi memutuskan Perkara Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur seputar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi.

Perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum PHK dilakukan dan alasan PHK. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 hari sebelum PHK. Setelah memberitahukan kepada karyawan, perusahaan harus mendapatkan izin dari instansi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

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 MK, yakni:<sup>10</sup> mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; mengurangi shift; membatasi/menghapuskan kerja lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

MK menyatakan, perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK bila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya

---

<sup>9</sup> Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 263.

<sup>10</sup> *Ibid.*

tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya. Hal ini pernah disampaikan Mantan Ketua MK, Mahfud MD, bahwa alasan efisiensi saja tidak dapat dijadikan alasan PHK

Alasan PHK dikarenakan efisiensi ini merupakan alasan PHK yang berasal dari perusahaan, berikut penjelasannya. Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh dan taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka mulai menjalin kerja bersama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti manajer tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja.<sup>11</sup>

Bagi setiap Pekerja/ Buruh, pengakhiran atau PHK bisa sejauh mimpi buruk. Setiap Pekerja/ Buruh sedapat mungkin mengupayakan agar dirinya tidak sampai kehilangan Pekerjaan. PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Namun demikian, suka atau tidak suka, pengakhiran Hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar terjadi dalam konteks Hubungan kerja, hubungan antara majikan (Pengusaha) dengan Pekerja/ Buruh.<sup>12</sup>

Seseorang Pengusaha dalam mengembangkan usahanya selalu berkeinginan agar perusahaan yang dimilikinya dapat berjalan dengan baik dan sukses, hal ini dapat terlaksana apabila produksi barang-barang yang dihasilkan dapat diminati dan laku terjual dipasaran dengan harga relatif murah dan kualitas baik. Salah satu keberhasilan yang didapat adalah adanya kerjasama yang baik antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh. Kondisi demikian tidak mudah

---

<sup>11</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005), hal.1.

<sup>12</sup> Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta: Praninta Offset, 2007), hal.1

terlaksana terus-menerus karena setiap Pekerja/ Buruh ada yang patuh dan taat pada pemimpin dan ada juga yang tidak mematuhi perintah yang diberikan.<sup>13</sup>

Setiap orang mempunyai tujuan dan motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Bagi mereka yang tidak patuh atau menentang perusahaan dapat diberikan teguran atau sanksi balikan yang lebih tegas diputuskan Hubungan kerjanya. Secara yuridis dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh perusahaan disebabkan oleh: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah Pekerja/ Buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan Pekerja/ Buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa Pengusaha, Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/ Buruh dan pemerintah, berupaya mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan SP/SB atau dengan Pekerja/ Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota SP/SB dan Pekerja/ Buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/ Buruh yang diputus Hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak.

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan Pekerja/ Buruh dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 151 ayat 1 ditentukan bahwa Pengusaha, Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/ Buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/ Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/serikat Buruh.

---

<sup>13</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cetakan I, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal.106.

Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan kerja dengan Pekerja/ Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI yang dalam UU PPHI. Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada PHI disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/serikat Buruh atau dengan Pekerja/ Buruh, apabila pekerja / Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/serikat Buruh. Selama putusan PHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Pekerja/ Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/ Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/ Buruh.

Berikut merupakan kasus posisi dalam perkara iCindra Husain, beralamat tinggal di Desa Diloato, kecamatan Paguyaman, Kabupaten Bualemo, Provinsi Gorontalo, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**, mengajukan Gugugatan terhadap:

**PT. GORONTALO UNIT PG. TOLANGHULA**, berkedudukan di Jalan Desa Gandaria, Kecamatan Tolonghula. Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Marthen Turu'allo, Dtaff HRD PG.GORONTALO, beralamat Desa Gandaria, Kecamatan Tolonghula, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, selanjutnya disebut **TERGUGAT**.

PENGGUGAT mulai bekerja pada PT.PG. Gorontalo unit Tolangohula sejak tanggal 1 Maret 2009 sampai dengan 1 Desember 2014 (5 tahun 9 bulan) dengan Operator Traktor Djon Deere (Mekanikal Rayon II) dengan gaji terakhir sebesar Rp.1.325.000,-.

Pada tanggal 1 Desember 2014 Penggugat telah diputus hubungan kerja dengan alasan sudah selesai masa kerja sesuai dokumen Perjanjian kerja (PKWT). Ketika Penggugat di PHK Tergugat sementara melakukan efisiensi terhadap para Pekerja di PT. PG. Gorontalo Unit Tolangohula. Efisiensi ini dilakukan dengan

cara mengadakan testing bagi para Pekerja. Bagi Pekerja yang tidak lulus testing dengan nilai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. PG. Gorontalo Unit Tolangohula maka hubungan kerja dengan PT.PG.Gorontalo Unit Tolangohula diakhiri.

Atas perkara yang terjadi, telah dilaksanakan Penyelesaian di tingkat Bipatrit, namun oleh karena Penyelesaian di tingkat Bipartit menemui jalan buntu maka penggugat memperselisihkan ke Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dan perundingannya dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali yaitu:

- a. Perundingan Pertama pada tanggal 02 Februari 2015;
- b. Perundingan Kedua tanggal 11 Februari 2015;
- c. Perundingan Ketiga tanggal 11 Maret 2015;

Berikut merupakan alasan mengapa diajukannya kasasi oleh para pihak, yaitu hubungan kerja Termohon Kasasi (Cindra Husein) dan Pemohon Kasasi (PT. Gorontalo) diatur secara jelas dalam PKWT, kemudian Termohon Kasasi tidak mempunyai hubungan kerja (terputus) saat sudah 30 hari terhitung tanggal 1 s/d 30 November 2012. Kemudian, status hubungan kerja Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi sah dan memenuhi syarat ketentuan dalam UU Tenaga Kerja. Lalu, termohon kasasi sejak berakhirnya PKWT tidak ada hubungan kerja dan selama tidak ada hubungan kerja tidak ada hak dan kewajiban.

Kemudian akan diuraikan pertimbangan hakim dalam putusan perkara yang diteliti. Bahwa berdasarkan pada uraian Pemohon Kasasi di atas terbukti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo / *JudexFactie* tidak menerapkan hukum. Sekiranya *Judex Factie* memperhatikan dan mempertimbangkan alasan-alasan Pemohon Kasasi lebih mendalam, maka putusan *Judex Factie* akan lain dari kenyataan yang ada.

Bahwa keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tertanggal 2 September 2015, dan kontra memori kasasi tertanggal 29 September

2015, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo sudah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum.

Namun demikian, Mahkamah Agung perlu memperbaiki amar putusan *Judex Facti* sepanjang mengenai penghapusan uang proses karena Penggugat telah berubah status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga oleh karenanya amar putusan Nomor 4 ditiadakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PIMPINAN PT. PG. GORONTALO UNIT PG. TOLANGOHULA** tersebut harus ditolak dengan perbaikan; Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara; Alasan diajukannya kasasi, yaitu menimbang, bahwa namun demikian Mahkamah Agung perlu memperbaiki amar putusan *Judex Facti* sepanjang mengenai penghapusan uang proses karena Penggugat telah berubah status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga oleh karenanya amar putusan Nomor 4 ditiadakan. Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung:

- 1) Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi; PIMPINAN PT.PG Gorontalo Unit PG. Tolangohula tersebut;
- 2) Memperbaiki Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Gto sebagai berikut;
  - a) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

- b) Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan;
- c) Menghukum Tergugat untuk membayar Hak Penggugat sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 yang perinciannya sebagai berikut:

Uang Pesangon

6 bulan X Rp1.325.000,00 X 1 =Rp 7.950.000,00

Penghargaan Masa Kerja

2 bulan X Rp1.325.000,00 =Rp2.650.000,00

Uang Penggantian Hak 15 %

dari uang Pesangon sebesar =Rp 1.590.000,00

Uang Cuti Tahunan tahun 2014 yang tiap tahunnya

sebanyak 12 hari sebesar: 12 hari bagi 25 hari

kerja kali Rp1.325.000,00 =Rp 636.000,00

Total =Rp12.826.000,00

Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan (*right to work*) dan maju mundurnya usaha perusahaan serta perekonomian nasional telah menjadi problem dilematis yang dihadapi oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan yang merupakan hak rakyatnya. Ketersediaan lapangan pekerjaan memerlukan pengusaha sebagai invenstor. Pengusaha memerlukan kestabilan ekonomi yang perlu dijaga oleh pemerintah. Ketidakstabilan ekonomi dapat berdampak pada kelangsungan usaha perusahaan. Pengusaha akan sebisa mungkin untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Upaya ini sering berdampak pada pekerja, yakni pengusaha mengurangi jumlah pekerjanya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengakibatkan hilangnya pendapatan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bahkan keluarganya. Oleh



karena itu, hukum perburuhan mengatur bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>14</sup> Hal yang dimaksud “dengan segala upaya” adalah kegiatan-kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003) mensyaratkan adanya alasan tertentu yang harus ada dalam pemutusan hubungan kerja.<sup>15</sup> Dalam UU No. 13 Tahun 2003 diketahui beberapa keadaan yang dapat digunakan oleh pengusaha sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, antara lain: pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (Pasal 160); pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161); terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163); perusahaan tutup (Pasal 164); perusahaan pailit (Pasal 165); dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut (Pasal 168).

Namun demikian, dalam prakteknya, ternyata terdapat alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang tidak merupakan salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan. Ini seperti yang terjadi dalam beberapa perkara perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja yang telah diputus

---

<sup>14</sup> Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

pada tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung (MA). Salah satu kasus perkara PHK karena alasan efisiensi adalah dalam perkara No.825K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Berdasarkan uraian kasus di atas, bahwa putusan yang ditetapkan oleh Majelis Mahkamah Agung sudah sesuai dengan hukum yang berlaku dalam hal ini Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, tentang tindakan Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi terdapat dua pandangan saat ini. Hal ini dapat di lihat dalam Pasal 164 UU No.13 Tahun 2003, yang berbunyi :

- a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- b. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- c. 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 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

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

**Ayat (1)**

- a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (Mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dibenarkan oleh UUK, namun harus memperhatikan syarat-syarat atau ketentuan untuk dapat melakukan PHK tersebut).
- b. "...Karena perusahaan tutup"  
(Merupakan alasan untuk melakukan PHK)
- c. "...Yang disebabkan karena;
  - 1) Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; atau
  - 2) Keadaan memaksa (*force majeure*)"  
(merupakan sebab-sebab mengapa perusahaan tutup, dan secara terminologi sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak Pekerja hanya 1 kali ketentuan pasal 156 UUK)
- d. "...dengan ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). "  
(Hak Pekerja atas PHK yang dilakukan perusahaan)

**Ayat (3)**

- a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh 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 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dibenarkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun harus memperhatikan syarat-syarat atau ketentuan untuk dapat melakukan PHK tersebut.)

b. "...Karena Perusahaan tutup"

(Merupakan alasan untuk melakukan PHK)

c. "...Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja ;

1) bukan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; atau

2) bukan karena keadaan memaksa (force majeure)

3) tetapi perusahaan melakukan efisiensi "

Butir 1) dan 2) bukanlah sebab-sebab perusahaan tutup, tetapi merupakan klausul pengecualian untuk membedakan dengan sebab-sebab pada ayat (1). Yang menjadi penyebab perusahaan tutup adalah butir 3), yaitu untuk melakukan efisiensi. Dan secara terminologi sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak Pekerja menjadi 2 kali ketentuan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

d. "Dengan ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)." (hak Pekerja atas PHK yang dilakukan perusahaan)

Berdasarkan rincian dari penggalan kedua ayat yang terdapat pada Pasal 164 ayat (1) dan (3) di atas terlihat bahwa :

- a. Butir b : alasan untuk melakukan PHK, yaitu tutupnya perusahaan
- b. Butir c : penyebab mengapa perusahaan tutup, dan menjadi dasar untuk menentukan besarnya hak Pekerja karena terjadinya PHK.

Tutupnya perusahaan karena rugi dan *force majeure*, pesangon dan penghargaan masa kerjanya hanya 1 kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan apabila tutupnya perusahaan karena melakukan efisiensi pesangon dan penghargaan masa kerjanya hanya 2 kali ketentuan pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) 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, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan". Di pasal tersebut disebutkan kata "Pengusaha", bisa saja Pengusaha memiliki suatu perusahaan *holding* dengan beberapa perusahaan anak. Dengan adanya suatu hal tertentu Pengusaha merasa harus melakukan efisiensi dengan cara menutup salah satu perusahaan anak.

Jika perusahaan tersebut tutup, maka "Pengusaha dapat melakukan PHK atas tenaga kerjanya" Selanjutnya jika penutupan perusahaan tersebut disebabkan oleh kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau *force majeure*, maka diterapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1). Namun jika penutupan perusahaan untuk kepentingan efisiensi maka diterapkan Pasal 164 ayat (3).

Bila melihat dari kasus PT. PG. GORONTALO UNIT PG. TOLANGOHULA, TERGUGAT melakukan tindakan PHK dengan alasan efisiensi yang tidak jelas, dengan melakukan syarat uji testing bagi Pekerja untuk

kemudian Pekerja yang tidak lulus testing tersebut akan dilakukan PHK oleh perusahaan, tindakan ini sama sekali bukanlah bentuk dari “perusahaan tutup karena melakukan efisiensi”, namun seperti yang telah diuraikan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa pemahaman oleh perusahaan tidak mengerti maksud dari efisiensi dan memanfaatkan Pasal 164 ayat (3) sebagai alasan pembenar dalam rangka mengefisienkan biaya tenaga kerja.

Bila melihat dari kasus PT. PG. GORONTALO UNIT PG. TOLANGOHULA, PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah atas keinginan TERGUGAT sendiri sebagai bentuk dari pengurangan karyawan, pengurangan karyawan tersebut dilakukan tanpa tujuan efisiensi berupa “perusahaan tutup”, sehingga dapat diartikan bahwa PHK dengan alasan Efisiensi yang dilakukan TERGUGAT adalah pemahaman efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (1) yaitu “Perusahaan melakukan PHK karena perusahaan merugi atau *force majeure*”.

Dalam kasus PHK dengan alasan efisiensi ini, Mahkamah Agung menyatakan menolak permohonan kasasi dan pihak perusahaan dinilai telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pihak perusahaan diwajibkan untuk membayar kompensasi yang berlaku atas tindakan tersebut adalah sesuai Pasal 164 ayat (1) yaitu membayar 1 kali Uang Pesangon, membayar 1 kali Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).

Hak-hak lain yang wajib diperoleh oleh korban PHK karena alasan efisiensi dalam perkara No.825K/Pdt.Sus-PHI/2015 yaitu mendapatkan uang proses. Bila melihat dari pertimbangan hakim atas amar PHI Nomor 4 tentang “Upah Proses” dan bila melihat Pendapat TERGUGAT bahwa “tidak ada hubungan kerja maka tidak ada kewajiban” atau “*No Work No Paid*”. Bahwa PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah secara sepihak dan tidak mendaftarkan permohonan PHK dari PHI Gorontalo, sehingga PHK tersebut

belum sah sampai ditetapkan oleh PHI Gorontalo, karena belum sah namun hanya PHK secara sepihak, adalah wajar bila karyawan menuntut “upah Proses” karena PENGGUGAT bukanlah tidak mau bekerja, namun tidak mampu bekerja karena perusahaan menolak kehadiran PENGGUGAT untuk melaksanakan kewajibannya. Secara terminologis tidak terlaksananya kewajiban PENGGUGAT untuk hadir di Perusahaan adalah akibat dari penolakan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT yang tidak memungkinkan PENGGUGAT untuk hadir. Bekerja di Perusahaan. Adapun bunyi Pasal 155 ayat (2) UUK : “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun peker/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut maka para pihak dalam hubungan industrial harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing seakan belum efektif terjadi PHK ataupun terjadi PHK sepihak, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan.

Majelis Hakim dalam melakukan perbaikan putusan PHI Gorontalo atas dalil TERGUGAT yaitu Pasal 93, tidak memperhatikan penjelasan pasal 93 Ayat (1) tersebut yang berbunyi : “Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua Pekerja/buruh, kecuali apabila Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.”

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut, maka seharusnya Majelis Hakim tidak meniadakan Amar Nomor 4 putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai pemberian Uang Proses, karena menurut segala ketentuan yang ada bahwa Uang Proses tersebut menjadi hak dari PENGGUGAT.

### **III Penutup**

#### **A. Kesimpulan**

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan efisien merupakan salah

satu alasan dari sekian banyak alasan PHK yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan efisiensi telah diatur secara khusus dalam pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Amar Putusan Majelis Hakim dalam Putusan atas perkara Nomor: 825K/Pdt.Sus-PHI/2015 tentang **PHK** karena alasan Efisiensi menurut kajian ini tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 / 2003 khususnya yang mengatur tentang Besaran Total Uang Pesangon karena tidak memperhitungkan Upah Pekerja selama dalam proses Pengadilan berlangsung.

## **B. Saran**

1. Sosialisasi tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 kepada para Pekerja di Indonesia agar terus dilakukan secara luas dan intensif agar para Pekerja memahami peraturan-peraturan dibidang Ketenagakerjaan dengan baik termasuk mengenai berbagai penyebab dan alasan PHK yang sering terjadi dalam hubungan industrial.
2. Profesi Hakim adalah profesi yang mulia karena menjadi tumpuan dan harapan bagi masyarakat untuk memperoleh keadilan. Berkenaan dengan tugas dan fungsinya maka integritas, kompetensi, kecermatan dan kebijaksanaan Hakim sangat mempengaruhi dalam menentukan Putusan atas suatu perkara. Kualitas Hakim yang mumpuni sangat dibutuhkan bagi Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

Ali, Ahmad. *Menguak Tabir Hukum, Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*. (Jakarta: Chandra Pratama, 1996).



Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007).

Ferianto & Darmanto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).

Friedman, Lawrence M. *Sistem Hukum; Perspektif Ilmu Sosial (The Legal System ; A Social Science Perspective)*. (Bandung: Nusa Media, 2009).

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Press, 1992).

Sunindhia Y.W. dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*. (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988).

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988).

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

## **C. Jurnal**

Kusuma, Sawitri Dian. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat", *Jurnal Studi Hukum*, Purwokerto, 2012.

Tuker, Erick. "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?", *Industrial Law Journal*. Volume 39, Nomor 2, 2010.

## **D. Makalah/Artikel/Internet**

ILO Jakarta, "Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja 1982",  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilo-iakarta/documents/legal\\_document/wcms\\_149912.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilo-iakarta/documents/legal_document/wcms_149912.pdf), (4 Maret 2018).

**E. Kamus**

Hamzah, Andi. *Kamus Hukum*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985).

Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1976).