

3-24-2021

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012

Lorita Fadianty
lori.fadianty@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Civil Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), and the [International Law Commons](#)

Recommended Citation

Fadianty, Lorita (2021) "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012," *Dharmasisya*: Vol. 1 , Article 4. Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/4>

This Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Dharmasisya by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012

Cover Page Footnote

<http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>, diunduh pada tanggal 15 Januari 2019 Paragraf 1 bagianumumpenjelasanUndang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. <http://rizall0vers.blogspot.com/2013/05/makalah-efisiensi.html>., diakses pada tanggal 13 Desember2018 <http://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada 17 Desember 2018 <https://swa.co.id/swa/business-update/5-langkah-meningkatkan-efisiensi-perusahaan>, diunduh pada 17Desember 2018 <http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>,diunduh pada 15 Januari 2019 Farianto & Darmanto Law Firm, himpunan putusan mahkamah agung dalam perkara phi tentang pemutusan hubungan kerja (phk) disertai ulasan hukum jilid 1, cetakan ke-2, PT. Rajagrafindo Persada, Februari 2010. <http://repository.unpas.ac.id/28046/5/BAB%20III.pdf>

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012

Lorita Fadianty dan Widodo Suryandono

Fakultas Hukum Universitas Indonesia

lori.fadianty@gmail.com

Abstrak

Ketidakstabilan ekonomi terkadang menyebabkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi berdasarkan Pasal 164 ayat 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka menyelamatkan perusahaan. Pemutusan hubungankerja alasan efisiensi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuji materi ke Mahkamah Konstitusi. Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan tutup secara permanen. Sebaliknya, dalam beberapa putusan Mahkamah Agung serta praktek di beberapa perusahaan, pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen sepanjang pelaksanaannya tidak melanggar ketentuan perundang-undangan. Adanya dua putusan yang berbeda ini mengakibatkan timbulnya ketidakpastian hukum serta ketidakadilan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja sehingga penulis bermaksud untuk meneliti lebih dalam terkait penerapan pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi dan kaitannya dengan hak pengusaha dan pekerja. Metode penelitian yang dilakukan dalam tulisan ini adalah yuridis normatif berdasarkan bahan pustaka dan data sekunder. Hasil dari tulisan ini pada akhirnya memberikan kesimpulan bahwa efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen dapat dilakukan dalam rangka menyelamatkan perusahaan, terlebih, efisiensi merupakan hak pengusaha dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tidak dilarang oleh Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Efisiensi; Pemutusan hubungan kerja; Putusan Mahkamah Agung; Putusan Mahkamah Konstitusi

Abstract

Economic instability sometimes causes companies to terminate employment for reasons of efficiency based on Article 164 paragraph 3 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower in order to save the company. Termination of employment reasons for efficiency as stipulated in Article 164 paragraph 3 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower has been made Judicial Review to the Constitutional Court. The Court Decision No.19/PUU-IX/2011 dated June 20, 2012 states that the termination of employmen with efficiency reason can be done if the company is closed permanently. Conversely, in several Supreme Court decisions and practices in several companies, termination of employment with efficiency reasons can be done without having to close the company permanently as long as the implementation does not violate statutory provisions. The existence of these two different decisions resulte din thee mergence of legal uncertainty and injustice both from the employers and workers side so that the author intends to examine more deeply about application of termination for efficiency reason post- Constitutional Court Decision and its relation to the rights of employers and workers. The research method carried out in this paper is normative juridical based on library materials and secondary data. The results of this paper finally conclude that the efficiency without the company permanently closes can be done in order to save the company, especially, efficiency is the right of employers and termination of employment with reasons for efficiency are not prohibited by the Manpower Law.

Keyword: Efficiency; Termination; Verdict of Supreme Court; Verdict of Constitutional Court

I. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Hukum yang menaungi hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja ini adalah hukum privat. Namun, seiring dengan perkembangan hukum, ternyata andil pemerintah juga diperlukan dalam hubungan kerja ini. Hal ini disebabkan karena dalam hubungan hukum tersebut antara pengusaha dan pekerja sering timbul konflik atau perselisihan yang terkadang dianggap tidak melindungi pekerja maupun pengusaha. Oleh karenanya, sebagaimana tujuan hukum ketenagakerjaan yang pada dasarnya menyangkut kepentingan khalayak banyak, pemerintah berkewajiban untuk melindungi pekerja dan pengusaha secara regulasi atau teknis dalam melaksanakan hubungan tenaga kerja dalam praktek.

Salah satu konflik atau perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja adalah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan pengusaha. Alasan PHK sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normative.¹

Pembangunan ekonomi nasional yang diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.² Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi/perusahaan, dibutuhkan pengaturan manajemen yang efisien dan efektif.³ Pertumbuhan ekonomi yang tidak selalu berkembang baik menyebabkan pelaku usaha akan memutar otak untuk menyelamatkan perusahaannya demi keberlangsungan bisnis.⁴ Ditengah banyaknya bisnis dalam industri yang sama menjadikan kompetisi antar perusahaan pun semakin ketat, menyebabkan perusahaan harus melakukan peningkatan produksi dan efisiensi. Perusahaan yang melakukan efisiensi tinggi menunjukkan perusahaan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan dalam waktu yang singkat. Efisiensi yang dilakukan dapat berupa mengurangi anggaran, mengurangi lembur.⁵ Jalan lain melakukan efisiensi adalah melakukan pengurangan jumlah pekerja. Pengurangan pekerja ini seringkali digunakan oleh pengusaha sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Istilah yang digunakan pun bermacam-macam seperti reorganisasi, restrukturisasi, kelebihan pekerja, dan sebagainya. Terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi ini menimbulkan pro dan kontra bagi banyak pihak. Salah satunya adalah Mahfud M.D., mantan hakim Mahkamah Konstitusi yang berpendapat bahwa PHK dengan alasan reorganisasi dan efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai alasan PHK karena efisiensi dapat dilakukan pengusaha dengan ketentuan perusahaan harus tutup secara permanen. Hal ini pula yang dipahami oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa menurut Mahkamah Konstitusi perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi apabila perusahaan tutup secara

¹<http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>, diunduh pada tanggal 15 Januari 2019

²Paragraf 1 bagian umum penjelasan Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

³<http://rizall0vers.blogspot.com/2013/05/makalah-efisiensi.html>, diakses pada tanggal 13 Desember 2018

⁴<http://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada 17 Desember 2018

⁵<https://swa.co.id/swa/business-update/5-langkah-meningkatkan-efisiensi-perusahaan>, diunduh pada 17 Desember 2018

permanen. Perusahaan yang tutup sementara tidak dapat melakukan PHK kepada pekerjanya, sehingga alasan efisiensi ini tidak dapat dijadikan sebagai alasan pengusaha untuk memPHK pekerjanya.⁶ Namun, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut ditafsirkan berbeda oleh lembaga hukum lain yang memutus perkara PHK karena alasan efisiensi dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa harus menutup perusahaan secara permanen karena efisiensi tersebut dilakukan justru untuk menyelamatkan perusahaan.⁷

Mahkamah Agung dalam memeriksa dan memutus perkara tingkat PHI tentang PHK karena alasan efisiensi beberapa kali mengamini pertimbangan hukum *Judex Factie* ditingkat pertama yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Perusahaan karena efisiensi tanpa harus menutup perusahaan adalah sah dan dapat dilakukan. Adanya dua putusan yang berbeda mengenai penerapan efisiensi dari dua lembaga hukum yang berbeda tentunya akan menimbulkan ketidakpastian hukum serta ketidakadilan baik dari pihak pengusaha maupun pekerja dalam menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di satu sisi, pihak pekerja tentunya akan berpedoman pada putusan MK karena dirasa lebih melindungi pekerja, namun disisi lain tentunya putusan MK ini akan merugikan perusahaan karena tidak dapat melakukan efisiensi apabila perusahaan tidak tutup permanen sehingga Pengusaha tentunya akan berpedoman pada putusan MA sebagai yurisprudensi mengenai alasan PHK karena efisiensi dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen demi untuk menyelamatkan bisnis perusahaan dan pekerja yang lain.

Berangkat dari adanya dua putusan berbeda mengenai PHK karena efisiensi dari Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi memunculkan permasalahan, bagaimana penerapan PHK karena efisiensi dalam suatu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2011 dan putusan Mahkamah Agung? Dan Bagaimana wujud perlindungan terhadap hak-hak pengusaha dan hak-hak pekerja dalam PHK karena efisiensi berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU- IX/2011 tanggal 20 Juni 2011 dan putusan Mahkamah Agung?

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Dalam melakukan penelitian, jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu studi kepustakaan berupa:

- a. Bahan hukum primer yaitu, undang-undang khususnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPPHI), Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) nomor 158 tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha;
- b. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan, jurnal, artikel, tesis, putusan Mahkamah Konstitusi, Putusan Mahkamah Agung yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja khususnya tentang efisiensi;
- c. Bahan hukum tersier sebagai pendukung bahan hukum primer dan sekunder antara lain Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Oxford Dictionary.

Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif yaitu mendeskripsikan hasil penelitian berdasarkan data-data primer, sekunder tersier yang adaserta

⁶<http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>, diunduh pada 15 Januari 2019

⁷Farianto & Darmanto Law Firm, *himpunan putusan mahkamah agung dalam perkara phi tentang pemutusan hubungan kerja (phk) disertai ulasan hukum* jilid 1, cetakan ke-2, PT. Rajagrafindo Persada, Februari 2010.

studi kasus terhadap praktek pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi yang hasilnya tidak dapat diukur dengan angka-angka. Dengan digunakannya teknik analisa data berupa pendekatan kuantitatif maka hasil penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu memusatkan perhatian pada masalah apa untuk dianalisa dan diolah dan diambil kesimpulannya.⁸

II. PEMBAHASAN

Setelah keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 yang pada pokoknya menyatakan PHK karena alasan efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan tutup secara permanen, secara penerapan dalam prakteknya tanya tidak semua pihak berpedoman pada putusan MK ini. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pihak pekerja yang mengalami PHK karena alasan efisiensi kerap kali menggunakan dasar Putusan MK untuk menolak PHK karena perusahaan tidak tutup secara permanen. Faktanya, meskipun sifat dari putusan MK adalah erga omnes yang berlaku untuk semua pihak, lembaga peradilan lain, dalam hal ini Mahkamah Agung yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus perkara hubungan industrial memiliki pandangan lain terkait PHK karena alasan efisiensi ini. Dalam beberapa putusan Mahkamah Agung yang notabene merupakan upaya hukum terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja, dalam pertimbangannya majelis hakim Mahkamah Agung memiliki pendapat PHK dengan alasan efisiensi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat 3 UUK dapat dilakukan pengusaha tanpa harus menutup perusahaan secara permanen.

A. Kasus Posisi

Dalam penelitian ini, penulis menganalisa 2 (dua) putusan Mahkamah Agung yang memiliki pendapat dan pertimbangan yang berbeda dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 mengenai PHK karena alasan efisiensi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat 3 UUK.

a. Putusan Mahkamah Agung No. 881K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Kasus berawal dari menurunnya harga jual batu bara di pasar global. Harga jual Batubara yang lebih rendah dari pada ongkos produksi mengakibatkan kerugian bagi perusahaan selaku penambang. Bahkan, kondisi penurunan harga Batubara ini juga disadari oleh pemerintah yang meminta pelaku usaha bidang Batubara untuk menurunkan produksinya. Kondisi tersebut tentunya sangat mempengaruhi bisnis perusahaan. Perusahaan bahkan mulai melakukan perubahan jam kerja demi menghindari pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya. Namun, pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari oleh perusahaan karena terjadi ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan sehingga perusahaan merugi. Akibatnya, terhitung sejak November 2013, perusahaan mulai melakukan efisiensi terhadap pekerjanya. Prosedur efisiensi yang dilakukan perusahaan dengan cara membuka kesempatan kepada pekerjanya untuk mengajukan pensiun dini atau pengunduran diri.

Bahwa pada bulan Februari 2014, pemerintah melalui Direktur Jenderal Mineral dan Batubara mengeluarkan surat Persetujuan Produksi Rencana Kerja dan Anggaran Belanja tahap Operasi Produksi tahun 2014 kepada perusahaan dengan persetujuan produksi maksimum 1,4 juta ton. Akibat surat persetujuan tersebut, terjadi penurunan produksi yang drastis dan berdampak terhadap terjadinya kelebihan karyawan dibandingkan dengan volume pekerjaan. Oleh karenanya Penggugat kembali melakukan efisiensi dengan mengurangi

⁸<http://repository.unpas.ac.id/28046/5/BAB%20III.pdf>

jumlah pekerja, salah satunya adalah Sudarso.

Bahwa terhadap proses pengurangan jumlah pekerja ini, perusahaan telah melakukan pemanggilan kepada pekerja yang akan diakhiri hubungan kerjanya dan menjelaskan mengenai kondisi perusahaan. Namun, Sudarso dan beberapa pekerja menolak untuk diputus hubungan kerjanya. Selanjutnya, oleh karena pekerja menolak untuk di PHK, proses sesuai UUPHI dijalankan oleh perusahaan. Mulai dari bipartit yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali namun tidak tercapai kesepakatan, dilanjutkan ke mediasi yang hasil anjurannya pada pokoknya mengamini PHK pekerja namun pekerja menolak anjuran. Meskipun pekerja menolak anjuran namun pekerja tidak mengajukan gugatan lebih dulu. Gugatan diajukan oleh perusahaan untuk mendapat kepastian hukum akan PHK pekerja. Gugatan didaftarkan dengan No. register perkara 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Smr tanggal 30 Juli 2015. Pokok gugatan yang diajukan adalah perusahaan meminta pengadilan untuk mengabulkan PHK dengan pekerja karena efisiensi dan putusan perkara pada pokoknya menyatakan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja putus karena efisiensi.

Pertimbangan majelis hakim PHI dalam memutus perkara antara lain adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan keterangan saksi ahli, DR. Reyman Aman, SH.,MHum, efisiensi adalah penghematan disegala bidang termasuk waktu dan keuangan. Efisiensi tidak bisa dikaitkan dengan perusahaan tutup, karena apabila perusahaan tutup maka efisiensi tidak diperlukan. Efisiensi adalah pengurangan sebagian pekerja karena adanya kelebihan tenaga kerja dan perusahaan masih beroperasi;
2. Berdasarkan keterangan saksi Marsuki, keterangan saksi Marsuki dapat diketahui bahwa pada Perusahaan PT. Perkasa Inakakerta ada PHK karyawan mulai tahun 2012 terjadi beberapa kali pengurangan karyawan karena adanya penurunan produksi, ada beberapa tahap PHK yang sudah dilaksanakan. Jam bekerja berkurang dari dua shift menjadi tiga dan shift penurunan produksi terjadi sejak 2012;
3. Surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan dengan alasan efisiensi didasari adanya penurunan produksi yang signifikan akibat pembatasan produksi dari Jenderal Mineral dan BatuBara;
4. PHK yang dilakukan perusahaan merupakan rangkaian dari adanya kelebihan pekerja akibat penurunan produksi batu bara di pasar global yang signifikan serta lahirnya UU Minerba yang baru yang memberikan batasan jumlah produksi sehingga mempengaruhi perusahaan;
5. Bahwa perusahaan telah melakukan efisiensi dengan cara pengurangan pekerja sejak tahun 2013 dengan cara memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengajukan pensiun dini;

Atas putusan di tingkat PHI, kemudian pekerja Sudarso mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung yang pada pokoknya menuntut untuk membatalkan putusan PHI dengan memberikan argumentasi bahwa alasan PHK karena efisiensi yang dilakukan perusahaan tidak sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011. Sudarso menyampaikan bahwa seharusnya apabila perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi maka sesuai putusan Mahkamah Konstitusi perusahaan harus tutup secara permanen. Kenyataannya, perusahaan tidak tutup. Majelis hakim PHI telah mengabaikan ketentuan dalam Putusan MK dengan membenarkan tindakan perusahaan melakukan PHK karena efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen dan menyatakan materi perkara PHI adalah kasuistik. Bahwa atas permohonan kasasi pekerja, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi tersebut dan menyatakan putusan PHI tidak bertentangan dengan hukum

maupun undang-undang. Pertimbangan majelis hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara ini adalah:

1. Berdasarkan fakta hukum yang ada yaitu Dokumen Persetujuan RKAB Tahun 2013, 2014 menunjukkan adanya penurunan produksi batu bara yang sangat signifikan;
2. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2014, selain Pemohon Kasasi, 73 (tujuh puluh tiga) orang pekerja lainnya telah menyatakan menerima pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang sama;
3. Bahwa dengan demikian beralasan hukum menyatakan sah pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003;
4. Bahwa alasan Pemohon Kasasi bahwa pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia tidak beralasan hukum karena putusan MK hanyalah *law in abstracto* bukan bersifat *law in concreto*;

Oleh karenanya, PHK yang dilakukan perusahaan sesuai Pasal 164 ayat 3 yaitu PHK karena efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen adalah sah.

b. Putusan Mahkamah Agung No. 69K/Pdt.Sus-PHI/2017

Kasus kedua yang diangkat oleh penulis adalah kasus antara PT. Indo Baja Dayatama melawan Abdul Hafiz Akbar, dkk (8 orang) dilingkup Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Kasus bermula dari dipanggilnya para pekerja oleh perusahaan yang menyampaikan mengenai adanya rencana pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Efisiensi dilakukan oleh perusahaan karena kondisi perusahaan yang terus merugi. Meruginya perusahaan diakibatkan kondisi industri baja dasar yang tidak menentu. Kebutuhan akan besi beton cukup tinggi tetapi yang terjadi di lapangan/produksi tempat kerja tidak sesuai dengan kenyataan. Permintaan akan besi beton dengan ukuran kecil juga semakin menurun. Hal ini telah disampaikan oleh perusahaan kepada serikat pekerja.

Sebelum melakukan pengurangan jumlah pekerja, perusahaan telah melakukan upaya-upaya efisiensi lain demi mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:

1. Mengurangi jam lembur;
2. Mengurangi jam kerja pada hari Sabtu dan Minggu yang biasanya 8 jam menjadi 5 jam kerja dengan sistem rolling off;
3. Menghentikan operasional produksi pada saat beban puncak, yaitu jam 18.00 WIB sampai jam 22.00 WIB;
4. Memberlakukan pergantian produksi pada bagian Rolling 1 dengan Rolling 2;

Bahwa oleh karena pekerja menolak untuk diputus hubungannya, pekerja mengajukan gugatan ke PHI Jakarta dengan nomor register perkara 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst tanggal 13 Oktober 2016. Pekerja menuntut pengadilan untuk membatalkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan. Terhadap gugatan pekerja, Majelis Hakim mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian dan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha batal demi hukum. Pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dalam memberikan putusan adalah :

1. Tindakan PHK yang dilakukan perusahaan dengan alasan efisiensi karena perusahaan merugi harus dibuktikan dengan laporan keuangan sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat 2 UUK;
2. Tindakan PHK yang dilakukan perusahaan karena alasan efisiensi tidak sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 yang menyatakan PHK dengan alasan efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan tutup secara permanen. Faktanya, perusahaan masih menjalankan produksi.

Atas putusan PHI tersebut, perusahaan mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dan menuntut supaya putusan PHI dibatalkan karena Majelis Hakim PHI telah salah dalam menimbang dan memberikan putusan. Bahwa terhadap permohonan kasasi yang diajukan oleh perusahaan, Mahkamah Agung memberikan amar putusan mengabulkan permohonan kasasi perusahaan dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I Khusus Jakarta Pusat Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 13 Oktober 2016, serta mengadili sendiri dengan menyatakan hubungan kerja perusahaan dengan pekerja putus dan menghukum perusahaan untuk memberikan kompensasi PHK kepada pekerja sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4. Adapun pertimbangan majelis hakim Mahkamah Agung dalam memutus dan memeriksa perkara tersebut antara lain:

1. Bahwa perselisihan antara Para penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Para Termohon Kasasi kepada Para Termohon Kasasi dengan alasan efisiensi bukanlah pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang dilarang dalam ketentuan Pasal 153 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003;
2. Bahwa maksud dari pelaksanaan efisiensi telah dirundingkan dengan Serikat Pekerja namun ditolak oleh Serikat Pekerja;
3. Bahwa jumlah pekerja yang akan diputus hubungannya berjumlah 63 (enam puluh tiga) orang akibat dari pengurangan produksi yang disebabkan menurunnya permintaan pasar;
4. Bahwa efisiensi merupakan suatu tindakan yang dapat dibenarkan untuk mempertahankan proses produksi sehingga pekerja dan pengusaha tetap dapat melanjutkan hubungan kerja tanpa keharusan perusahaan tutup permanen;
5. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang mensyaratkan PHK karena alasan efisiensi perusahaan harus tutup permanen hanya bersifat *law in abstracto* sehingga majelis hakim tidak terikat dengan putusan MK tersebut melainkan mempertimbangkan fakta yang ada dihubungkan dengan nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan;

Dari kedua putusan Mahkamah Agung tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pemahaman dan penerapan yang berbeda antara Mahkamah Konstitusi dengan Mahkamah Agung terkait pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. MK memandang, perusahaan yang melakukan PHK karena efisiensi harus tutup secara permanen. Sedangkan MA memandang sebaliknya, perusahaan dapat melakukan PHK karena efisiensi tanpa harus menutup perusahaan secara permanen karena tujuan dilakukannya efisiensi ini adalah justru untuk menyelamatkan kelangsungan bisnis perusahaan. Adanya perbedaan pemahaman ini tentunya akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha maupun pekerja. Di satu sisi, putusan MK tentunya berpihak pada pekerja sedangkan adanya putusan MA tentunya dianggap berpihak pada pengusaha..

Pada penelitian ini, peneliti hendak melihat permasalahan dalam transaksi anjak piutang yang telah dipraktikkan dalam kehidupan nyata, khususnya mengenai timbulnya suatu prestasi dalam perjanjian anjak piutang, dampak dan penerapannya baik berdasarkan perjanjian anjak piutang yang dilakukan oleh PT. A maupun secara umum di Indonesia. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan konseptual. Adapun hal yang harus dikumpulkan lebih dulu bukanlah peraturan perundang-undangan, sebab belum ada peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengatur tentang anjak piutang. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelusuran-penelusuran buku hukum (*treaties*), karena di dalam buku hukum itulah banyak terkandung konsep-konsep hukum. Namun demikian, Peneliti juga akan tetap mempertimbangkan hal yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum perjanjian anjak

piutang, oleh sebab itu, Peneliti akan tetap mengumpulkan peraturan perundang-undangan terkait seperti Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan; Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pada tahap ini, Peneliti membutuhkan waktu sekitar 1 bulan. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni memberikan gambaran secara umum mengenai sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi suatu gejala. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Alat pengumpul data penelitian ini menggunakan studi dokumen atau ke pustakaan.

B. Analisis terhadap penerapan PHK karena efisiensi dalam suatu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 JUNI 2012 dan putusan Mahkamah Agung penerapan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung, dapat dipahami praktek pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen dapat dilakukan oleh pengusaha dalam rangka menyelamatkan perusahaan. Dalam praktek dilapangan, PHK karena alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen ternyata sangat lumrah dilakukan oleh perusahaan. Sebagai contoh, salah satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang eksplorasi minyak dan gas bumi yang memiliki kantor di Jakarta, Pekanbaru dan Kalimantan. Ketika harga minyak masih melambung tinggi serta produksi minyak yang cukup banyak, perusahaan ini sukses meraup keuntungan. Pkerjanya pun dimanjakan dengan berbagai fasilitas yang cukup mewah. Namun, pada sekitar awal tahun 2016, dunia dikejutkan dengan turunnya harga minyak yang cukup drastis yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas harus ikat pinggang demi kelangsungan bisnis perusahaan. Termasuk perusahaan multinasional yang penulis maksud.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang terkena dampak turunnya harga minyak untuk dapat terus mempertahankan bisnis perusahaan. Mulai dari mengurangi tunjangan atau gaji pada level managerial keatas, menahan ekspansi bisnis, melakukan efisiensi terkait operasional perusahaan hingga melakukan pengurangan jumlah karyawan. Hal ini pula yang dilakukan oleh perusahaan multinasional tersebut. Dalam rangka efisiensi untuk mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaan, mulai mengurangi operasional perusahaan, contohnya menutup fasilitas kesehatan seperti rumah sakit dan klinik, menghilangkan bantuan pendidikan dan sewa rumah bagi pkerjanya, mengurangi penggunaan tenaga kerja lepas dan memperketat kriteria kenaikan gaji berdasarkan prestasi, hingga menghilangkan fasilitas pesawat (*coplane*) yang dahulu dapat dipergunakan oleh pekerja dan keluarganya termasuk tamu perusahaan secara cuma-cuma.

Dalam situasi ini, perusahaan menjalani proses efisiensi melalui suatu program. Dimana dalam program yang sebelumnya telah di sosialisasikan ke seluruh pkerjanya, perusahaan menjelaskan mengenai kondisi harga minyak dunia yang menurun dan berakibat kepada kelangsungan bisnis perusahaan. Untuk menyelamatkan perusahaan, maka dilakukanlah upaya-upaya efisiensi salah satunya menghilangkan beberapa divisi dan/atau posisi yang tidak diperlukan atau mengurangi jumlah personil di dalam divisi tersebut (reorganisasi). Dengan adanya organisasi baru tersebut, tentunya mengakibatkan kelebihan pekerja, sehingga perusahaan terpaksa melakukan pengurangan jumlah pekerja. Langkah yang dilakukan perusahaan adalah dengan menawarkan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja secara sukarela atau lebih dikenal dengan istilah *Mutual Agreement Termination (MAT)*. Bagi pekerja yang

berminat dapat mengajukan diri dengan syarat mendapat persetujuan dari perusahaan. Kompensasi yang diterimapun jumlahnya jauh lebih baik dari ketentuan dalam UUK. Faktanya, sebanyak 385 pekerja dari satu blok di Pekanbaru disetujui pengajuan MAT-nya oleh perusahaan tanpa masalah. Sampai saat ini perusahaan masih menjalankan kegiatan operasionalnya atau tidak tutup permanen.

Berdasarkan contoh praktek PHK dengan alasan efisiensi yang dilakukan di beberapa perusahaan sebagaimana disampaikan diatas, dapat dipahami bahwa PHK dengan alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen dapat dilakukan oleh pengusaha sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, putusan MK tidak sepenuhnya berlaku di lapangan meskipun sifatnya final dan mengikat.

C. Analisis wujud perlindungan terhadap hak-hak pengusaha dan hak-hak pekerja dalam PHK karena efisiensi berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU- IX/2011 tanggal 20 JUNI 2012 dan putusan Mahkamah Agung

Berdasarkan putusan MK dan studi kasus putusan MA serta praktek pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pada beberapa perusahaan yang telah penulis uraikan diatas, selanjutnya penulis akan menganalisa wujud perlindungan terhadap hak-hak pengusaha yang melakukan PHK karena efisiensi. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat Pancasila yang harus dapat diwujudkan, yaitu:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan;
2. Membebaskan manusia Indonesia dari kerja rodi atau kerja paksa;
3. Membebaskan buruh Indonesia dari poenale sanksi (pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan);
4. Membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan akan kehilangan pekerjaan;
5. Mewujudkan posisi yang seimbang antara buruh dengan pengusaha

Dari kelima krida tersebut diatas, krida satu sampai dengan krida tiga telah ditetapkan dan dimuat dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Sedangkan untuk krida ke empat dan krida kelima masih diperjuangkan dalam mewujudkannya. Untuk mencapai tujuan dari krida keempat dan kelima ini terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Pemberdayaan serikat pekerja tingkat perusahaan.

Dalam hal ini serikat pekerja harus diberikan pemahaman mengenai aturan-aturan dalam hukum ketenagakerjaan yang berlaku karena serikat pekerja merupakan pihak yang mewakili anggotanya dalam memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan serta melindungi anggotanya melalui pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, khususnya perlindungan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja;

2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha

Pemberdayaan pekerja perlu dilakukan sehingga pekerja mengerti dan memahami hak dan kewajibannya telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal ini juga dapat memperkuat posisi tawar serikat pekerja dalam perusahaan menjadi lebih kuat. Di sisi lain, pemberdayaan pihak pengusaha juga diperlukan dengan cara memberikan pengertian dan pemahaman kepada pekerja bahwa pihak pengusaha dan pihak pekerja adalah merupakan mitra kerja sehingga diperlukan perhatian terhadap hak-hak normatif pekerja supaya pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga tercipta hubungan kerja yang kondusif;

3. Penegakan hukum

Dalam rangka tercapainya kemanfaatan dari suatu aturan maka diperlukan penegakan hukum, karena tanpa penegakan hukum yang baik maka aturan-aturan yang ada menjadi tidak ada artinya

4. Secara normatif

Maksudnya adalah melihat kembali aturan-aturan ketenaga kerjaan yang berlaku mengenai perlindungan bagi pekerja khususnya mengenai penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial.⁹

Apabila melihat kelima krida hukum ketengakerjaan, salah satunya menyebutkan bahwa hukum ketenaga kerjaan harusnya dapat menyeimbangkan posisi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, hukum ketenagakerjaan tidak dibuat hanya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja saja tetapi juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak pengusaha supaya tetap seimbang. Selama ini apabila kita membaca Undang-undang No. 13 tahun 2003, secara garis besar isinya hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, namun sesungguhnya apabila membaca secara seksama terdapat hak-hak pengusaha yang merupakan wujud perlindungan UUK terhadap pengusaha. Antara lain, hak pengusaha melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) akibat gagal berunding, hak pengusaha dalam melakukan phk dengan alasan sebagaimana diatur dalam UUK yang membuktikan bahwa pengusaha dapat kapan saja memutus hubungan kerja dengan pekerjanya sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta pemberian kompensasi akibat dari pemutusan hubungan kerja dimana dalam UUK kompensasi paling besar jumlahnya hanya 2 (dua) kali yang membuktikan bahwa UUK melindungi pengusaha dari pemberian jumlah kompensasi yang besar tanpa perhitungan yang jelas.

a. Hak pengusaha dan hak pekerja dalam PHK karena alasan efisiensi berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012

Apabila phk dilakukan oleh pengusaha karena alasan efisiensi dengan berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012, maka syarat dapat dilakukannya PHK adalah perusahaan harus tutup secara permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu. Sebagai mana kita ketahui, tidak ada perusahaan yang didirikan dengan tujuan untuk mengalami kerugian atau bahkan menutup perusahaan. Setiap perusahaan akan berupaya sedemikian rupa untuk dapat mempertahankan bisnisnya dengan berbagai cara. Dalam menjalankan perusahaan, tidak selamanya akan mengalami keuntungan terus menerus, ada masa dimana perusahaan mengalami penurunan produksi atau pendapatan karena berbagai macam hal. Pengusaha sebagai pemberi kerja serta tim manajemen wakil dari perusahaan dalam hal ini akan berupaya untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan serta memperbaiki kondisi tersebut. Salah satunya adalah melakukan efisiensi di berbagai bidang misalnya, efisiensi dalam penggunaan listrik perusahaan, efisiensi dalam penggunaan fasilitas perusahaan, efisiensi dalam struktur organisasi/menghilangkan departemen yang tidak produktif (restrukturisasi atau reorganisasi) sampai pada akhirnya melakukan efisiensi dengan cara mengurangi tenaga kerja, tanpa harus menutup perusahaan secara permanen. Kondisi atau cara-cara yang dilakukan perusahaan ini merupakan bagian dari hak perusahaan untuk melakukannya.

Terkait dengan hak-hak pekerja, dengan ditutupnya perusahaan secara permanen maka seluruh pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Artinya, esensi atau nilai dari Pasal 27 dan 28 Undang-undang 1945 mengenai hak warga negara untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak seketika hilang akibat “dipaksa” diakhiri hubungan kerjanya. Walaupun pekerja tetap mendapat hak berupa kompensasi sesuai Pasal 164 ayat 3 UUK, namun tentunya pekerja tidak akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan lagi setelah di PHK.

⁹Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke IV, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2003), 4-7

b. Hak pengusaha dan hak pekerja dalam PHK karena alasan efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen (berdasarkan putusan MA dan praktek di perusahaan)

Selanjutnya, penulis menganalisa mengenai hak pengusaha yang melakukan PHK karena alasan efisiensi tanpa perusahaan tutup secara permanen. Sebagaimana yang telah penulis sampaikan sebelumnya, sesungguhnya tindakan untuk melakukan efisiensi merupakan hak pengusaha yang bertujuan untuk menyelamatkan bisnis perusahaan. Lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 153 UUK serta Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 dan rekomendasi ILO nomor 166 tahun 1982, tidak melarang PHK karena alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan atau karena alasan ekonomi, oleh karenanya sangat dimungkinkan pengusaha melakukan PHK alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen sepanjang prosedur atau langkah yang ditempuh tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang. Misalnya dilakukan sosialisasi kepada pekerja mengenai kondisi perusahaan dan telah dilakukan upaya pencegahan PHK. Berdasarkan perbandingan tersebut diatas, dapat dilihat bahwa PHK alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen merupakan wujud dari perlindungan hak pengusaha. Terkait dengan hak-hak pekerja, apabila perusahaan melakukan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen, bagi pekerja yang terkena dampak PHK tentunya akan mendapat kompensasi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 3 UUK dan bahkan nilainya dapat melebihi ketentuan normatif karena pada dasarnya PHK dengan alasan efisiensi ini bukan karena kesalahan pekerja. Bagi pekerja yang tidak terkena dampak efisiensi tentunya mendapatkan keuntungan berupa keberlanjutan masa kerja dan tidak kehilangan pekerjaan serta pendapatan. Bagi pemerintah secara tidak langsung juga akan mengurangi beban angka pengangguran. Selain itu, apabila efisiensi dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen dapat mengurangi jumlah pengangguran sehingga secara tidak langsung mengurangi beban pemerintah dalam mengurangi pengangguran.

III. PENUTUP

Penerapan PHK karena efisiensi dalam suatu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 JUNI 2012 dan putusan Mahkamah Agung nyatanya sangat berbeda dan saling bertentangan. Putusan MK mensyaratkan perusahaan harus tutup secara permanen apabila akan melakukan PHK alasan efisiensi, hal ini tentunya disepakati oleh pekerja karena apabila perusahaan tidak tutup artinya perusahaan masih mampu melakukan kegiatan operasional perusahaan serta masih mampu mempekerjakan pekerjanya. Sedangkan dari beberapa putusan MA serta praktek di beberapa perusahaan, PHK alasan efisiensi dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen sepanjang pelaksanaannya tidak melanggar ketentuan perundang-undangan. Karena pada dasarnya efisiensi yang dilakukan oleh pengusaha adalah untuk menyelamatkan bisnis perusahaan.

Wujud perlindungan terhadap hak-hak pengusaha dan hak-hak pekerja dalam PHK karena efisiensi berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2011 dan putusan Mahkamah Agung No.881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 22 November 2016 dan No.69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 23 Februari 2017 lebih terealisasi dalam penerapan PHK alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen. Tindakan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan efisiensi tanpa menutup perusahaan secara permanen selain merupakan hak pengusaha juga bertujuan untuk menyelamatkan dan mempertahankan

bisnis perusahaan dan juga menyelamatkan pekerja lain yang masih dibutuhkan kemampuan dan keahliannya oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 dan Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha yang justru memberikan jalan dengan membolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa.

Dari simpulan ini dapat dipahami bahwa PHK karena alasan efisiensi merupakan hak pengusaha dan dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen, sepanjang pelaksanaannya tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Tujuan dari efisiensi ini adalah untuk keberlangsungan bisnis perusahaan dengan berlandaskan asas kemanfaatan. Apabila perusahaan harus tutup secara permanen walaupun sesungguhnya perusahaan masih bisa berjalan, sama saja dengan mematikan bisnis perusahaan yang tentunya juga berdampak kepada pekerja yang notabene terpaksa harus di putus hubungan kerjanya padahal mungkin saja tenaga dan keahliannya masih diperlukan. Dampak lain dengan ditutupnya perusahaan secara permanen yang menyebabkan pekerja harus di putus hubungan kerjanya adalah meningkatkan jumlah pengangguran.

Daftar Pustaka

Buku

- HS, H. Salim dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003.
- Lawfirm, Farianto & Darmanto. Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum jilid 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.

Internet

- Santoso, Budi. "Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja ." <https://media.neliti.com/media/publications/40755-none-cbfdf0af.pdf>, n.d.
- Sauala, Maulana Saputra. "Outsourcing Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau Dari Aspek Keadilan, Kepastian, Dan Kemanfaatan Hukum)." *Jurnal pembaharuan hukum*, 2015: <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/PH/article/download/1433/1106>.
- <http://buruh-online.com/2015/11/phk-beralih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>.
- <http://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/http://repository.unpas.ac.id/28046/5/BAB%20III.pdf>.<http://repository.unpas.ac.id/39154/5/I.BAB%20I.pdf>.<http://rizall0vers.blogspot.com/2013/05/makalah-efisiensi.html>.
- <https://swa.co.id/swa/business-update/5-langkah-meningkatkan-efisiensi-perusahaan>

Peraturan perundang-undangan

- Indonesia.Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia.Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.UU Nomor 13 Tahun 2003 LN tahun 2003 Nomor 39.TLN Nomor 4279

Indonesia. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU Nomor 2 tahun 2004. LN tahun 2004 Nomor 6. TLN Nomor 4356.

International Labour Organization. K158. Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha. Tahun 1982.