

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(STUDI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDUNG NOMOR  
211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)**

**Grace Angelia**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)  
(e-mail: [graceangelia98@gmail.com](mailto:graceangelia98@gmail.com))

**Dr. Andari Yurikosari, S.H., M.H.**

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)  
(e-mail: [andari.yurikosari@gmail.com](mailto:andari.yurikosari@gmail.com))

**Abstract**

*Termination of Employment is one of the disputes that often arises in the world of work. This certainly can be detrimental to the workers because in addition to losing their jobs for their lives, workers often do not get their rights in accordance with the provisions stipulated in the Manpower Act especially if the worker does not make a mistake in the company. Layoff disputes can be resolved through bipartite, tripartite, to court level. In this case, 9 (nine) workers who were laid off for efficiency reasons had made bipartite negotiations and mediation efforts but still did not reach an agreement so that the workers filed a lawsuit with the Bandung District Court. Even so, workers still do not get their rights in accordance with the provisions of the law so that if seen in this decision the role of the law as a legal umbrella to protect the rights of the community is not realized.*

**Keywords:** *protection law, termination of employment, efficiency*

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara hukum. Dalam rangka untuk menciptakan keadilan ditengah-tengah masyarakat, hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan-kepentingan tiap-tiap manusia supaya kepentingan itu tidak dapat diganggu.<sup>1.)</sup> Akan tetapi, permasalahan kerap kali timbul dikalangan masyarakat

---

<sup>1.)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 96.

hukum. Pada negara berkembang seperti halnya Indonesia, permasalahan ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan pembicaraan hangat yang sering dibicarakan dan bersumber dari kalangan pengusaha maupun ahli yang berkompeten dalam bidang tersebut.

Penjelasan umum mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan sebagai bagian integral dalam rangka pembangunan nasional dengan ketetapan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan yang dilakukan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia yang seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat tenaga kerja serta menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.<sup>2.)</sup> Maka dari itu untuk menciptakan keadilan dan menjaga kepentingan masyarakat, Pemerintah membuat suatu regulasi atau peraturan-peraturan yang tidak dapat dikatakan sedikit, akan tetapi permasalahan kerap kali timbul dikalangan masyarakat hukum. Salah satu contoh permasalahan hukum yang sering kita temukan adalah permasalahan ketenagakerjaan ataupun perburuhan. Pada negara berkembang seperti Indonesia masalah tenaga kerja atau perburuhan merupakan pembicaraan yang sangat hangat diperbincangkan karena merupakan salah satu masalah nasional yang berasal dari kalangan pengusaha dan ahli yang berkompeten dalam bidang tersebut.

Seperti yang kita ketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan itu sangat tergantung dari hubungan kerjasama yang terjalin antara perusahaan dengan para pekerja. Hubungan antara pekerja dan perusahaan juga dapat dikatakan sebagai hubungan industrial, dimana pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja, sedangkan perusahaan sendiri memerlukan pekerja/buruh sebagai sumber daya supaya perusahaan tersebut dapat mencapai visi dan misi

---

<sup>2.)</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra. *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Tersedia di <https://journal.trunojoyo.ac.id/komptensi> , diakses pada 3 Februari 2020 pukul 19.30 WIB

dari perusahaan itu. Akan tetapi tidak semua perusahaan memiliki hubungan atau relasi yang dapat dikatakan baik atau harmonis diantara pekerja dengan pengusaha tersebut. Pekerja atau buruh, selalu dianggap sebagai pihak yang dapat dikatakan lemah atau kecil dan tidak sedikit para pekerja/buruh yang mengalami ketidakadilan dalam memperoleh hak dan kepentingannya sehingga terjadi perselisihan didalam hubungan antara pekerja ataupun buruh dengan pengusaha itu. Dari banyaknya perselisihan yang ada, salah satu jenis perselisihan yang kerap kali timbul dalam dunia ketenagakerjaan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang selanjutnya disebut dengan PHK, walaupun demikian pada prinsipnya PHK harus sedapat mungkin untuk dihindarkan oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja dengan pengusaha. Dengan putusnya hubungan kerja yang dialami oleh pekerja juga berdampak dengan kehilangan mata pencaharian untuk dapat bertahan hidup dan juga dapat diartikan sebagai permulaan masa pengangguran, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja seharusnya tidak dapat dilakukan. Akan tetapi dalam praktiknya keadaan menyatakan keadaan yang sebaliknya karena PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>3.)</sup> Akibat dari PHK yang tidak dapat dihindarkan, maka untuk itu Pemerintah mencoba melindungi pekerja dengan hadirnya Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti ketentuan yang tercantum Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dan tujuan dari PHK tersebut perlu dibicarakan dan dimusyawarahkan antara pengusaha dengan pekerja ataupun dengan buruh apabila dalam perusahaan tersebut terdapat serikat buruh atau serikat pekerja. Apabila kata sepakat dan mufakat tetap tercapai dalam perundingan tersebut maka pengusaha dapat melakukan PHK tetapi hanya setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan

---

<sup>3.)</sup> Umar Kasim, "Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja", *Jurnal Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004. hal. 26

Industrial. Namun dengan demikian dalam praktiknya tidak semua perusahaan menerapkan ketentuan mengenai PHK dalam hal pemberian kompensasi pesangon kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan.

Salah satu contoh kasus yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah PHK sepihak yang terjadi pada pekerja/buruh PT Arnott's dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Bdg. PT. Arnott's merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indoensia yang memproduksi makanan ringan seperti *snack* dan kue. Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh PT Arnott's kepada pekerjanya adalah dilakukan dengan alasan efisiensi perusahaan. Selain itu pekerja yang diberhentikan tidak setuju dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pengusaha sehingga dapat dikatakan bahwa PHK tersebut tidaklah sah berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena PHK yang dilakukan adalah secara sepihak

Kasus ini diawali dengan pertemuan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dihadiri oleh para pekerja dan pengusaha, dimana dalam pertemuan tersebut perusahaan hanya menyampaikan penurunan penjualan. Tidak lama setelah pertemuan tersebut, perusahaan mengeluarkan memo tentang program Pengunduran Diri Sukarela (PDS) dalam rangka efisiensi dengan target 320 orang pekerja. Program PDS dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali. Akan tetapi, pada Program PDS II target tidak juga tercapai sehingga perusahaan menunjuk 8 (delapan) pekerja secara langsung untuk di PHK. Selanjutnya perusahaan mengeluarkan Surat Keputusan PHK yang didasarkan dengan alasan efisiensi perusahaan dan para pekerja hanya mendapatkan 1 (satu) kali uang pesangon. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pada dasarnya pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai bentuk upaya

untuk melakukan efisiensi perusahaan. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya untuk pencegahan PHK seperti mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi shift dan atau tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.

Mahkamah Konstitusi (MK) menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukannya upaya dalam rangka efisiensi tersebut. Dalam putusannya register nomor 19/PUU-IX/2011, MK berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya untuk pencegahan PHK seperti mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi *shift* dan atau tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya. Mahkamah Konstitusi memtuskan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang arti dari kata “perusahaan tutup” tidak dimaknai dengan “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka alasan tersebut menjadi hal yang menarik untuk dikaji oleh penulis, sehingga penulis akan mengkaji lebih dalam penulisan skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (STUDI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDUNG NOMOR 211/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Bdg.)”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak para pekerja yang di PHK secara sepihak atas dasar efisiensi perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-

IX/2011 pada Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Bdg?

2. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja dalam Amar Putusan Hakim pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Bdg?

### C. Metode Penelitian

Dalam bukunya Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian untuk keperluan akademis. Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya.

Metode penelitian terdiri dari kata metodologi yang berarti ilmu tentang jalan yang ditempuh untuk memperoleh pemahaman tentang sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>4)</sup> Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.<sup>5)</sup>

Dengan mempelajari dan memahami metodologi penelitian maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:<sup>6.)</sup>

1. Dapat melakukan penyusunan sebuah paper, skripsi atau thesis maupun disertasi dengan baik;

---

<sup>4)</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.3.

<sup>5)</sup> Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.18.

<sup>6.)</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op Cit.*, hal.12.

2. Dapat melakukan riset atau penelitian sehingga dapat menghasilkan analisis yang baik, dapat dipikirkan dan diatur dengan sebaik-baiknya berdasarkan keterangan-keterangan, penjelasan dan keputusan yang dibuat;
3. Dapat melakukan penelitian terhadap penelitian yang lainnya dengan cara melihat seberapa jauh penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan tingkat orisinil dan keabsahannya

Sehingga dapat disimpulkan mengenai peranan metodologi dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan yaitu sebagai berikut:

1. Dapat melaksanakan penelitian maupun riset secara lebih baik dan lebih lengkap yang dilakukan oleh para peneliti dan ilmuwan
2. Memberikan kemungkinan yang lebih besar, untuk meneliti suatu hal yang belum pernah diketahui atau belum pernah ada sebelumnya;
3. Peneliti dapat melakukan penelitian interdisipliner;
4. Mampu mengorganisasikan serta mengintegrasikan pengetahuan mengenai masyarakat yang dapat dijadikan pedoman oleh peneliti;

Peter Mahmud Marzuki juga berpendapat bahwa “merumuskan Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab dan memecahkan isu hukum yang akan dihadapi.”<sup>7)</sup>

Berikut ini adalah metode yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu:

1. Sifat Penelitian

Ilmu hukum mempunyai karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif, praktis dan preskriptif.) Penelitian yang dikaji penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat preskriptif, yang

---

<sup>7)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hal.29.

dimaksudkan untuk mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.

## 2. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan bersifat autoritatif.) Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu merupakan bahan-bahan hukum yang bersifat tidak mengikat tetapi dapat memberikan penjelasan maupun pengertian yang bersangkutan dengan bahan hukum primer serta dapat membantu metode proses penafsiran wawasan dan penganalisisan bahan hukum primer, antara lain:

- 1) Buku-buku yang berhubungan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 2) Kamus hukum;
- 3) Jurnal hukum yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi;
- 4) Makalah yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi;

c. Bahan Non-Hukum, yaitu bahan-bahan penunjang yang terdapat di luar bahan hukum primer ataupun sekunder sebagai bahan pelengkap bukan yang utama serta memberikan petunjuk tambahan terhadap bahan-bahan hukum tersebut yaitu berupa Kamus Besar Bahasa Indonesian (KBBI), dan wawancara dengan narasumber (ahli

hukum) sebagai upaya mendapatkan pendapat hukum tentang objek yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Peneliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi).

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahwa Peter Mahmud Marzuki tidak menggunakan analisis melainkan telaah mengenai isu hukum yang akan dikaji.

## II. PEMBAHASAN

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat kaitannya dengan pemutusan tali hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Apabila dilihat dalam lingkungannya PHK bukan hanya dapat dilakukan oleh pengusaha atau majikan saja, melainkan pekerja juga dapat melakukannya karena kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Walau demikian PHK memiliki dampak yang lebih besar apabila PHK dilakukan oleh pihak perusahaan kepada pihak pekerja yaitu dengan hilangnya pekerjaan sebagai mata pencaharian bagi pihak pekerja, tetapi jika dilihat dari pihak pengusaha, perusahaan juga mendapat kerugian dengan kehilangan biaya akan yang dikeluarkan untuk membayar gaji atau upah dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja upah penggantian pekerja.

Dalam bukunya, Lalu Husni juga mengemukakan bahwa PHK adalah suatu peristiwa yang kejadiannya tidak diharapkan terutama bagi pihak buruh/pekerja yang bersangkutan karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri maupun keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun pemerintah harus dapat

mengupayakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”<sup>8.)</sup> Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dapat menjadi pembatas terhadap hak serta kewajiban yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh pekerja atau pengusaha. Maka dari itu dengan diberlakukannya undang-undang tersebut diharapkan dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan kepada pengusaha terutama kepada para buruh yang dalam hal ini tidak jarang dianggap sebagai kaum yang lemah dalam masalah perselisihan hubungan industrial.

**A. Perlindungan Hukum terhadap hak para pekerja yang di PHK sepihak dengan alasan efisiensi**

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan), antara pengusaha dan pekerja terdapat keterikatan satu sama lain sesuai dengan apa yang diperjanjikan didalam suatu perjanjian kerja yang dinamakan dengan hubungan kerja. Dalam suatu hubungan kerja kerap kali terjadi perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja, dimana salah satu perselisihan yang dibahas dalam penelitian ini adalah perselisihan PHK. Sesungguhnya PHK tidak dapat dilakukan oleh perusahaan, akan tetapi apabila PHK sudah tidak dapat dihindarkan lagi, maka perusahaan dapat melakukan PHK kepada pekerja dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.

Akan tetapi apabila terdapat kasus dimana PHK yang dilakukan bersifat sepihak dan pekerja yang di PHK tidak mendapatkan hak-hak yang sudah seharusnya didapatkan, maka hal itu tentu saja dapat merugikan para pekerja. Disamping para pekerja yang kehilangan pekerjaannya, para pekerja juga tidak mendapatkan keadilan yang sebagaimana mestinya. Dalam Undang-Undang

---

<sup>8 .)</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 195.

Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tercantum beberapa alasan yang melatarbelakangi terjadinya PHK yaitu seperti karena pekerja telah melakukan pelanggaran atau pekerja yang melakukan kesalahan berat seperti korupsi atau melakukan pencemaran nama baik perusahaan itu sendiri. Adapun alasan lain dilakukannya PHK seperti yang tertulis dalam Pasal 164 ayat (3) yaitu PHK dengan alasan efisiensi. Efisiensi dalam artian dimana perusahaan melakukan efisiensi karena perusahaan tutup. Menurut Bapak Reytman, “pemaknaan perusahaan tutup dalam Pasal 164 ayat (3) kurang tepat dan tidak sesuai dengan praktiknya, karena pada dasarnya efisiensi dilakukan dalam rangka penyelamatan perusahaan supaya perusahaan itu tidak sampai tutup. Beliau juga berpendapat bahwa terdapat frasa yang hilang dalam Pasal 164 ayat (3) yaitu kata “bukan” yang sebaiknya ditambahkan dalam kalimat “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi” sehingga dalam hakikatnya pemaknaan efisiensi adalah menjadis benar bahwa perusahaan melakukan efisiensi dalam rangka penyelamatan suatu perusahaan.” Penulis dalam hal ini melakukan analisis hukum terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak dengan alasan efisiensi yang diambil dari contoh putusan yang ditetapkan oleh Pengadilan Negeri Bandung kepada para pekerja PT Arnott’s yang di PHK sepihak akan tetapi tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan penetapan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. Dalam kasus ini terdapat para pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi tetapi bersifat sepihak karena pekerja tidak setuju dengan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan, disamping karena perusahaan tidak memiliki alasan dan dasar yang jelas kepada para pekerja yang di PHK, perusahaan juga tidak memberikan hak-hak para pekerja seperti yang

tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kasus ini diawali dengan pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan PT Arnott's sebanyak 2 (dua) kali dimana dalam peretemuan itu perusahaan hanya menyampaikan secara singkat kondisi perusahaan yang mengalami penurunan penjualan selama kurun waktu 4 (empat) tahun kebelakang dan kelebihan muatan tenaga kerja. Hal ini hanya disampaikan secara singkat kepada para pekerja tanpa penjelasan yang lebih rinci. Hingga perusahaan mengeluarkan memo tentang penawaran program Pengunduran Diri Sukarela sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 8 Mei 2018 dan 15 Mei 2018 dengan target pekerja sebanyak 320 orang. Tetapi hingga program tersebut berakhir, target hanya tercapai sebanyak 311 orang sehingga perusahaan menunjuk 9 (Sembilan) orang pekerja lagi secara langsung untuk di PHK yaitu, Agit Orcito, Agus Sriyanto, Andi Okta P, Beni Murdani, Dedi Setiawan, Dimas Pratama, Moch. Sidik, Muhardi, dan Syarif Hidayat. Disamping melakukan efisiensi untuk melakukan penghematan jumlah pekerja, perusahaan juga merekrut beberapa pekerja dalam perusahaan tersebut sehingga para pekerja menganggap hal itu tidaklah adil bagi para pekerja yang di PHK dengan ditunjuk secara langsung dan sepihak. Karena para pekerja tidak terima begitu saja atas penunjukan pekerja secara langsung untuk di PHK, yang pada akhirnya pekerja tersebut mengirimkan surat kepada perusahaan untuk melakukan perundingan bipartit, akan tetapi perusahaan tidak mengindahkan hal itu. Lebih lanjut, para pekerja kembali mengirimkan surat perundingan bipartit kepada perusahaan yang dijadwalkan pada tanggal 6 Juni 2018 tetapi dalam perundingan tersebut tidak mencapai kata sepakat. Karena kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat maka melakukan sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi. Para pekerja menerima isi anjuran tersebut dimana disebutkan bahwa pengusaha dapat mempekerjakan kembali pihak pekerja, tetapi perusahaan tidak setuju akan hal itu sehingga para pekerja mengirimkan surat gugatan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Bandung, disamping karena pengusaha

tidak memperkerjakan kembali para pekerja, juga karena para pekerja merasa perusahaan tidak memberikan apa yang sudah menjadi haknya yaitu dengan mendapatkan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan gugatan, replik, beserta alat-alat bukti yang menjadi dasar dan bukti selama persidangan, maka pada tanggal 11 Februari 2019 Pengadilan Negeri Bandung menetapkan bahwa hubungan kerja antara PT Arnott's dengan para pekerja putus karena efisiensi sejak tanggal 31 Mei 2018 sesuai dengan Surat Keputusan dan memberikan kompensasi kepada para pekerja sama seperti jumlah kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang mengikuti program PDS.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Reytman, beliau juga sependapat mengenai hal tersebut bahwa “efisiensi juga dapat dilakukan dengan tujuan untuk menyelamatkan perusahaan supaya perusahaan tidak mengalami kerugian, atau supaya perusahaan yang sudah rugi tidak semakin rugi dan atau supaya perusahaan yang sudah rugi tidak sampai tutup atau bangkrut”. Jadi dalam hal ini penulis setuju bahwa efisiensi yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan bahwa efisiensi dilakukan dalam rangka perusahaan tutup adalah tidak sesuai dengan praktik yang ada, karena pada hakikatnya efisiensi dilakukan atas dasar penyelamatan perusahaan dari suatu kerugian maupun kerugian yang mungkin akan terjadi. Dalam penelitian ini Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dapat dilakukan oleh perusahaan yang dimana dalam Pasal 164 ayat (3) efisiensi dalam arti perusahaan tutup. Namun tujuan efisiensi yang sebenarnya berbeda dengan apa yang dikatakan dalam undang-undang karena pemaknaan efisiensi yang sebenarnya adalah dalam rangka penyelamatan perusahaan supaya perusahaan tersebut tidak sampai tutup atau bangkrut.

Bapak Juanda juga berpendapat bahwasanya “jika PHK yang didasarkan dengan alasan efisiensi dibenarkan oleh pengadilan, maka sudah seharusnya menjadi kewajiban perusahaan untuk tetap membayarkan uang pesangon

sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan ” Dalam kasus yang diangkat oleh peneliti, uang pesangon yang diterima oleh para pekerja yang di PHK sepihak dengan alasan efisiensi hanya menerima uang pesangon yang besarnya sama seperti pekerja yang mengikuti program Pengunduran Diri Sukarela, yaitu sebanyak 1 (satu) kali. Hal ini tidak sesuai karena perusahaan melakukan efisiensi, namun perusahaan hanya memberikan 1 (satu) kali ketentuan saja yang besarnya sama dengan pekerja yang mengundurkan diri. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Reytman bahwa “dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan bahwa seseorang yang di PHK dengan alasan efisiensi harus menerima 2 (dua) kali ketentuan adalah karena pekerja tersebut tidak melakukan suatu kesalahan, berbeda jika pekerja tersebut melakukan kesalahan atau suatu tindakan yang dapat merugikan perusahaan maka pekerja hanya mendapatkan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan saja, bahkan ada yang tidak dapat. Apabila dilihat dari sudut pandang perusahaan, misal PHK yang dilakukan adalah pada saat kondisi perusahaan masih terbilang kondusif, atau tidak mengalami kerugian maka dalam melakukan PHK dengan alasan efisiensi pengusaha harus memberikan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan undang-undang. Lain halnya jika perusahaan sedang mengalami kerugian atau bahkan hampir tutup, maka pengusaha dapat memberikan uang pesangon hanya sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan” Dalam kasus ini, PT Arnott’s melakukan PHK dengan alasan efisiensi tetapi disamping itu juga menyebutkan bahwa perusahaan mengalami kerugian. Bapak Reytman juga memiliki pandangan bahwa “perusahaan yang melakukan PHK harus memiliki dasar dan bukti yang jelas, seperti jika perusahaan melakukan PHK dengan alasan kerugian maka harus dibuktikan dengan hasil audit laporan keuangan oleh akuntan publik, atau jika perusahaan melakukan PHK dengan alasan perusahaan itu pailit maka harus dibuktikan dengan hasil dari Pengadilan Niaga. Berbeda dengan kedua

alasan PHK diatas, dimana jika perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi maka harus dibuktikan dengan hasil analisis struktur perusahaan. Jadi dalam hal ini alasan dilakukannya PHK harus jelas dan tegas. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK dengan menyebutkan bahwa perusahaan tersebut mengalami kerugian, karena alasan efisiensi dan alasan kerugian adalah berbeda.”

Dimana jika perusahaan mengatakan bahwa pekerja di PHK dengan alasan efisiensi tetapi perusahaan juga menyebutkan bahwa perusahaan mengalami kerugian sehingga dilakukan efisiensi. Maka menurut penjelasan Bapak Reytman, PT Arnott’s tidak dapat dikatakan mengalami kerugian karena PT Arnott’s tidak memaparkan hasil bukti audit akuntan publik, melainkan hasil analisis struktur perusahaan. Selain itu, sebelum dan sesudah diberlakukannya program PDS dan PHK dengan alasan efisiensi, kondisi perusahaan hingga putusan berlangsung adalah masih dapat dikatakan kondusif. Maka dari itu sudah sepatutnya para pekerja yang di PHK mendapatkan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan undang-undang.

Melihat kasus perselisihan PHK, maka sudah sepatutnya para pekerja menuntut apa yang seharusnya menjadi haknya. Dengan mengirimkan surat perundingan bipartit hingga tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bekasi juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh para pekerja untuk memperjuangkan haknya sebelum diajukannya gugatan ke Pengadilan Negeri Bandung. Menurut Prof. Muchtar, “apabila dalam suatu perusahaan terdapat organisasi serikat buruh/pekerja, maka seharusnya serikat tersebut juga harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang tidak diberikan oleh perusahaan itu.” Sehingga disini dapat dilihat bahwa peran seikat buruh dalam suatu perusahaan dapat dikatakan cukup penting. Karena disamping untuk mewakili para pekerja dalam suatu perselisihan, serikat buruh juga memiliki peran penting dalam melakukan pemeriksaan dokumen atau

data, dalam hal ini adalah dimana PT Arnott's yang melakukan PHK dengan alasan efisiensi serikat buruh dapat berperan aktif dalam memeriksa abash atau tidaknya data hasil analisis struktur organisasi perusahaan itu. Atau apabila perusahaan mengalami kerugian maka serikat buruh dapat melakukan pemeriksaan data hasil laporan keuangan perusahaan, tetapi jika serikat buruh dalam perusahaan itu tidak dapat melakukannya maka dapat diminta dari pusat untuk memeriksa.

Disamping ketentuan yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perihal mengenai PHK dengan alasan efisiensi juga tertulis dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 ayat (3) yang juga mengatakan bahwa, apabila perusahaan melakukan efisiensi yang berarti dalam hal ini perusahaan adalah tutup. Jika dilihat dari kasus ini, perusahaan PT Arnott's melakukan efisiensi tetapi perusahaan tidak tutup, bahkan masih dapat dikatakan kondusif. Menurut Bapak Juanda, beliau tidak setuju atas putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi mengenai PHK dengan alasan efisiensi, karena "apabila dalam efisiensi dikatakan perusahaan tutup secara permanen maka dapat dikatakan perusahaan melakukan pembubaran sehingga disini makna efisiensi tidaklah sesuai". Seperti penjelasan yang diungkapkan oleh Bapak Reytman diatas yang menyatakan bahwa "tujuan efisiensi dalam praktiknya adalah dalam rangka melakukan penyelamatan perusahaan supaya tidak bangkrut, sehingga perusahaan tidak harus sampai tutup untuk melakukan efisiensi." Adapun pendapat yang disampaikan oleh Prof. Muchtar bahwasanya, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dapat dikatakan "ngambang" atau tidak memiliki kepastian yang jelas sehingga dalam hal ini dapat dikatakan tutup ataupun tidak tutup karena hingga saat ini pemerintah belum melakukan revisi terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai permasalahan PHK dengan alasan efisiensi.

Berdasarkan keterangan dan alat bukti yang dipaparkan oleh para saksi, perusahaan juga melakukan perekrutan atau penambahan jumlah karyawan dengan status kontrak, menurut Prof. Muchtar Pakpahan hal yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat dibenarkan, sehingga dalam hal ini peran Serikat Buruh yang terdapat dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Dalam kasus ini, PT Arnott's memiliki serikat pekerja dalam perusahaannya, jadi berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Prof. Muchtar Pakpahan bahwa serikat buruh/pekerja harus berperan aktif untuk membela apa yang sudah seharusnya menjadi hak para pekerja, misalnya seperti dalam kasus ini terdapat penambahan karyawan baru sementara perusahaan baru saja melakukan program PDS dan mem-PHK beberapa pekerja dengan alasan efisiensi jadi serikat buruh/pekerja dapat memeriksa hasil analisis struktur perusahaan atau dalam hal kerugian serikat buruh dapat memeriksa laporan keuangan.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Reytman, dalam melakukan “penambahan jumlah pekerja pada saat dilakukannya efisiensi adalah wajar karena efisiensi dilakukan karena kondisi perusahaan yang tidak stabil sehingga berdampak pada jumlah pekerja. Dengan dilakukannya efisiensi, perusahaan melakukan perubahan struktur organisasi perusahaan yang berarti terdapat pengurangan jumlah pekerja pada divisi tertentu. Namun, bukan berarti perusahaan tidak dapat melakukan efisiensi dengan tetap menerima pekerja baru karena efisiensi merupakan dampak dari biaya dan dapat menimbulkan dampak bagi perusahaan yang dapat dilihat dari cash flow perusahaan tersebut karena apabila perusahaan tidak menerima pekerja/karyawan baru maka dapat dimungkinkan kondisi perusahaan tidak berangsur pulih.” Bapak Juanda juga mengatakan hal serupa, bahwa “secara normatif memang tidak logis apabila pada saat melakukan PHK dan pengurangan jumlah pekerja, perusahaan justru melakukan perekrutan pekerja baru karena efisiensi dilakukan dalam hal penghematan. Namun, selama pekerja yang di PHK mendapatkan haknya sesuai

dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilakukan dan tidak menjadi masalah.”

Berdasarkan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg menyatakan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terputus sesuai Surat Keputusan yang dari perusahaan yaitu pada tanggal 31 Mei 2018 tetapi putusan yang dikeluarkan pengadilan adalah pada tanggal 11 Februari. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika PHK sudah tidak dapat dihindarkan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja apabila sudah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Juanda, beliau berpendapat bahwa tidak selamanya benar jika semua kasus PHK harus menunggu putusan terlebih dahulu dari pengadilan untuk melakukan PHK kepada pekerja, karena dalam beberapa kasus hal ini dapat merugikan perusahaan dan menguntungkan pekerja yang akan di PHK, misalnya seperti pekerja yang melakukan pelanggaran berat di suatu perusahaan maka pengusaha dapat langsung melakukan PHK kepada pekerja tanpa harus menunggu penetapan dari pengadilan. Jika PHK dilakukan sebelum adanya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial dan pekerja tidak terbukti tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka dalam akhir putusan seharusnya pengadilan dapat memberikan upah proses PHK kepada pekerja. Tetapi Bapak Reytman kurang sependapat dengan istilah upah proses ini karena arti upah itu sendiri seperti yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana upah atau imbalan merupakan dimana prestasi yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha yang kemudian perusahaan memberikan kontraprestasi kepada pekerja.

Berdasarkan penjelasan dan pengertian mengenai efisiensi itu sendiri maka sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Satijpto Rahardjo mengatakan

“bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubtukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.”<sup>9.)</sup> maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK sepihak kepada para pekerja karena harus memiliki dasar dan bukti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Berdasarkan pemaparan mengenai PHK dengan alasan efisiensi, maka dapat dilihat perlindungan hukum yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan perlindungan hukum berupa “uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi” akibat adanya PHK tersebut.

Selain itu perselisihan PHK yang terjadi pada PT. Arnott's juga menimbulkan rasa ketidakadilan karena pasalnya pengusaha yang melakukan efisiensi dalam rangka penghematan jumlah pekerja disisi lain pengusaha juga melakukan perekrutan atau penambahan jumlah pekerja baru. Sehingga apabila dikaitkan dengan teori keadilan distirbutif yang dipelopori oleh Thomas Hobbes bahwa “keadilan merupakan suatu perbuatan yang dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Keadilan baru tercapai apabila sudah terdapat kata sepakat antara kedua belah pihak sesuai dengan apa yang diperjanjikan, perjanjian disini tidak hanya sebatas perjanjian kedua belah pihak yang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain melainkan perjanjian juga merupakan jatuhnya putusan antara hak dan terdakwa, peraturan

---

<sup>9.)</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik”<sup>10.)</sup>

## **B. Akibat hukum dari amar putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg**

Akibat hukum merupakan akibat yang timbul dari suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu akibat yang diatur oleh hukum. Dalam hal ini akibat hukum muncul dengan adanya hak suatu hak dan kewajiban diantara pengusaha dan pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi yang muncul dari peebuatan hukum perjanjian diantara kedua belah pihak.

Dalam kasus ini, para pekerja diberhentikan sebelum adanya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka menurut Bapak Reytman seharusnya “pengusaha lebih tepat memberikan ganti rugi atas hilangnya pekerjaan, karena pengertian upah itu sendiri adalah pekerja harus melakukan pekerjaan atau kewajibannya supaya mendapatkan imbalan dari perusahaan sehingga tidak tepat dikatakan upah proses.” Tetapi Prof. Muchtar memiliki pandangan lain bahwa “upah proses merupakan kewajiban perusahaan yang harus diberikan kepada pekerja selama putusan tersebut belum memiliki kekuatan hukum tetap karena apabila pengusaha tidak memberikan upah proses dapat dikenakan sanksi pidana.”

Akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan perkara nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg adalah ketidaksesuaian penerapan putusan yang berkaitan dengan jumlah pesangon pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) dimana pekerja hanya memperoleh uang pesangon dengan jumlah yang pekerja yang mengikuti program Pengunduran Diri Sukarela karena dalam hal ini jelas berbeda pekerja yang mengundurkan diri sukarela dengan pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi karena pekerja

---

<sup>10.)</sup> Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 217-218.

yang mengundurkan diri hanya mendapatkan uang penggantian hak seperti yang diatur dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disamping itu, putusan ini juga bertentangan dengan Pasal 28D UUD NRI yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” karena adanya ketidakpastian hukum dalam putusan yang dikeluarkan. Dengan tidak dipekerjakannya kembali para pekerja sesuai dengan keputusan pengadilan, perusahaan seharusnya dapat memberikan uang ganti rugi atas hilang pekerjaan sebagai bentuk rasa keadilan kepada pekerja.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan ketiga narasumber penulis setuju dengan pendapat narasumber, dimana ketiga narasumber berpendapat bahwa pada dasarnya Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencantumkan bahwa efisiensi dilakukan dalam artian perusahaan tutup adalah tidak sesuai dengan praktiknya karena efisiensi dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan. Pada dasarnya efisiensi memang dilakukan untuk mencegah perusahaan supaya tidak sampai mengalami kerugian, atau supaya perusahaan yang sudah melihat adanya ketidakseimbangan antara jumlah produksi atau hasil pemasaran dengan jumlah pekerja yang tidak sebanding sehingga perusahaan dapat dikatakan mengalami kerugian perusahaan maka dilakukan efisiensi, akan tetapi perusahaan sendiri harus dapat mengemukakan alasan yang jelas. Efisiensi akan menjadi tidak tepat apabila perusahaan mengatakan melakukan efisiensi tetapi dikatakan mengalami kerugian yang dibuktikan dengan hasil audit akuntan publik. Secara tegas dikatakan oleh Bapak Reytman, perusahaan tidak dapat menggunakan alasan yang tumpang tindih misalnya perusahaan melakukan efisiensi tetapi dilain sisi juga perusahaan mengatakan mengalami kerugian maka hal ini tidak dapat dibenarkan karena perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan efisiensi berbeda dengan perusahaan yang perusahaan yang melakukan PHK dengan

alasan kerugian. Berdasarkan alasan PHK yang dikemukakan oleh perusahaan yaitu alasan efisiensi maka perusahaan itu sendiri harus memiliki dasar dan alasan yang jelas untuk memperkuat bukti bahwa perusahaan melakukan efisiensi untuk menyelamatkan kondisi perusahaan dari kerugian. Sama halnya seperti PT. Arnott's yang melakukan efisiensi pada perusahaannya. Efisiensi pada perusahaan ini dilakukan setelah adanya program Pengunduran Diri Sukarela terlebih dahulu yang merupakan salah satu upaya untuk melakukan pencegahan terhadapnya PHK tetapi karena target tidak tercapai maka perusahaan melakukan PHK kepada 9 orang pekerja dengan alasan efisiensi. Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK dengan alasan efisiensi mendapatkan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan tetapi pekerja yang di PHK tidak mendapatkan sesuai ketentuan tersebut. Sehingga menurut hasil wawancara dengan Prof. Muchtar, tindakan yang dilakukan oleh pekerja dengan menggugat perusahaan adalah benar karena para pekerja tidak mendapatkan apa yang seharusnya menjadi haknya. Disamping itu kondisi perusahaan masih terbilang kondusif, dalam hal ini penulis sependapat dengan Bapak Reytman yang mengatakan apabila perusahaan masih dapat dikatakan kondusif maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan seperti yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu penulis juga sependapat dengan ketiga narasumber, dimana saat melakukan efisiensi perusahaan boleh saja melakukan perekrutan atau penambahan jumlah karyawan baru asalkan perusahaan memenuhi hak para pekerja yang di PHK, disamping memberikan jumlah uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali sudah sepatutnya juga perusahaan memberikan upah proses atau ganti rugi atas hilangnya pekerjaan kepada pekerja sebelum adanya putusan yang *incraht* atau berkekuatan hukum tetap.

### III. PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan oleh Penulis maka secara garis besar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum bagi para pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 jo. Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengusaha wajib untuk memberikan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak timbul perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang akan melakukan efisiensi pada perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan guna memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja supaya pekerja yang sudah kehilangan pekerjaannya tidak semakin dirugikan karena ketidakadilan atas hak yang tidak diberikan oleh perusahaan yang sudah sepatutnya diterima oleh para pekerja. Berdasarkan hasil analisis diatas, perusahaan yang melakukan efisiensi masih dalam keadaan kondusif dan memang sudah seharusnya pengusaha memberikan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan. Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (2) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan perusahaan melakukan efisiensi yang berarti perusahaan tutup adalah tidak sesuai dengan praktik yang ada dan terdapat norma yang kabur atau tidak jelas sehingga dapat juga merugikan perusahaan yang ingin melakukan efisiensi tanpa harus tutup terlebih dahulu.
2. Akibat hukum yang timbul dari putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg yaitu pengusaha wajib membayar uang pesangon kepada para pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan tidak disamaratakan dengan pekerja yang mengikuti program

pengunduran diri sukarela. Hal ini sesuai dengan arti akibat hukum yang sesungguhnya terdapat hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban yang sudah seharusnya dipenuhi dan dalam pemutusan hubungan kerja pun pengusaha memberikan hak yang seharusnya didapatkan para pekerja yang di PHK sehingga sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon yang sesuai, disamping memenuhi hak-hak normatif pekerja, pengusaha juga wajib untuk membayarkan upah proses atau dalam hal ini adalah ganti rugi atas hilangnya pekerjaan

## **B. Saran**

Adapun saran yang diberikan oleh Penulis setelah menarik kesimpulan seperti yang telah diuraikan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Bagi para pekerja seharusnya dapat memahami mengenai ketentuan undang-undang mengenai upaya hukum lebih lanjut apabila sekiranya putusan dirasa tidak adil dan merugikan pekerja, sehingga pekerja dapat mengajukan kasasi terhadap selama tenggang waktu 1 (satu) minggu setelah pembacaan putusan.
2. Diharapkan bagi perusahaan atau pengusaha lebih menaati ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi disharmoni atau perselisihan dalam hubungan yang tercipta antara pengusaha dan pekerja.
3. Diharapkan bagi lembaga pemerintahan supaya dapat memperbaiki ketentuan Pasal 164 ayat (3) yang mencantumkan bahwa perusahaan melakukan efisiensi dalam rangka perusahaan tutup, supaya norma tersebut tidak kabur dan menjadi jelas mengenai kaidah akan efisiensi itu sendiri.
4. Diharapkan kepada serikat buruh yang ada dalam suatu perusahaan untuk berperan lebih aktif untuk membela kemerdekaan buruh dalam memperjuangkan hak para pekerja atau buruh.

#### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)
- Narbuko, Holid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008)
- Nasution, Muhammad Syukri Albani. *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua. (Jakarta: Kencana, 2017)
- Sugiyono. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. (Bandung: Alfabeta, 2014).

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

- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- Indonesia. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011*

##### **C. Website**

- Buwana, Sudibyo Aji Narendra dan Mario Septian Adi Putra. “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”. Tersedia di <https://journal.trunojoyo.ac.id/komptensi> , di akses pada tanggal 3 Februari 2020