



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
EFISIENSI PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KOTA
SEMARANG (STUDI PUTUSAN MA NOMOR 474/K/PDT.SUS-PHI/2013)**

Ayu Ratna HariPutri*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : ayuratnahariputri@yahoo.co.id

Abstrak

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena karena pekerja akan kehilangan pendapatannya. Penelitian ini mengangkat permasalahan PHK di PT Semesta Media Pratama. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 04/G/2013/PHI.SMG tanggal 4 Juni 2013 yang dalam amar putusannya mensahkan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Semesta Media Pratama dan menghukum tergugat konvensi untuk membayar hak-hak para penggugat konvensi berupa uang pesangon dan penggantian hak sesuai aturan yang berlaku. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Putusan Nomor 04/G/2013/PHI.SMG kemudian diperkuat dengan putusan MA dengan nomor register 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menolak permohonan kasasi PT Semesta Media Pratama. Majelis Hakim memerintahkan PT Semesta Media Pratama membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dapat disimpulkan bahwa putusan hakim adil untuk kedua belah pihak yang berperkara dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Hak-hak pekerja, PHK, Efisiensi perusahaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, Kota Semarang

Abstract

Termination of Employment is a complex issue, because the employee will losthis job. Industrial Relations Court Judge at the Semarang District Court has a Decision No. 04 / G / 2013 / PHI.SMG dated June 4, 2013 that the verdict authorizing the reasons of efficiency as the basic for termination of employment by PT Semesta Media Pratama and punish the defendant to pay the plaintiffs' rightssuch as severance pay and compensation according to the rules. The decision of the Industrial Relations Court Judge in the District Court of Semarang with Decision No. 04 / G / 2013 / PHI.SMG then reinforced with the Supreme Court decision with register number 474 K / Pdt.Sus-PHI / 2013, which rejected the cassation PT Semesta Media Pratama. The judges ordered PT Semesta Media Pratama to pay the basic rights of the plaintiff according tothe provisions of Article 164 paragraph 3 of Law No. 13 of 2003. It can be concluded that the judge's decision is fair to both parties litigant and is in accordance with Law No. 13 Year 2003 about Manpower and Law No. 2 of 2004 about Industrial Relations Dispute Settlement.

Keywords : Legal protection, The rights of employment, Termination of Employment, The Company Efficiency, Law No. 13 Year 2003 about Manpower



I. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan harmonis. Terkadang timbul perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi dalam hubungan kerja selain masalah upah, adalah masalah terkait pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarga.

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam

Undang Undang dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

PHK dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: ” Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Ketentuan ini sering sekali dijadikan celah oleh perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Karena banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, Mahkamah

¹Purbadi Hardjoprajitno,dkk , *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka,2014), halaman 3.2



Konstitusi akhirnya mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.

PHK seharusnya hanya dapat dilakukan sebagai pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya-upaya yang telah ditentukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004), yakni:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. mengurangi jam kerja;
5. mengurangi hari kerja;
6. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta
8. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Berdasarkan aturan tersebut, PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih

dahulu dalam rangka efisiensi. Namun pada kenyataannya beberapa perusahaan yang melakukan PHK pada kenyataannya belum tutup permanen dan banyak perusahaan melakukan PHK kepada pekerja tidak melakukan upaya-upaya yang tersebut diatas. Bahkan seringkali PHK dilakukan sepihak tanpa pekerja mengetahui sebabnya di PHK. Efisiensi sering dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang untuk menekan keuntungan pengusaha.

Persoalan lain yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK juga masalah kompensasi PHK. Seringkali pekerja yang di-PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang. Pekerja yang terkena PHK terkadang tidak mendapatkan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebagai kompensasi PHK.

Menarik masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, hal ini dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis. Dimana para penggugat adalah para jurnalis Harian Semarang yang bekerja pada PT Semesta Media Pratama, yang secara umum dikenal sebagai Harian Semarang. Para Penggugat telah bekerja di PT Semesta Media Pratama sejak tanggal 28 Juli 2009 dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan rata-rata perpanjangan setiap satu tahun sekali tanpa kejelasan yang jelas sebagai pegawai tetap. Hal ini tentunya menyalahi aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setelah



lebih dua tahun bekerja, ke-12 jurnalis PT Semesta Media Pratama tersebut tiba-tiba diberhentikan secara sepihak pada 1 Maret tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan para penggugat tidak mendapatkan uang pesangon dan penggantian hak sesuai peraturan perundang-undangan.

Para penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang setelah sebelumnya menempuh penyelesaian melalui jalur non litigasi namun gagal.

Terhadap gugatan tersebut Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 04/G/2013/ PHI.SMG tanggal 4 Juni 2013 yang dalam amar putusannya mensahkan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Semesta Media Pratama dan menghukum tergugat konvensi untuk membayar hak-hak para penggugat konvensi berupa uang pesangon dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam memutuskan perkara ini, majelis hakim PHI Semarang telah mempertimbangkan putusan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang yang menyatakan bahwa jurnalis bukan pekerjaan yang bisa digolongkan sebagai pekerjaan waktu tertentu. Berdasarkan hal ini, maka perjanjian kontrak dari PT Semesta kepada ke-12 jurnalis secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tak tertentu

atau pekerjaan tetap. Dengan demikian, jika terjadi PHK maka perusahaan harus memberikan pesangon sesuai aturan yang berlaku.

Terhadap putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, PT Semesta Media Pratama merasa keberatan kemudian mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juni 2013. Terhadap keberatan Pemohon Kasasi PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA tersebut Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang dalam amar putusannya menolak keberatan pemohon kasasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengkaji Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI. Dalam penulisan hukum ini penulis mengambil judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK AKIBAT EFISIENSI PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KOTA SEMARANG (STUDI PUTUSAN MA NOMOR 474/K/PDT.SUS-PHI/2013)”**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diraikan di atas, maka penulis mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan PHK dengan alasan efisiensi dalam Peraturan Perundang-undangan?
2. Bagaimana proses penyelesaian PHK berdasarkan Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dilihat dari Undang-Undang



Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?

3. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 ?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulisan hukum ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaturan PHK dengan alasan efisiensi dalam Peraturan Perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui apakah proses penyelesaian PHK Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah sesuai berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

II. METODE

Metode pendekatan yang dipergunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah yuridis normatif. Dimana pendekatan yuridis adalah pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pendekatan normatif ,

adalah pendekatan yang dilakukan terhadap azas-azas hukum serta studi kasus yang dengan kata lain sering disebut penelitian kepustakaan.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah deskriptif analitis, maksudnya penelitian ini untuk memberikan masukan yang melukiskan atau memberikan gambaran mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan obyek penelitian berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ada yang berupa gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek normatif peraturan pemutusan hubungan kerja, dilaksanakan secara sistematis, kronologis, dan berdasarkan kaidah ilmiah.²

Data yang digunakan adalah data sekunder yang mencakup bahan hukum primer yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim, bahan hukum sekunder yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat menganalisa dan memahami bahan hukum primer, bahan hukum tersier yaitu bahan yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif normatif, yaitu mencari untuk kemudian mencoba menemukan hubungan antara data yang diperoleh dari penelitian, dengan landasan teori yang ada.³ Data tersebut kemudian

²SoerjonoSoekantodan Sri Pamudji, *PenelitianHukumNormatif*, (Jakarta: Radjawali, 1985) halaman56

³*Ibid*, halaman 64



digunakan untuk memberikan gambaran-gambaran secara konstruktif mengenai permasalahan yang akan diteliti. Dengan menganalisis data yang telah terkumpul tersebut, kemudian diuraikan dan dihubungkan antara data yang lainnya secara sistematis pada akhirnya disusun atau disajikan dalam bentuk penulisan hukum.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan PHK dengan Alasan Efisiensi dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pengertian umum efisiensi adalah menekan biaya serendah mungkin untuk meningkatkan keuntungan. Secara luas pengertian efisiensi adalah perbandingan terbalik antara masukan dan hasil, antara keuntungan dan sumber-sumber yang dipergunakan, serta hasil maksimal yang dicapai dengan menggunakan sumber yang terbatas.

PHK dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: " Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan

efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Ketentuan ini sering sekali dijadikan celah oleh perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Karena banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi akhirnya mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.

PHK hanya dapat dilakukan sebagai pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya. Upaya-upaya tersebut telah pula ditentukan sesuai Surat Edaran



Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004), yakni:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. mengurangi jam kerja;
5. mengurangi hari kerja;
6. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta
8. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Efisiensi juga harus memiliki alasan yang kuat di antaranya:

1. Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja
2. Adanya faktor teknologi
3. Kelebihan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi.

B. Proses penyelesaian PHK Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dilihat dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Tentang Peristiwanya

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang memeriksa perkara perdata

husus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang), berkedudukan di Jalan KH.Wahid Hasyim 125 – 127, Kranggan, Ruko A1, Floor 1-3, Semarang, yang diwakili oleh Direktur Utama Edria Andy Suwanto, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nico Arief Budi Santoso,SH., Personalia Harian Semarang, beralamat di Jalan KH.Wahid Hasyim 125-127, Ruko A1, Lantai 1-3, Kranggan, Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat; Para penggugat adalah para jurnalis Harian Semarang yang bekerja pada PT Semesta Media Pratama, yang secara umum dikenal sebagai Harian Semarang.

Melawan

- I. **PUJI JOKO SULISTYO**, bertempat tinggal di Dusun Sulur, RT.01 RW.05, Sulursari, Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan;
- II. **SARDI A.K**, bertempat tinggal di Kampung Widuri II/17, RT.03 RW.05, Bangetayu Kulon, Kecamatan Genuk, Semarang;
- III. **OMEGANTORO ANGGRAITO**, bertempat tinggal di Dusun Sulur, RT.01 RW.05, Sulursari, Kecamatan Gabus, Kabupaten Grobogan;
- IV. **MOECH ANIS HIDAYAT**, bertempat tinggal di Jalan Kijang Selatan Nomor 39, RT.02 RW.05, Kecamatan Gayamsari, Semarang;
- V. **SUGAYO**, bertempat tinggal di Jalan Kelapa Sawit VIII/599,



- RT.11 RW.07, Plamongsari, Kecamatan Pedurungan;
- VI. AJIE MAHENDRA BUSTAMAN, bertempat tinggal di Jalan Srikaton Timur IV/2, RT.04 RW.06, Purwoyoso, Kecamatan Ngaliyan, Semarang;
- VII. DWI NIKAMATIKA ROMA, bertempat tinggal di Jalan Dieng VII/24, Pondok Brangsong Baru, Kabupaten Kendal;
- VIII. ANTON SUJARWADI, bertempat tinggal di Jalan Urip Sumoharjo Nomor 18, Ungaran, Semarang;
- IX. NUR HIDAYAT, bertempat tinggal di Jalan Cebolok I/3, RT.01 RW.01, Sambirejo, Gayamsari, Kota Semarang;
- X. POLTAK SINAGA, bertempat tinggal di Jalan Kanfer Utara II/75, RT.03 RW.05, Pedalangan, Banyumanik, Semarang;
- XI. MOH.ICHWAN DS, bertempat tinggal di Jalan Kelapa Gading Nomor 531, RT.02 RW.07, Plamongsari, Pedurungan, Kota Semarang;
- XII. PRASERTA WIDODO, bertempat tinggal di Jalan Pupunjolo Selatan, RT.02/RW.07, Bojongsalaman, Semarang Barat, Semarang,

Para Penggugat telah bekerja di PT Semesta Media Pratama sejak tanggal 28 Juli 2009 dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan rata-rata perpanjangan setiap satu tahun sekali tanpa kejelasan yang jelas sebagai pegawai tetap. Hal ini tentunya menyalahi aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setelah lebih dua tahun bekerja, ke-12 jurnalis PT Semesta Media Pratama tersebut tiba-tiba

diberhentikan secara sepihak. Pada tanggal tanggal 17 Januari 2012 perusahaan mengeluarkan Surat Keputusan bernomor: 06/PU-HS/1/2012 yang memutuskan untuk menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para penggugat terhitung mulai tanggal 29 Februari 2012.

Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebagaimana Surat Keputusan Nomor: 06/PU-HS/1/2012 tertanggal 17 Januari 2012 ternyata belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, pekerja merasa keberatan dengan keputusan pihak pengusaha yang mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Pokok masalah dari PHK tersebut berkaitan berkaitan dengan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat khususnya menyangkut tentang kompensasi pesangon yang seharusnya diberikan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, karena Para Penggugat meminta kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 (ayat 3) dan



uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dihitung dari upah sebulannya sebesar Rp107.640.000,00 (seratus tujuh juta enamratus empat puluh ribu rupiah).

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah dengan musyawarah untuk mufakat dengan perundingan Bipartit diantara kedua belah pihak. Oleh karena itu Para Penggugat mengajak Tergugat untuk melakukan pertemuan bipartit sebanyak dua kali pada tanggal 30 April 2012 dan tanggal 7 Mei 2012. Namun ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Dalam hal perundingan bipartit yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka pada tanggal 16 April 2012 Para Penggugat mengadakan permasalahan ini dengan membuat surat yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang untuk diselesaikannya permasalahan ini melalui jalur mediasi.

Bahwa dengan adanya pengaduan ini, mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang mengundang Para Penggugat dan Tergugat untuk melakukan proses mediasi guna menyelesaikan perselisihan ini, yaitu pada hari Senin tanggal 30 April 2012 dan hari senin tanggal 7 Mei 2012 serta hari kamis tanggal 10 Mei 2012.

Bahwa sehubungan dengan proses mediasi tersebut, Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang telah mengeluarkan surat Nomor: 567/2581/2012

tertanggal 4 Juni 2012 yang pokoknya berisi - dikutip seperlunya-
Menganjurkan

- a. Agar dalam Pemutusan Hubungan Kerja pihak Pengusaha PT.Semesta Media Pratama dengan Pihak Pekerja Sdr.Joko Sulisty, dan kawan-kawan, pihak pengusaha PT.Semesta Media Pratama memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak kepada pihak pekerja Sdr.Joko Sulisty, dan kawan-kawan (12 orang) sesuai perincian terlampir;
- b. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini;

Bahwa dari Anjuran Nomor: 567/2581/2012 tertanggal 4 Juni 2012, Para Penggugat telah memberikan jawaban pada mediator Disnakertrans Kota Semarang tertanggal 6 Juni 2012, yang pada intinya menerima isi anjuran dengan catatan bahwa masa kerja Penggugat yang bernama Omegantoro Anggraito sama dengan masa kerja Penggugat yang lainnya.

Bahwa Tergugat tidak melaksanakan isi anjuran yang telah dibuat oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sesuai dengan surat bernomor 567/1143/2012 tertanggal 07 Maret 2012 dan tidak memberikan hak-hak pesangon kepada Para Penggugat;

Para penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan melampirkan Risalah Penyelesaian



melalui Mediasi.dari Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Kota Semarang tertanggal 18 Juli 2012.

Menimbang, bahwa dari hasil jawab-jinawab, dan dari bukti-bukti tertulis yang diajukan para Penggugat konvensi dan Tergugat konvensi, maka diperoleh keadaan yang diakui atau setidaknya tidak dibantah oleh kedua belah pihak sehingga menjadi fakta-fakta hukum, yaitu :

- Bahwa benar para Penggugat Konvensi adalah karyawan Tergugat Konvensi;
- Bahwa benar Tergugat konvensi telah memberitahu berakhirnya jangka waktu hubungan kerja kontrak kepada para Penggugat Konvensi;
- Bahwa para Penggugat konvensi menerima pengakhiran hubungan kerja tersebut, dengan catatan diberi uang pesangon;

Menimbang, bahwa inti permasalahan dalam perkara ini adalah :

1. Apakah hubungan kerja dengan system PKWT, antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi dapat dibenarkan menurut hukum
2. Apakah status sebenarnya hubungan kerja antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi
3. Apakah alasan yang tepat untuk berakhirnya hubungan kerja antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi, dan adakah hak-hak yang bisa diterima para Penggugat konvensi atas berakhirnya hubungan kerja tersebut?

Menimbang, bahwa dari permasalahan pokok tersebut majelis

hakim mempertimbangkan berdasarkan jawab-jinawab dan bukti-bukti yang diajukan di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-7 berupa salinan terbitan surat kabar harian Semarang, dan T-15 berupa salinan terbitan dari beberapa surat kabar yang menunjukkan bahwa Tergugat konvensi adalah sebuah Badan Hukum yang bergerak dibidang penerbitan, yang dikenal dengan nama harian Semarang. Sedangkan para Penggugat konvensi, adalah karyawan Tergugat konvensi yang bekerja sebagai Jurnalis, yang menduduki jabatan antara lain Redaktur, Layouter, Staf IT, Reporter, Koordinator liputan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Freddy Ismawan, Moh Ibnu Abas, Masguntoro, bahwa job pekerjaan para Penggugat konvensi tersebut sifat pekerjaannya tidak tergantung musim akan tetapi bersifat terus menerus, karena Penerbit surat kabar Harian Semarang tersebut, korannya dikeluarkan setiap harinya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5 identik T-13, berupa surat Anjuran Disnakertrans Kota Semarang, yang berpendapat, bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja (Penggugat konvensi), adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan harus terus menerus, bukan pekerjaan yang bersifat sementara, oleh karena itu hubungan kerja antara pihak perusahaan (Tergugat konvensi) dengan pihak pekerja (para penggugat konvensi), tidak dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selsesai dalam waktu tertentu,..dst

(2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2). Ayat (5), dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat, oleh karena para penggugat konvensi adalah para juranlis, yang menduduki jabatan sebagaimana tersebut diatas, dan pekerjaan mereka adalah bersifat tetap, tidak tergantung musim, dan lain-lain, maka sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status hubungan kerja antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi demi hukum menjadi Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap). Hubungan kerja antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi dinyatakan tetap, maka dengan adanya surat PHK tersebut, dan sesuai dengan ketentuan UU No 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para Penggugat konvensi masih berhak memperoleh hak-haknya berupa uang pesangon dan lain-lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Freddy Ismawan, Moh Ibnu Abas, masgunoro, dan Georgerius, bahwa Tergugat konvensi sampai sekarang masih beroperasi dengan merekrut karyawan baru;

Menimbang, bahwa Tergugat konvensi melakukan PHK kepada para Penggugat konvensi, namun Tergugat konvensi masih melakukan perekrutan karyawan baru maka menurut Majelis Hakim, Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian, dapat di kualifikasikan sebagai PHK dengan alasan efisiensi, atau setidaknya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang pertimbangan diatas, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 04/G/2013/ PHI.SMG., tanggal 4 Juni 2013 yang dalam amarnya putusannya menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi kepada Para Penggugat Konvensi adalah sah, karena alasan efisiensi dan menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar hak-hak Para Penggugat Konvensi berupa uang pesangon dan lain lain dengan jumlah total keseluruhan hak Para Penggugat Konvensi adalah Rp107.640.000,00 (seratus tujuh juta enam ratus empat puluh ribu rupiah). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan



dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 4 Juni 2013

Terhadap putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, PT Semesta Media Pratama merasa keberatan kemudian mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juni 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/Kas/VI/2013/PHI.Smg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 4 Juli 2013.

Terhadap keberatan Pemohon Kasasi: PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) tersebut Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang dalam amar putusannya menolak keberatan pemohon kasasi. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tertanggal 3 Juli 2013 dan kontra memori kasasi tertanggal 24 Juli 2013, dihubungkan dengan pertimbangan Putusan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum sebagaimana yang didalilkan Pemohon Kasasi dalam memori kasasi dan *Judex Facti* juga sudah memberi pertimbangan yang cukup, karena berdasarkan fakta-fakta di persidangan, ternyata Para Penggugat adalah Jurnalis, dimana pekerjaan yang dilakukannya adalah bersifat

tetap dan tidak tergantung suatu keadaan atau musim, oleh karenanya status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan PHK Para Penggugat oleh Tergugat harus dikualifikasi sebagai PHK berdasarkan efisiensi, dimana Tergugat harus membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Penyelesaian Perselisihan PHK Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan tahap:

- a. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) UU PPHI).

Berdasarkan kasus perselisihan hubungan industrial berkas



Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 di atas, penggugat memilih penyelesaian melalui pengadilan, dimana sebelum sampai ke Pengadilan kedua belah pihak telah melakukan upaya perundingan bipartit, (Pasal 3 ayat (1) UU PPHI). pertemuan bipartit sebanyak dua kali pada tanggal 30 April 2012 dan tanggal 7 Mei 2012. Namun proses perundingan bipartit yang dilakukan antara Para Penggugat dengan Tergugat, sebagaimana tertuang dalam risalah bipartit tertanggal 30 April 2012 dan 7 Mei 2012 dan tetap tidak ada titik temu berkaitan dengan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat khususnya menyangkut tentang kompensasi pesangon yang seharusnya diberikan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, karena Para Penggugat meminta kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dihitung dari upah sebulannya sebesar Rp107.640.000,00 (seratus tujuh juta enam ratus empat puluh ribu rupiah)

- b. Dalam hal perundingan bipartit gagal/ tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya

penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1) UUPPHI).

Dalam kasus ini, penggugat mengadukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang untuk diselesaikannya permasalahan ini melalui jalur mediasi. Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang mengundang Para Penggugat dan Tergugat untuk melakukan proses mediasi guna menyelesaikan perselisihan ini pada hari Senin tanggal 30 Sehubungan dengan proses mediasi tersebut, Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang telah mengeluarkan surat Nomor: 567/2581/2012 tertanggal 4 Juni 2012 yang pada pokoknya menganjurkan agar dalam Pemutusan Hubungan Kerja pihak Pengusaha PT.Semesta Media Pratama dengan Pihak Pekerja Sdr.Joko Sulisty, dan kawan-kawan, pihak pengusaha PT.Semesta Media Pratama memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak kepada pihak pekerja Sdr.Joko Sulisty, dan kawan-kawan (12 orang) sesuai perincian terlampir. Bahwa dari Anjuran Nomor: 567/2581/2012 tertanggal 4 Juni 2012, Para Penggugat telah memberikan jawaban pada mediator Disnakertrans Kota Semarang tertanggal 6 Juni 2012, yang pada intinya menerima isi anjuran dengan catatan bahwa masa kerja Penggugat yang bernama Omegantoro Anggraito



- sama dengan masa kerja Penggugat yang lainnya. Bahwa Tergugat tidak melaksanakan isi anjuran yang telah dibuat oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sesuai dengan surat bernomor 567/1143/2012 tertanggal 07 Maret 2012 dan tidak memberikan hak-hak pesangon kepada Para Penggugat;
- c. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 14 ayat (1) UUPPHI). Oleh karena anjuran yang dikeluarkan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tidak mencapai kesepakatan, para penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) UUPPHI. Para penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan melampirkan Risalah Penyelesaian melalui Mediasi.dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tertanggal 18 Juli 2012.
- d. Kasus ini disidangkan dengan Nomor Perkara 04/G/2013/PHI.SMG, yaitu antara 12 jurnalis PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (PARA PENGGUGAT)dengan PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) (TERGUGAT), dimana
- PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) telah melakukan PHK terhadap penggugat tanpa ada kesalahan. Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan/Tergugat melakukan efisiensi (Pengurangan karyawan) sehingga ada hak-hak normatif yang harus dibayarkan oleh tergugat kepada Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- e. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak ada upaya banding, namun dapat dilakukan upaya kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap/final. Terhadap putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, PT Semesta Media Pratama merasa keberatan kemudian mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juni 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/Kas/VI/2013/PHI.Smg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 4 Juli 2013.
- f. Terhadap keberatan Pemohon Kasasi: PT.SEMESTA MEDIA



PRATAMA (Harian Semarang) tersebut Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang dalam amar putusannya menolak keberatan pemohon kasasi. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tertanggal 3 Juli 2013 dan kontra memori kasasi tertanggal 24 Juli 2013.

- g. Dihubungkan dengan pertimbangan Putusan Judex Facti, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, ternyata Judex Facti tidak salah dalam menerapkan hukum sebagaimana yang didalilkan Pemohon Kasasi dalam memori kasasi dan Judex Facti juga sudah memberi pertimbangan yang cukup, karena berdasarkan fakta-fakta di persidangan, ternyata Para Penggugat adalah Jurnalis, dimana pekerjaan yang dilakukannya adalah bersifat tetap dan tidak tergantung suatu keadaan atau musim, oleh karenanya status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PHK Para Penggugat oleh Tergugat harus dikualifikasi sebagai PHK berdasarkan efisiensi, dimana Tergugat harus membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut penulis, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Putusan Nomor 04/G/2013/PHI.SMG yang menyatakan sah pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) jika dilihat sesuai aturan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 adalah tidak sesuai, karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, dinyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Bahwa berdasarkan keterangan saksi Freddy Ismawan, Moh Ibnu Abas, masguntoro, dan Georgerius, bahwa Tergugat konvensi sampai sekarang masih beroperasi dengan merekrut karyawan baru. PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) juga tidak melakukan langkah-langkah syarat yang harus dipenuhi sebuah perusahaan dalam melakukan efisiensi sesuai Surat Edaran Kemenakertrans No.907/Men/PHI-PPH/X/2004.

Pertimbangan hakim dalam mensahkan PHK yang dilakukan PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) adalah berdasarkan pertimbangan sesuai yang disebutkan dalam poin 22 tentang duduknya perkara bahwa pekerja menyatakan tidak keberatan jika di PHK dengan catatan Tergugat harus membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan menerima anjuran dari Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota



Semarang, namun karena Tergugat tetap bersikeras untuk melakukan PHK dan hubungan kerjapun dirasakan tidak akan mungkin dilakukan dan terbangun kembali, maka sudah sepatutnyalah bahwa PHK yang dialami oleh Para Penggugat termasuk dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetap perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan pertimbangan tersebut menurut penulis Putusan Hakim yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) dapat dibenarkan karena meskipun perusahaan belum tutup permanen sesuai aturan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011.

Pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa Para Penggugat adalah Jurnalis, dimana pekerjaan yang dilakukannya adalah bersifat tetap dan tidak tergantung suatu keadaan atau musim, oleh karenanya status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan keterangan saksi Freddy Ismawan, Moh Ibnu Abas, Masguntoro, yang mengatakan bahwa job pekerjaan para Penggugat konvensi tersebut sifat pekerjaannya tidak tergantung musim akan tetapi bersifat terus menerus, karena Penerbit surat kabar Harian Semarang tersebut, korannya dikeluarkan setiap harinya. Oleh karena telah dinyatakan bahwa hubungan kerja antara para Penggugat konvensi dengan Tergugat konvensi adakah tetap, maka dengan adanya surat PHK tersebut, dan sesuai dengan ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para Penggugat konvensi masih berhak memperoleh hak-haknya berupa uang pesangon dan lain-lain.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang Terkena PHK dengan Alasan Efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Berdasarkan Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai



adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Obyek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :⁴

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai PHK. Dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan : "Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja." PHK sedapat mungkin harus dihindari oleh pengusaha. Pemerintah disini telah membuat peraturan guna melindungi tenaga kerja dari pengusaha yang akan

melakukan PHK semena-mena terhadap pekerja.

Terkait PHK dengan alasan efisiensi, telah diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Ketentuan ini sering sekali dijadikan celah oleh perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Karena banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi akhirnya mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan

⁴Abdul Khakim, *Op.Cit*, halaman 60



setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011, PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.

PHK dengan alasan efisiensi selain hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen, sebelumnya perusahaan juga harus melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi.

PHK hanya dapat dilakukan sebagai pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya. Upaya-upaya tersebut telah pula ditentukan sesuai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004), yakni:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. mengurangi jam kerja;
5. mengurangi hari kerja;
6. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;

7. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta

8. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Efisiensi juga harus memiliki alasan yang kuat di antaranya:

1. Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja
2. Adanya faktor teknologi
3. Kelebihan karyawan

Pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di bidang perburuhan dengan maksud untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan, yakni memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam kasus PHK yang dilakukan PT.SEMESTA MEDIAPRATAMA (Harian Semarang) disini hakim menurut penulis telah memberikan perlindungan hukum kepada 12 jurnalis Harian Semarang yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Putusan Nomor 04/G/2013/ PHI.SMG yang diperkuat dengan putusan MA perkara dengan nomor register 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menolak permohonan kasasi PT Semesta Media Pratama, pemilik Harian Semarang dalam hal



sengketa dengan jurnalisnya yang diberhentikan secara sepihak. Majelis Hakim memerintahkan PT Semesta Media Pratama selaku penerbit Harian Semarang membayar pesangon sebesar Rp 107.640.000.

Putusan Hakim yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) adalah sah dapat dibenarkan karena meskipun perusahaan belum tutup permanen sesuai aturan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen tetapi dalam kasus ini hakim mempertimbangkan bahwa pekerja menyatakan tidak keberatan jika di PHK dengan catatan Tergugat harus membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir telah berlaku adil karena hakim dalam memutus perkara ini tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi juga melihat pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan. Hakim dalam mempertimbangkan putusan telah melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan).

Pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa Para Penggugat adalah Jurnalis, dimana pekerjaan yang dilakukannya adalah bersifat tetap dan tidak tergantung suatu keadaan atau musim, oleh karenanya status hubungan kerja Para Penggugat

dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

IV. KESIMPULAN

Dalam penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial (Studi Putusan MA Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013), penggugat memilih penyelesaian melalui pengadilan, dimana sebelum sampai ke Pengadilan kedua belah pihak telah melakukan upaya perundingan bipartit, karena prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI. Kedua belah pihak juga telah melakukan mediasi namun gagal.

Putusan Hakim yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh PT PT.SEMESTA MEDIA PRATAMA (Harian Semarang) adalah sah dapat dibenarkan karena meskipun perusahaan belum tutup permanen sesuai aturan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen tetapi dalam kasus ini hakim mempertimbangkan bahwa pekerja menyatakan tidak keberatan jika di PHK dengan catatan Tergugat harus membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.



Dalam memutuskan perkara ini, majelis hakim PHI Semarang juga telah mempertimbangkan putusan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang yang menyatakan bahwa jurnalis bukan pekerjaan yang bisa digolongkan sebagai pekerjaan waktu tertentu. Berdasarkan hal ini, maka perjanjian kontrak dari PT Semesta kepada ke-12 jurnalis secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tak tertentu atau pekerjaan tetap. Dengan demikian, jika terjadi PHK maka perusahaan harus memberikan pesangon sesuai aturan yang berlaku.

Hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir telah berlaku adil karena hakim dalam memutus perkara ini tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi juga melihat pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan. Hakim dalam mempertimbangkan putusan telah melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan).

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur

- Hardjoprajitno, Purbadi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka,2014)
- Khakim, Abdul, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti,2003)
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*,

- (Bandung : PT Citra Aditya Bakti,2010)
- Marbun, Rocky, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, (Jakarta:Visimedia, 2010)
- Mohd, Syaufi, *Norma PerlindunganDalamHubungan Industrial*, (Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009)
- Pangabean, H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata, 2007)
- Soekanto, Soerjono, *PengantarPenelitianHukum*, (JakartaL:UI Press,1986)
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,1990)
- Soepomo, Iman*PengantarHukumPerburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1981)
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Sinar Grafika,2009)
- Soerjono, Soekantodan Sri Pamudji, *PenelitianHukumNormatif*, (Jakarta: Radjawali, 1985)
- Syamsudin, M, *OperasionalisasiPenelitianHukum*, (Jakarta:RajaGrafindoPersada,2007)
- Syaufi,Mohd, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*,(Jakarta, Sarana Bhakti Persada 2009)
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)



Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun
2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia Nomor 28
Tahun 2014 tentang Tata Cara
Pembuatan dan Pengesahan
Peraturan Perusahaan serta
Pembuatan dan Pendaftaran
Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi RI Nomor PER
.31/MEN/II/2008 tentang
Pedoman Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial Melalui Perundingan
Bipartit
- Surat Edaran (SE) Menakertrans No.
SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005
tentang Putusan Mahkamah
Konstitusi atas Hak Uji Materiil
UU No. 13/2003 tentang
Ketenagakerjaan terhadap UUD
1945

Putusan

- Putusan Pengadilan Hubungan
Industrial perkara Nomor
04/G/2013/PHI.SMG
- Putusan Mahkamah Agung Nomor
474/K/Pdt.Sus-PHI/2013