



## **PENYELESAIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BERKAITAN DENGAN ALASAN EFISIENSI OLEH PIHAK PERUSAHAAN**

**Noviriska, Dwi Atmoko**

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### **Abstrak**

Sistem hukum seharusnya tidak menggunakan ayat (3) Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai alasan yang sah untuk memberhentikan karyawan dalam banyak kasus. Perusahaan tidak harus ditutup sepenuhnya ketika seorang karyawan meninggalkan posisinya sesuai dengan ayat (3) Pasal 164 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pesangon terutang kepada karyawan karena perusahaan harus ditutup karena ketidakefisienan pemberi kerja, seperti yang dinyatakan dalam paragraf sebelumnya. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika pemberi kerja dan pekerja memutuskan untuk berpisah. Pekerja yang memiliki masalah hukum dengan pemecatan mereka dapat membawa kasus mereka ke pengadilan melalui proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berbagai upaya dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan melalui berbagai jalur, termasuk negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial, dan Mahkamah Agung. Penting untuk diingat bahwa memberhentikan karyawan adalah pilihan terakhir.

**Kata Kunci:** Pekerja, Pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### **PENDAHULUAN**

Para Ahli mengatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum dalam Undang-Undang Dasar 1945, Negara yang diatur oleh hukum adalah tujuan yang dapat dipikirkan oleh banyak orang namun sulit untuk dicapai (Sibuea, 2010). Analisis tentang negara hukum menunjukkan bahwa di bawah negara

hukum, undang-undang dan peraturan disesuaikan secara berkala untuk mencerminkan sejarah manusia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah mengalami perubahan sebanyak empat kali. Perubahan-perubahan ini terkait dengan Bab X, yang berbicara tentang hak dan kewajiban warga negara dan

---

\*Correspondence Address : [noviriska@dsn.uhharajaya.ac.id](mailto:noviriska@dsn.uhharajaya.ac.id)

DOI : 10.31604/jips.v10i11.2023. 5348-5359

© 2023UM-Tapsel Press

penduduk. Secara lebih rinci, Pasal 27 (2) konstitusi mengatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai tanggung jawab negara untuk memastikan perlindungan hukum dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan, sehingga memungkinkan penduduk untuk mencapai standar hidup yang memuaskan. Selain itu, pasal ini juga menyoroti prinsip-prinsip dasar keadilan sosial dan kerakyatan, yang berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat dengan mendorong penciptaan lapangan kerja dan stabilitas ekonomi. Menurut Sumarsono (2001)

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan tunjangan kesehatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat undang-undang yang melindungi hak dan kepentingan pemilik usaha dan pekerja. Dalam hal ini, undang-undang tersebut sangat penting karena menjabarkan secara jelas hak dan kewajiban pekerja dan pemilik usaha dalam konteks hub industri Pancasila. Jadi, jika terjadi perselisihan perburuhan, kedua belah pihak harus dapat menyelesaikan masalah tersebut melalui metode yang ditentukan secara hukum dan diuraikan dalam hasil yang relevan. Hal ini akan memastikan bahwa hukum dipatuhi dalam hal hak dan kewajiban karyawan dan pemilik bisnis. Undang-undang ketenagakerjaan membentuk kerangka hukum yang kohesif, seperti yang diuraikan oleh Friedman. Substansi, struktur, dan budaya hukum terdiri dari kerangka hukum. Aturan umum tentang pekerjaan di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1945, yang merupakan aturan pemerintah. Ada informasi lebih lanjut tentang Pasal 27

ayat (2) UUD 1945 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa ketika pekerja dan manajer berbicara satu sama lain, mereka harus mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan. Undang-undang ini melindungi hak-hak dasar pekerja, memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama dan diperlakukan secara setara, serta memperhatikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-undang ini juga membantu bisnis yang dijalankan oleh para pengusaha untuk berkembang. Selain itu, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan peran dan posisi pekerja dalam mempromosikan pekerjaan untuk membuat pekerja lebih baik dan mendorong mereka untuk mengambil bagian dalam pertumbuhan. Selain itu, undang-undang ini juga bertujuan untuk memperkuat upaya perlindungan bagi pekerja dan keluarganya, sesuai dengan prinsip-prinsip harkat dan martabat manusia. Pemberlakuan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi bahan perdebatan di antara berbagai pemangku kepentingan, sebagian besar disebabkan oleh adanya ketidakkonsistenan di antara beberapa pasal di dalam undang-undang tersebut. Situasi tersebut di atas telah mengakibatkan ambiguitas hukum. Jika masalah ini diuraikan lebih lanjut, tidak diragukan lagi akan merusak tujuan awal di balik pembentukan undang-undang tersebut dan menciptakan rasa kebingungan dalam ranah hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, karena mereka tidak yakin tentang kerangka hukum mana yang harus diterapkan. Penulis meneliti pasal-pasal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, khususnya Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Dalam pasal-pasal tersebut, salah satu pasal menekankan pada upaya bersama antara pengusaha dan pekerja untuk

menghindari pemutusan hubungan kerja. Namun, pasal-pasal lain dalam kerangka ini mengizinkan pemutusan hubungan kerja dalam keadaan tertentu, dengan memberikan berbagai alasan untuk pemutusan hubungan kerja.

Ada banyak alasan mengapa orang kehilangan pekerjaan, dan salah satunya adalah karena perusahaan mereka tutup untuk menghemat uang dan merampingkan operasinya. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan ini bisa saja dipecat karena penutupan, dan bukan hanya karena perusahaan merugi. Hal ini dapat dilakukan untuk melindungi aset perusahaan atau ketika perusahaan bubar. Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan keterangan yang dipaparkan dalam pasal tersebut, dikatakan bahwa pengusaha memiliki kewenangan hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam keadaan tertentu. Keadaan-keadaan tersebut antara lain adalah penutupan perusahaan, kerugian yang dialami perusahaan secara berturut-turut selama dua tahun, atau keadaan yang diklasifikasikan sebagai keadaan kahar (*force majeure*). Namun demikian, sangat penting untuk diketahui bahwa keputusan untuk memberhentikan karyawan harus didasarkan pada upaya perusahaan untuk meningkatkan efisiensi. Pekerja dan buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa memecat seseorang karena tidak bekerja dengan baik berarti perusahaan

akan tutup untuk selamanya. Setelah melakukan analisis yang cermat terhadap kata-kata yang digunakan dalam dokumen ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat klausul eksplisit yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan efisiensi. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan efisiensi hanya diperbolehkan jika terjadi penutupan perusahaan secara permanen, seperti yang ditunjukkan dengan jelas. Oleh karena itu, jika perusahaan tetap beroperasi dan melakukan kegiatannya, pemutusan hubungan kerja berdasarkan pertimbangan efisiensi tidak diperbolehkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menafsirkan istilah "efisiensi" sebagaimana tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 sedemikian rupa sehingga tidak memberikan pembenaran kepada perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau melakukan efisiensi biaya tenaga kerja dengan cara memberhentikan pekerja yang ada. Penting untuk diketahui bahwa perusahaan memiliki hak prerogatif untuk mengakhiri kontrak kerja jika terjadi penutupan perusahaan, sebuah langkah yang dapat dirasionalisasi sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas operasional. Sebagai alternatif, pengusaha memiliki pilihan untuk menerapkan penutupan perusahaan sebagai langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Topik yang dibahas berkaitan dengan penyediaan perlindungan bagi individu, memastikan bahwa pekerjaan dan sumber penghidupan mereka sesuai dengan martabat dan nilai yang layak mereka dapatkan.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tertanggal 20 Juni 2012, Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memperbolehkan perusahaan yang gulung tikar untuk memecat pekerjanya dengan alasan kurangnya produktivitas. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa kata "penutupan perusahaan" dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat kecuali dimaknai sebagai penutupan perusahaan yang bersifat permanen atau sementara. Putusan ini mengikat bagi semua pihak dan masyarakat. Mahkamah Konstitusi tidak dapat melaksanakan putusannya, oleh karena itu putusan ini hanya bersifat deklaratif dan tidak memiliki efek langsung. Berikut ini adalah beberapa dampak dari putusan Mahkamah Konstitusi : Pertama, sangat penting untuk menetapkan definisi yang tepat tentang perusahaan tertutup untuk menghindari potensi ambiguitas yang dapat menyebabkan salah tafsir dan eksploitasi oleh individu yang memiliki niat jahat terhadap pekerja. Istilah "perusahaan tertutup" harus dipahami sebagai merujuk pada bisnis yang telah berhenti beroperasi secara permanen, dan bukannya mereka yang telah menghentikan kegiatannya untuk sementara waktu. Konsekuensi kedua, yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, harus dipahami sebagai langkah terakhir. Untuk memastikan perlindungan hak-hak konstitusional semua individu dalam kaitannya dengan pekerjaan, sangat penting untuk menafsirkan masalah ini dengan tepat. Setiap pelanggaran terhadap hak untuk bekerja secara inheren akan bertentangan dengan prinsip dasar untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan

Dalam hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja berbasis efisiensi adalah masalah yang umum terjadi. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memecat pekerja meskipun perusahaan tersebut tidak

ditutup. Penulis mengklaim bahwa hal ini melanggar Pasal 164 ayat (3) UU No. 3/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikuatkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 19/PUU-IX/2011. Pertimbangan hukum yang mengikat dari putusan hakim PHI akan dipaparkan oleh penulis. Pertimbangan-pertimbangan tersebut berasal dari Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau alasan-alasan pemutusan hubungan kerja lainnya yang berkaitan dengan efisiensi :

1. Kasus yang dibahas dalam dokumen ini adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 290/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG. Kasus ini melibatkan perselisihan antara Trisna Sutiawan dan kawan-kawan, yang disebut sebagai penggugat, dengan PT Logamindo Perkasa, yang disebut sebagai tergugat.
2. Kasus antara Endar dan rekan-rekannya melawan PT Bumi Kaya Steel Industries, yang didokumentasikan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung nomor 100/Pdt.SusPHI/2019/PN.BDG, menarik untuk dikaji.
3. Perkara yang sedang dipertimbangkan ini bernomor 119/Pdt.SusPHI/2019/PN.BDG dan disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. Perkara ini melibatkan perselisihan antara Cucu Suryana dan rekan-rekannya, yang merupakan penggugat, dengan PT Esitas Pacific, tergugat.
4. Putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, dengan

nomor  
44/Pdt.SusPHI/2016/PN.BD  
G. Perselisihan hukum yang  
melibatkan Puguh Sosiawan  
dan Lisawati melawan PT  
Incap Altin Utama.

Pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja untuk efisiensi meskipun perusahaan tetap berfungsi. Para hakim mempertimbangkan kepastian hukum, keuntungan para pihak, ketidakharmonisan hubungan kerja, dan tidak adanya itikad baik dari salah satu pihak ketika memutuskan hubungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mendefinisikan "tidak adanya itikad baik".

#### **METODOLOGI RESET**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian hukum normatif, ditambah dengan penelitian empiris, dengan fokus khusus pada sumber daya perpustakaan yang dapat diakses di dalam institusi. Fokus utama dari penelitian ini adalah memprioritaskan pemanfaatan sumber daya hukum yang terdapat di dalam perpustakaan sebagai sarana utama untuk melakukan penelitian. Fokus utama studi yuridis-normatif terletak pada eksplorasi masalah-masalah hukum, yang dianalisis dalam konteks hukum sebagai seperangkat norma yang komprehensif.

Metode ini memberikan pandangan normatif tentang peristiwa hukum. Teknik penelitian yuridis normatif menekankan pada studi ilmiah tentang hukum dan menganalisis korpus hukum positif tentang penegakan hukum dan regulasi. Pertanyaan-pertanyaan teoretis sangat penting bagi ilmu pengetahuan. Hubungan timbal balik antara teori dan pengumpulan, pembuatan, pengolahan, dan analisis data merupakan subjek penelitian (Soemitro, 1990).

Metode penelitian hukum normatif dan empiris digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini mencoba untuk memahami dan menilai hukum ketenagakerjaan. Secara khusus, penelitian ini akan melihat alasan-alasan hukum yang menjadi pertimbangan pengadilan dalam memutuskan untuk memecat seorang pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Batasan Pemutusan Hubungan Kerja**

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup prosedur, metodologi, dan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Lebih dari 20 pasal mengatur pemutusan hubungan kerja. Pasal 150 menyatakan bahwa undang-undang ini mencakup pemutusan hubungan kerja di berbagai entitas komersial, tanpa memandang status pendiriannya, kepemilikan oleh perorangan, persekutuan, atau badan hukum, dan apakah badan usaha tersebut milik swasta atau milik negara. Selain itu, peraturan ini juga berlaku untuk perusahaan sosial dan bisnis lain yang mempekerjakan individu di bawah pengawasan manajer dan memberi mereka upah melalui upah atau bentuk kompensasi alternatif. Pasal-pasal berikutnya mencakup peraturan yang berkaitan dengan berbagai aspek pemutusan hubungan kerja, termasuk prosedur dan mekanisme penyelesaian, nilai uang pesangon atau kompensasi, dan alasan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan terakhir, Pasal 172 mengizinkan pekerja yang mengalami sakit selama 12 bulan, kecelakaan kerja, atau ketidakmampuan untuk bekerja untuk meminta pemutusan hubungan kerja. Situasi ini menjamin bahwa Anda akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

penggantian hak dua kali lipat. Batasan ini berasal dari Pasal 151(1) dan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pasal 151(1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan harus menjaga jumlah PHK dalam jumlah yang wajar. Hal ini menunjukkan bahwa PHK merupakan pilihan terakhir. Sebelum mengambil keputusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap seorang karyawan, pengusaha diwajibkan untuk mengambil langkah-langkah proaktif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti menerapkan strategi manajemen waktu yang efektif, menerapkan langkah-langkah penghematan biaya, meningkatkan metodologi kerja, dan menawarkan panduan dan dukungan yang komprehensif kepada karyawan. Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa peraturan-peraturan yang berlaku selanjutnya adalah :

- 1) Tanggung jawab pengusaha, pekerja, kelompok-kelompok serikat pekerja, dan pemerintah untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk menjaga agar pekerjaan tidak hilang.
- 2) Kedua, jika atasan telah mencoba segalanya dan masih tidak dapat menghindari pemecatan seseorang, mereka harus berbicara dengan serikat pekerja atau serikat buruh atau pekerja jika mereka bukan anggota serikat pekerja mana pun tentang rencana mereka untuk memecat mereka.
- 3) Jika kesepakatan tidak dapat dicapai selama pembicaraan sebagaimana dimaksud

dalam ayat (2), pemberi kerja harus mendapatkan keputusan dari organisasi yang menyelesaikan perselisihan hubungan kerja sebelum memecat pekerja atau buruh sebelum memecat pekerja atau buruh tersebut.

Pasal 151 UU No. 13/2003, yang mengatur tentang aturan kerja, menjadi pokok pembicaraan. Ada aturan yang jelas yang mengatakan bahwa pemberi kerja harus mengikuti langkah-langkah tertentu sebelum mereka dapat memecat seseorang. Aturan-aturan ini dimaksudkan untuk mencegah pemberi kerja memecat seseorang karena alasan tertentu. Jika atasan memecat seseorang, maka pemecatan tersebut tidak sah dan tidak terjadi. Aturan dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan alasan apa saja yang diperbolehkan dan alasan apa saja yang tidak diperbolehkan untuk memecat seseorang.

Pokok bahasan dari pasal tersebut berkaitan dengan ketenagakerjaan :

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Surat keterangan dokter yang menyatakan tidak dapat bekerja selama 12 bulan
- b. Kewajiban terhadap negara
- c. Menjalankan ibadah
- d. Pekerja/buruh yang sudah menikah
- e. Pekerja dan buruh yang melaporkan pelanggaran hukum pemberi kerja atau tindakan criminal

(2) Jika seseorang dipecat karena salah satu alasan yang tercantum dalam (1), mereka

harus dipekerjakan kembali oleh atasan.

Perusahaan dapat memberhentikan pekerja, tetapi mereka harus menghormati UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 Pasal 151 dan 153. Pengusaha harus mematuhi persyaratan formal dan substantif ketika memecat pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dan pengusaha tidak boleh hanya mempertimbangkan bagaimana mereka menghasilkan uang. Undang-Undang Dasar 1945 menguraikan hak-hak warga negara. Bagian ini menekankan betapa pentingnya memikirkan hak-hak tersebut. Tidak melihat pekerja sebagai barang yang dapat dengan mudah dibuang ketika mereka tidak lagi dibutuhkan berarti tidak memperlakukan mereka seperti barang. Agar pekerja dapat diperlakukan setara oleh pemerintah, mereka harus diperlakukan seperti warga negara dan memiliki akses untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, penting untuk menjadikan pemecatan terhadap seseorang yang melanggar hak-hak dasar mereka yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai tindakan ilegal. Hal ini sangat penting terutama di tempat kerja. Ketika pengusaha memecat seseorang, mereka harus mengikuti prinsip pembatasan untuk alasan hukum dan substantif. Pengusaha dapat memecat pekerja, tetapi mereka harus adil, sehingga hak ini dibatasi. Akibatnya, perusahaan tidak diperbolehkan memecat pekerja tanpa alasan.

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Pasal 1 angka (25) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memecat seseorang berarti pekerja tidak lagi memiliki hak atau tanggung jawab kepada pemberi kerja. Tugas UU Ketenagakerjaan adalah menjaga hak dan kepentingan pekerja, karena mereka tidak selalu memiliki

kekuatan pasar sebanyak bos. Tidak ada keraguan bahwa pekerja harus mengikuti semua instruksi yang diberikan oleh bos mereka. Kegagalan untuk mematuhi arahan ini dapat mengakibatkan tindakan disipliner, seperti pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, perlu dicatat bahwa dalam kasus pemutusan hubungan kerja, pengusaha sering menyimpang dari prosedur yang ditentukan dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, yang diuraikan di bawah ini :

- a) Pemutusan hubungan kerja karena hukum (PKWT)  
Jika hubungan kerja telah berakhir, maka hubungan kerja tersebut dapat diakhiri demi hukum tanpa izin.
- b) Pasal 160 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja secara pidana. Kesalahan yang ditetapkan secara hukum juga dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Pelanggaran pidana terjadi di dalam dan di luar perusahaan. Pekerja juga menghabiskan waktu lebih dari enam bulan dalam tahanan.
- c) Pekerja dipecat apabila melanggar Perjanjian Kerja Bersama dan/atau Peraturan Perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Setelah mendapatkan tiga kali surat peringatan atas pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan, pekerja dipecat.

- d) Dalam Pasal 161 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa seseorang dipecat jika melanggar Perjanjian Kerja Bersama dan/atau Peraturan Perusahaan.

Setelah mendapatkan tiga kali surat peringatan karena melanggar Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan, maka pekerja akan dipecat.

- e) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan yang mengakibatkan PHK (Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Orang dapat dipecat meskipun bisnis masih berjalan jika terjadi perubahan status, pengendalian, penggabungan, atau peleburan..

- f) Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup (Pasal 164 ayat 1 & 2

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan) Jika perusahaan merugi selama dua tahun, perusahaan dapat menutup dan memecat pekerjanya karena keadaan kahar (*force majeure*).

- g) Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Seorang karyawan diberhentikan karena efisiensi jika perusahaan tutup setelah dua tahun tidak merugi atau karena keadaan darurat.

- h) Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengatakan bahwa seorang karyawan dapat dipecat jika perusahaan bangkrut.

Ketika pengadilan memutuskan bahwa perusahaan bangkrut, maka karyawan akan diberhentikan. Sebuah perusahaan dapat bangkrut jika memiliki tagihan dari pemasok dan tidak dapat membayar utangnya..

- i) Pemutusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia (Pasal 166 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- j) Pemutusan hubungan kerja karena pensiun (Pasal 167 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Jika Anda ingin berhenti bekerja karena sakit jangka panjang, kecelakaan kerja, atau cacat seumur hidup setelah 12 bulan, Anda dapat melakukannya (Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa jika seorang pekerja tidak puas dengan atasan mereka, mereka dapat meminta Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk memecat mereka..

Studi ini membandingkan pemutusan hubungan kerja di Singapura dengan negara-negara lain. Indonesia dan Singapura memiliki hukum yang berbeda. Karena Indonesia adalah negara jajahan Belanda, Indonesia mengikuti hukum Eropa Kontinental, sementara Singapura, bekas jajahan Inggris, mengikuti hukum Anglo-Saxon. Hal ini mempengaruhi sistem peradilan masing-masing negara (Nadya, 2009). Kontrak antara pemberi kerja dan pekerja mengatur ketenagakerjaan di

Singapura. Individu dapat membuat kontrak atas kemauan mereka sendiri, dengan tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan batasan-batasannya.<sup>2</sup>

*Singapore Employment Act* (Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura) tidak berlaku untuk semua pekerja. Sebaliknya hanya berlaku untuk pekerja sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang. Secara khusus, didalam *Singapore Employment Act* (Undang-Undang Ketenagakerjaan) salah satu pihak dapat memutuskan kontrak kerja dengan memberikan pemberitahuan tertulis atau dengan membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan kepada pihak lain. Tidak ada persyaratan hukum tentang jumlah hari untuk periode pemberitahuan. Periode pemberitahuan tergantung pada apa yang disepakati dalam kontrak kerja dan harus sama untuk kedua belah pihak. Sedangkan hal-hal yang terkait pemutusan hubungan kerja diatur dalam Bab II bagian 10 yang secara acak penulisan paparkan sebagai berikut :

1. Baik pemberi kerja maupun karyawan dapat memberitahu pihak lain kapan saja bahwa mereka ingin mengakhiri perjanjian kerja.
2. Waktu pemberitahuan harus sama untuk pemberi kerja dan pekerja, dan harus ditulis dalam kontrak kerja. Jika tidak ada dalam kontrak kerja, ayat (3) akan diutamakan.
3. Pemberitahuan untuk mengakhiri suatu perjanjian kerja tidak kurang dari
  - a. Pemberitahuan satu hari untuk kurang dari 26 minggu dan satu hari;
  - b. Pemberitahuan satu minggu untuk 26 minggu hingga 2 tahun;
  - c. Pemberitahuan dua minggu untuk 2 tahun hingga 5 tahun; dan
  - d. Pemberitahuan empat minggu untuk 5 tahun atau lebih. Lebih lanjut, ayat (5) mensyaratkan bahwa pemberitahuan ini harus dilakukan secara tertulis dan dapat dilakukan kapan saja. Pemberitahuan tertulis tersebut harus menyebutkan tanggal yang diberikan.

Sesuai dengan pasal 11 ayat (2), pemberi kerja memiliki wewenang untuk memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan pemberitahuan jika pekerja melanggar perjanjian kerja dengan tidak hadir selama lebih dari dua hari berturut-turut. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan perjanjian kerja dianggap batal atau rusak. Menurut Pasal 14, Ayat (1), pemberi kerja memiliki wewenang untuk memutuskan hubungan kerja seorang pekerja tanpa memberikan pemberitahuan, setelah melakukan investigasi yang komprehensif, jika perilaku pekerja dianggap melanggar ketentuan eksplisit atau implisit dari perjanjian kerja mereka.

Untuk pekerja yang telah bekerja di perusahaan yang sama selama tiga tahun berturut-turut, jika atasan mereka memecat mereka, mereka bisa mendapatkan uang pisah, yang merupakan jenis uang pesangon. Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup> <https://www.guidemesingapore.com/business-guides/managing-business/hr-management/guideto-singapore-employment-act>  
17 Maret 2019

Singapura tidak menyebutkan berapa banyak uang pisah yang harus diberikan oleh pemberi kerja. Jika belum tertulis dalam perjanjian kerja, hal ini tergantung pada kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan. (Budi Prawira, 2014)

Perbedaan yang menyolok antara Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Singapura (*Singapore Employment Act*) adalah jika di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur secara spesifik mengenai alasan-alasan dalam pemutusan hubungan kerja termasuk perhitungan uang pesangonnya bagi pekerja yang di putus hubungan kerjanya berlaku untuk semua pekerja, sedangkan di *Singapore Employment Act* alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja cenderung dikarenakan berakhirnya perjanjian kerja (kontrak) yang mana perhitungan uang pesangon hanya diperuntukan untuk sebagian pekerja dengan ketentuan khusus yang diatur dalam undang-undang tersendiri serta tidak berlaku untuk semua pekerja.

### **Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi**

Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perusahaan dapat memecat pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemecatan seperti ini boleh dilakukan jika perusahaan tutup karena lebih efisien dan bukan karena merugi selama dua tahun atau dalam keadaan darurat. Pekerja harus mendapatkan dua kali lipat dari uang pensiun, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini juga diwajibkan oleh Pasal 156 ayat 4 bahwa mereka harus dibayar. UU No. 3 Tahun 2003, Pasal 164, Ayat 3, menjelaskan tentang apa yang dimaksud dengan "pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan". Ini termasuk kasus-kasus

di mana bisnis ditutup atau tidak pernah dibuka lagi.

Pada tahun 2003, "pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan" berarti berakhirnya suatu pekerjaan karena perusahaan ditutup secara permanen atau berhenti menjalankan bisnis. Bagian ini menekankan betapa pentingnya penutupan yang ketat untuk mengakhiri pekerjaan karena alasan efisiensi. Selama bisnis masih berjalan, dokumen tersebut menjelaskan bahwa memecat seseorang karena tidak efisien bukanlah sebuah pilihan. Oleh karena itu, kata "efisiensi" dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tidak boleh dilihat sebagai alasan bagi perusahaan untuk memecat pekerja atau menurunkan biaya tenaga kerja dengan cara merumahkan pekerja. Namun, penting untuk diketahui bahwa pemberi kerja dapat memecat seseorang meskipun bisnisnya ditutup. Hal ini karena menutup usaha dianggap sebagai tindakan efisiensi, sehingga pemberi kerja sebenarnya sedang menghemat uang dengan melakukan hal ini.

Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan yang diakibatkan oleh penutupan perusahaan sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Putusan tersebut dapat dirangkum sebagai berikut: Menurut Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum yang dapat dipaksakan kecuali jika ditafsirkan sebagai "perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup untuk sementara waktu."

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menguraikan

dalam pertimbangan hukumnya bahwa dengan tidak adanya definisi yang tepat dan tidak fleksibel atas istilah "perusahaan tutup" dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tidak dapat dipastikan apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup untuk sementara waktu. Penjelasan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menegaskan ketidakjelasan. Oleh karena itu, setiap orang memiliki kemampuan untuk menafsirkan standar yang berlaku sesuai dengan kepentingan pribadinya. Sebagai contoh, mereka dapat menganggap penghentian sementara kegiatan operasional perusahaan untuk melakukan renovasi sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi, sehingga dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Adanya interpretasi yang berbeda-beda dapat mengakibatkan penyelesaian hukum yang berbeda ketika interpretasi ini diterapkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja pada saat tertentu, berdasarkan premis bahwa perusahaan mengalami penutupan sementara atau penghentian operasi sementara. Fenomena ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan hukum terkait keberlangsungan pekerja/buruh dalam menjalankan tugasnya, terlebih lagi Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilihat sebagai upaya terakhir dalam rangka meningkatkan efisiensi organisasi, setelah upaya-upaya lain yang bertujuan untuk mencapai efisiensi tersebut tidak lagi dapat dilakukan. Berdasarkan putusan MK tersebut, perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa terlebih dahulu melakukan langkah-langkah yang telah ditentukan :

- a) Menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi remunerasi dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan tingkat atas, seperti manajer dan direktur
- b) Menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi jumlah shift kerja karyawan
- c) Menerapkan langkah-langkah untuk membatasi atau menghapus praktik kerja lembur
- d) Menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi durasi hari kerja bagi karyawan
- e) Menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi durasi hari kerja bagi karyawan
- f) Menerapkan sistem rotasi untuk memberhentikan atau merumahkan pekerja atau buruh untuk sementara waktu
- g) Memilih untuk tidak memperbarui atau memperpanjang kontrak bagi karyawan yang perjanjian kontraknya telah berakhir
- h) Menetapkan skema pensiun bagi individu yang telah memenuhi persyaratan yang diperlukan. Mengingat tenaga kerja harus dipandang sebagai aset fundamental perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan semata-mata hanya karena alasan efisiensi, tanpa mempertimbangkan kemungkinan penutupan perusahaan.

Mahkamah Konstitusi secara eksplisit menegaskan dalam pertimbangan hukumnya mengenai keharusan untuk menyelesaikan ketidakjelasan hukum yang terdapat dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk menjamin keadilan. Hal ini dilakukan dengan menegaskan konstitusionalitas istilah "perusahaan tertutup" dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan syarat dimaknai sebagai perusahaan yang tutup secara permanen atau tutup untuk waktu yang tidak terbatas. Istilah "perusahaan tertutup" bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kecuali jika dimaknai sebagai perusahaan yang tutup secara permanen atau tutup untuk sementara waktu.

Namun demikian, istilah "perusahaan tertutup" tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat kecuali jika dipahami sebagai perusahaan yang ditutup secara permanen atau ditutup untuk waktu yang tidak sementara, seperti yang ditentukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Putusan ini, bersama dengan alasan-alasan hukumnya, memiliki kekuatan hukum tetap, yang berarti putusan ini bersifat definitif dan mengikat tidak hanya bagi para pihak yang terlibat, namun juga bagi seluruh warga negara. Mahkamah Konstitusi menahan diri untuk tidak mengevaluasi kebolehan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Kewajaran posisi Mahkamah Konstitusi dapat dikaitkan dengan dua faktor. Pertama, tidak adanya permintaan dari pekerja itu sendiri berkontribusi pada keabsahan sikap mereka. Kedua, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat ketentuan yang tegas mengenai diperbolehkannya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan efisiensi. Oleh karena itu, pertanyaan masih terus berlanjut mengenai kebolehan perusahaan melakukan pemutusan

hubungan kerja atas dasar pertimbangan efisiensi.

## **SIMPULAN**

Masalah hubungan industrial dapat muncul ketika perusahaan dan karyawan melakukan pemutusan hubungan kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja karyawan dapat diselesaikan melalui jalur non-litigasi dan litigasi. Pekerja dapat menggunakan negosiasi bipartit, mediasi, atau konsiliasi untuk menyelesaikan klaim pemutusan hubungan kerja. Pekerja dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat jika opsi hukum lainnya gagal. Mahkamah Agung Indonesia mengadili banding atas putusan PHI.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Budi Prawira. (2014). *Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam pemutusan hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura* [Thesis (Undergraduate)]. Universitas Internasional Batam.

Junica Nadya. (2009). *Perbandingan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja di Indonesia dan di Singapura : berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Employment Act 91, Revised Edition 2009* [Thesis (Skripsi)]. Universitas Tarumanagara.

Sibuea, H. P. (2010). *Asas negara hukum, peraturan kebijakan, dan asas-asas umum pemerintahan yang baik*. Jakarta: Erlangga.

Soemitro, R. H. (1990). *Metodologi penelitian hukum dan jurimetri*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 167.

Sumarsono, S. (2001). *Pendidikan kewarganegaraan*. Gramedia Pustaka Utama.