



**DISKREPANSI PENERAPAN ATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA KARENA EFISIENSI: PENELITIAN BEKERJANYA PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI PERKARA NOMOR 19/PUU-IX/2011**

Tegar Padhang Pramudhita*, Dyah Widjaningsih, Abdul Jalil
Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail: tegarpadhang@gmail.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Rumusan “perusahaan tutup” dalam pasal tersebut diubah oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011: tutupnya perusahaan harus dimaknai dengan “tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu”. Pada pelaksanaannya terdapat diskrepansi; dijumpai putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang tidak menerapkan putusan MK. Penelitian ini mengulas: a) penafsiran terhadap syarat norma PHK karena efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan, Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011, dan UU Cipta Kerja; b) diskrepansi penerapan ketentuan PHK efisiensi dengan Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011; dan c) Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 dalam pandangan hakim PHI dan pembentukan kebijakan ketenagakerjaan. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan *socio-legal*. Penelitian ini menemukan: a) norma PHK karena efisiensi dapat bermakna jamak; b) beberapa putusan PHI berbeda dengan perintah MK; dan c) hakim menempatkan norma sebagai preferensi dalam memutus dan kaidah dari MK dikesampingkan oleh pembentuk kebijakan.

Kata kunci: Diskrepansi; PHK Karena Efisiensi

Abstract

Termination of employment due to efficiency is regulated in Article 164 paragraph (3) of the Manpower Law. The formulation of "closed company" in the article was changed by the Constitutional Court through the Court's Decision Case No. 19/PUU-IX/2011: closing a company must be interpreted as "permanently closed or not temporarily closed". In its implementation there is a discrepancy; found the decision of the Industrial Relations Court which did not apply the decision of the Constitutional Court. This study reviews: a) the interpretation of the normative requirements for layoffs due to efficiency in the Manpower Law, Decision of the Court of Case No. 19/PUU-IX/2011, and the Job Creation Law; b) discrepancy in the application of the provisions for efficient layoffs with the Decision of the Court of Case No. 19/PUU-IX/2011; and c) Decision of the Court of Case No. 19/PUU-IX/2011 in the view of judges at the Courts of Industrial Relation and the formation of labor policies. This research utilizes a socio-legal approach. This study found: a) the norm of layoffs due to efficiency can have multiple meanings; b) some decisions of the Court of Justice differ from the order of the Constitutional Court; and c) judges place norms as preferences in deciding and rules from the Constitutional Court are set aside by policy makers.

Keywords: *Discrepancy; Termination Due To Economic Efficiency*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana orang dapat memulai bekerja, maka kegiatan bekerja itu

dapat berakhir. Negara menetapkan alasan-alasan dapat berhentinya status hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha secara hukum. Penetapan oleh negara demikian dilandasi dengan motif berupa

perlindungan kepentingan dari masing-masing pihak. Salah satu alasan yang ditetapkan negara untuk membolehkan pengusaha memberhentikan hubungan kerja dengan pekerja mereka adalah alasan efisiensi. Pengusaha boleh memutus hubungan kerja karena ia melakukan efisiensi perusahaan.

Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi dalam peraturan negara, mulai dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) hingga peraturan terbaru yakni Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), waktu berlakunya dapat dibagi menjadi waktu₁, waktu₂, dan waktu₃.

Ketentuan dalam waktu₁ termuat dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dengan rumusan peraturan berupa:

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 di atas berubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Perkara No. 19/PUU-IX/2011. Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan demikian, berlaku ketentuan dari MK dalam waktu₂ dengan rumusan berupa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena **perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu** 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 dalam waktu₂ kembali mengalami perubahan; Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dihapus melalui Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja. Alasan efisiensi ditambahkan melalui Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja dalam pasal sisipan, yakni Pasal 154A UU Ketenagakerjaan. Ketentuan PHK

karena efisiensi tercantum dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan (waktu₃) dengan rumusan berupa:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
(...)
b. perusahaan melakukan efisiensi **diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan** yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
(...)

Dinamika yang terjadi dalam berlakunya norma PHK karena efisiensi menarik untuk diteliti. Sebab, norma dalam waktu₃ tidak datang tiba-tiba, pembolean atas PHK karena efisiensi tanpa perusahaan tutup lazim diasumsikan dapat ditetapkan demikian oleh sebab banyak perusahaan yang pada praktiknya melakukan PHK karena efisiensi tanpa menutup perusahaan mereka pada waktu₁ dan waktu₂.

Praktik demikian dapat dijumpai dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang Perkara No. 35/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg dan 36/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg dalam masa berlaku ketentuan di waktu₂.

Pada Putusan PHI Semarang Perkara No. 35/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, seorang pekerja (selaku penggugat) bekerja kepada PT. Pacific Furniture (selaku tergugat) melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan waktu 2 tahun. Pekerja tersebut di-PHK pada waktu 2 bulan sebelum PKWT berakhir. Pada persidangan, terungkap melalui saksi bahwa

pesanan produksi turun mencapai 50%.

Majelis hakim yang memeriksa menyatakan: (i) status pekerjaan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebab pekerjaan penggugat adalah pekerjaan pokok; (ii) PHK pengusaha adalah tindakan menyelamatkan perusahaan agar tidak bangkrut; dan (iii) PHK pengusaha adalah tindakan efisiensi sehingga tindakannya tunduk pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Majelis hakim tidak menggunakan Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 sebagai dasar hukum. Perusahaan dalam perkara tidak melakukan penutupan dan PHK diperbolehkan.

Pada Putusan PHI Semarang Perkara No. 36/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, sepuluh pekerja PT. Bank Mega menggugat PT. Bank Mega. Pada mulanya, para penggugat diminta oleh tergugat untuk bekerja memenuhi target berupa menaikkan jumlah pinjaman tanpa mencari nasabah baru dengan ketentuan bila target tidak tercapai maka para pekerja harus menyatakan bersedia untuk memutus hubungan kerja. Pada pelaksanaannya, para penggugat dinilai tergugat tidak memenuhi target. Para pekerja di-PHK. Atas perbuatan pengusaha, para pekerja menggugat untuk meminta kompensasi karena perbuatan pengusaha adalah PHK karena efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan,

Saksi yang dihadirkan dalam persidangan menyatakan bahwa pengusaha telah mengurangi karyawan mereka dalam jumlah yang

banyak. Atas fakta bahwa terdapat tuntutan mencapai target yang terus meningkat dan terjadi pengurangan karyawan dalam jumlah yang banyak, majelis hakim menyatakan bahwa: (i) target yang ditetapkan terlalu tinggi dan mengindikasikan bahwa pengusaha hendak melakukan perampangan karyawan tanpa memberikan pesangon; (ii) tindakan pengusaha adalah tindakan efisiensi; dan (iii) menyatakan hubungan kerja putus dan pengusaha wajib memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Demikian, majelis hakim memperbolehkan perusahaan melakukan PHK sebagai tindakan efisiensi tanpa keadaan tutupnya perusahaan. Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 tidak dirujuk sebagai dasar pertimbangan.

Praktik yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat laku hakim yang mengesampingkan putusan MK dan membentuk prinsip tersendiri untuk mereka jadikan sebagai dasar putusan perkara. Kemandirian hakim tersebut menyebabkan terjadinya diskrepansi hukum, yakni, ihwal ketidakcocokan suatu produk hukum dengan yang lainnya. Pendek kata, muatan dalam putusan hakim berbeda dengan muatan dalam norma hukum umum yang mengatur perkara yang menjadi isu.

Ihwal diskrepansi yang terjadi juga tidak datang tiba-tiba; pembentuk norma dilatarbelakangi oleh pergumulan mereka masing-masing sebagai pribadi di tengah interaksi sosial. Pergumulan demikian memungkinkan hakim untuk menganggap bahwa norma

yang telah ada terdahulu dapat dikesampingkan dan berkehendak membentuk norma yang baru.

B. Kerangka Teori

Diskrepansi hukum adalah aspek dinamis dari norma hukum. Dari kata-kata penyusunnya, oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia, “diskrepansi” didefinisikan sebagai ketidakcocokan atau ketidaksesuaian. Black’s Law Dictionary, dengan merujuk pada perkara State of Washington melawan Superior Court for King County tahun 1926 di negara Amerika Serikat, mendefinisikan diskrepansi sebagai berikut:¹

A difference between two things which ought to be identical, as between one writing and another; a variance.

Diskrepansi hukum merujuk pada segala ketidaksesuaian dari satu produk hukum dengan produk hukum lain dari kategori yang mengharuskannya untuk sesuai. Misalnya, suatu norma hukum umum yang diharuskan sesuai dengan norma hukum umum yang lain ternyata tidak sesuai atau dapat pula terjadi pada norma hukum individual manakala ia tidak sesuai dengan norma hukum umum. Kecenderungan demikian menunjukkan bahwa satu hal tidak secara penuh menentukan perihal lainnya.

Norma adalah perintah agar sesuatu dilakukan.² Norma dibentuk

¹ Henry Black, *Black’s Law Dictionary*, 4th ed. (Saint Paul: West Publishing Co., 1968), 552.

² Hans Kelsen, *Pure Theory of Law* (Berkeley: University of California Press,

dari tindakan tertentu, yakni tindakan yang memerintahkan seseorang untuk mematuhi suatu perbuatan. Norma adalah pemaksaan dari tindakan yang menuntut agar sesuatu dipatuhi. Seseorang A yang memerintahkan B untuk berbuat sesuatu Y adalah tindakan subjektif dari A. Makna dari perbuatan A memerintah B adalah norma, yang berisi pernyataan bahwa “B harus melakukan Y”. B harus mematuhi A melakukan Y, karena ada norma X yang telah ada terdahulu yang mewajibkan B bahwa ia harus melaksanakan perintah A.³

Basis dari mengapa norma harus dipatuhi adalah norma N_1 yang menyatakan bahwa norma N_2 harus dipatuhi. Singkatnya, norma yang kedudukannya lebih tinggi memberi landasan pengikatan kepada norma yang lebih rendah. Norma N_2 wajib dipatuhi karena norma N_1 mewajibkannya.

Unsur dalam norma (dalam pengertian norma dalam bentuk hipotetisnya) secara lengkap meliputi: a) cara keharusan berperilaku atau disebut sebagai operator norma; b) seorang atau kelompok orang yang dituju atau disebut sebagai subjek norma; c) perilaku yang dirumuskan atau objek norma; dan d) syarat-syaratnya atau disebut sebagai kondisi norma.⁴

Konsep efisiensi sebagaimana menjadi salah satu predikat dalam rumusan norma yang diteliti dapat disimak pada bagian berikut.

Efisiensi adalah bahasan dalam studi bisnis dan manajemen. Efisiensi umumnya merujuk pada hubungan antara sumber daya dan hasil.⁵ Sumber daya dan hasil dalam wacana efisiensi diukur dalam bentuk moneter atau bentuk kuantitatif dalam rangka menghitung efisiensi ekonomis dari seluruh proses transformasi.⁶

Ada dua pendekatan dalam hubungan antara sumber daya dan hasil. Pendekatan pertama adalah prinsip hasil yang maksimal, yakni, dengan sumber daya yang sudah ditentukan, hasil yang diperoleh harus sebanyak mungkin. Pendekatan kedua adalah prinsip sumber daya minimal, yakni, sumber daya yang digunakan harus serendah mungkin untuk memberi hasil tertentu yang dikehendaki.⁷ Lain halnya dengan efisiensi, efektivitas merujuk pada derajat antara capaian yang diinginkan dengan hasil aktual.⁸ Perbandingan pada unsur yang berhubungan, baik pada efisiensi maupun efektivitas, dikatakan baik jika hasil baginya positif.⁹

Penelitian ini memanfaatkan teori bekerjanya hukum. Bekerjanya hukum dikemukakan oleh Robert Seidman dan William Chambliss dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:¹⁰

⁵ Peter Eichhorn and Ian Towers, *Principles of Management: Efficiency and Effectiveness in the Private and Public Sector*, Springer (Springer International Publishing, 2018), 2.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid., 3.

⁸ Ibid., 2.

⁹ Ibid., 97–98.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Bandung: Penerbit Angkasa, 1979), 27–28.

1967), 4,
<https://doi.org/10.1525/9780520312296>.

³ Ibid.

⁴ Maria Farida Indarti, *Ilmu Perundang-Undangan 1* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 37.

- (1) Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seorang pemegang peranan diharapkan bertindak.
- (2) Bagaimana seorang pemegang peranan itu akan bertindak sebagai suatu respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitas dari lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lain-lain mengenai dirinya.
- (3) Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum kepada mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari pemegang peranan.
- (4) Bagaimana para pembuat undang-undang itu akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, ideologis, dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari pemegang peranan serta lembaga pelaksana.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penafsiran terhadap syarat norma PHK karena efisiensi yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011, dan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah bentuk diskrepansi penerapan aturan PHK karena efisiensi terhadap Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011?
3. Bagaimanakah Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 dalam pandangan hakim PHI dan pembentukan kebijakan ketenagakerjaan?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal*. Pendekatan *socio-legal* pada umumnya dapat dimengerti sebagai suatu cara untuk meneliti dalam wilayah bagaimana hukum dibuat, ditafsir, ditegakkan, dan dirasakan oleh mereka yang mengalami bekerjanya hukum.¹¹ Pendekatan *socio-legal* merupakan perpaduan penelitian hukum dogmatik dengan metode penelitian empirik.¹²

Penelitian dogmatik dalam penelitian ini meneliti norma-norma yang mengatur mengenai PHK, yakni (i) Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011, dan

¹¹ Naomi Creutzfeldt, Marc Mason, and Kirsten McConnachie, eds., *Routledge Handbook of Socio-Legal Theory and Methods* (Routledge, 2020), 10.

¹² Suteki and Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, Dan Praktik* (Depok: Rajawali Press, 2018), 157.



Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja (Pasal 154A ayat (1) sub b UU Ketenagakerjaan) dan (ii) putusanputusan PHI di beberapa daerah. Tempat penelitian empirik dalam penelitian ini ada pada penelusuran atas tanggapan hakim mengenai Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011. Tanggapan yang diteliti akan ditelaah dan dirangkai dalam struktur tindakan hakim (yang berupa keputusannya untuk memilih norma dalam perkara PHK karena efisiensi dan alasannya).

Penelitian ini memanfaatkan data primer berupa pernyataan-pernyataan yang bersumber dari hakim PHI, yakni Dr. Jumiarti, S.H., M.Hum., Noldy Mandang, S.H., M.H., dan Subronto S.H., M.H. Pernyataan diperoleh melalui wawancara via telepon dan dipandu dengan pertanyaan yang diturunkan dari topik-topik seperti: atribut pribadi hakim, sosialisasi profesi hakim, alternatif peraturan yang dipakai, tekanan institusi, dan tekanan keadaan.

Adapun data sekunder dengan bahan hukum primer yang digunakan berupa: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279), Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 98, Tambahan Lembaran Negara No. 4316), Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356), Undang-Undang

No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 2009 No. 157, Tambahan Lembaran Negara 5076), Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2011 No. 70, Tambahan Lembaran Negara No. 5226), Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2014 Tahun 5, Tambahan Lembaran Negara 5456), Undang-Undang No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2020 No. 216, Tambahan Lembaran Negara 6553), Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 No. 245, Tambahan Lembaran Negara No. 6573), Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 No. 45, Tambahan Lembaran Negara No. 6647), Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 3 Tahun 2019 tentang Produk Hukum Mahkamah Konstitusi, Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No. 19/PUU-IX/2011.

Data sekunder dengan bahan hukum sekunder berupa: Putusan PHI Perkara No. 35/Pdt.Sus-

PHI/G/2016/PN.Smg, Putusan PHI Perkara No. 36/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, dan putusan lain yang sejenis dan serupa. Bahan hukum tersier yang digunakan yakni kamus hukum, penelitian hukum, dan artikel hukum.

Tahapan-tahapan analisis yang dilakukan antara lain: (i) melakukan kompilasi data dengan menempatkan data-data pada tata tertentu; (ii) mengurai data menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, termasuk memberikan kode-kode tertentu atas fragmen data; (iii) menyusun bagian-bagian data pada tahapan sebelumnya ke dalam kelompok yang berbeda sesuai atribut data-data tersebut; (iv) memberikan narasi terhadap bagian data yang telah dikelompokkan; (v) penarikan kesimpulan atas keseluruhan studi.¹³

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penafsiran Syarat Norma PHK karena Efisiensi

Penafsiran adalah jalan untuk memperoleh makna dari teks, yakni, memberikan pengertian dari perkataan dalam suatu bahasa tertentu yang dipandu oleh kaidah kebahasaan dari bahasa terkait.¹⁴ Objek penafsiran dalam paparan berikut adalah perkataan hukum (rumusan norma) yang bertujuan

mengetahui keharusan berbuat dari orang yang dituju (norma).¹⁵ Isi peraturan dilambangkan dengan kata-kata, sehingga ia tunduk pada kaidah kebahasaan.

Perkataan dalam peraturan ditelaah dengan memahami kaidah yang menentukan penyusunan kata-kata menjadi unit yang lebih besar yang memiliki makna, perkaitan antara kata dengan yang dirujuknya, dan pemakaian perkataan dalam komunikasi aktual (tindakan apa yang dapat atau harus tercapai dengan mengatakan perkataan tertentu).

1. Syarat PHK karena Efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan

Penafsiran syarat PHK karena efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279) dapat disimak pada ulasan berikut.

PHK karena efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan disebut dan diatur dalam Pasal 164 ayat (3) dengan rumusan sebagai berikut:

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

¹³ Robert K. Yin, *Qualitative Research from Start to Finish* (New York: The Guilford Press, 2011), 176–79.

¹⁴ Jorge Silva Sampaio, "An Almost Pure Theory of Legal Interpretation within Legal Science," in *Legal Interpretation and Scientific Knowledge*, ed. David Duarte, Jorge Silva Sampaio, and Pedro Moniz Lopes (Cham: Springer Nature, 2019), 96, <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-18671-5>.

¹⁵ Lihat *ibid.*, 98.

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Mengikuti pemilahan unsur dalam norma yang dilakukan Maria Farida, unsur-unsur norma secara lengkap pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: (i) operator normanya adalah izin dengan dirumuskan melalui kata “dapat”; (ii) subjek normanya adalah pengusaha; (iii) perilaku yang diatur adalah PHK dengan ketentuan pemberian kompensasi kepada pekerja berupa uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4); dan (iv) syarat melakukan perbuatannya adalah jika perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian yang terjadi selama dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi melakukan efisiensi.

Rumusan syarat melakukan PHK dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bila dirumuskan ulang dengan kalimat kondisional maka diperoleh pernyataan sebagai berikut $\{[P_1(a)]$ berarti pemaknaan P versi ke-1 dari a di mana a merujuk pada syarat dalam Pasal 164 ayat [3] UU Ketenagakerjaan}:

$P_1(a)$ Jika perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian yang terjadi selama dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi melakukan efisiensi, maka pengusaha dapat melakukan PHK.

Pernyataan dalam $P_1(a)$ dapat disederhanakan menjadi:

$P_2(a)$ Jika perusahaan tutup karena

melakukan efisiensi, maka pengusaha dapat melakukan PHK..

$P_2(a)$, pada aras penataan kata, menempatkan efisiensi sebagai penyebab dari perusahaan tutup. Hal demikian dapat dibaca melalui kutipan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan:

Kata hubung “karena” menunjukkan ada hubungan penyebaban.¹⁶ Negasi atau kata “bukan” merujuk pada pengertian bahwa sebab dari perusahaan tutup *bukan* karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau keadaan memaksa, yang kemudian dilanjutkan dengan bubuhan kata hubung yang menunjukkan perlawanan¹⁷ (yakni “tetapi”) sebelum kondisi lainnya (yakni pada kata “efisiensi”), sehingga, anggapannya, efisiensi adalah sebab dari tutupnya perusahaan dalam $P_2(a)$. Hasilnya, rumusan $P_2(a)$ dimaknai sebagai berikut:

$P_3(a)$ Jika perusahaan tutup karena melakukan segala kegiatan yang dapat dimaknai sebagai efisiensi, pengusaha dapat melakukan PHK.

¹⁶ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*, ed. Sry Satrya Tjatur Wisnu Sasangka et al., 4th ed. (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2017), 542, [http://repositori.kemdikbud.go.id/16351/1/Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia edisi keempat.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/16351/1/Tata%20Bahasa%20Baku%20Bahasa%20Indonesia%20edisi%20keempat.pdf).

¹⁷ *Ibid.*, 388, 523–24. Hubungan perlawanan di atas adalah perlawanan yang menyatakan implikasi: efisiensi adalah implikasi dari klausa “*bukan karena keadaan merugi selama dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa*”.

Efisiensi, pada aras pengertian kata, sukar dimengerti sebagai *sebab* dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan; pemangkasan biaya diasumsikan menyebabkan perusahaan tutup. Perihal demikian pula yang memungkinkan tafsir dan putusan kasus PHK karena efisiensi dengan amar mengabulkan praktik PHK tanpa perusahaan tutup sejauh ia melakukan efisiensi. Penerapan landasan amar putusan dengan menggunakan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tanpa fakta perusahaan tutup dalam perkara yang diperiksa dengan demikian membentuk landasan baru dengan memodifikasi rumusan norma melalui penghilangan kata “tutup”. Penghilangan kata “tutup” dalam norma dapat disusun dengan:

P₄(a) Jika perusahaan melakukan segala kegiatan yang dapat dimaknai sebagai efisiensi, pengusaha dapat melakukan PHK.

Efisiensi, dalam ranah perilaku pengusaha, dilakukan dalam rangka *menghindari* perusahaan tutup yang mulanya telah terjadi gejala-gejala bahwa perusahaan merugi sehingga pembacaan atas kata efisiensi lebih tepat ditempatkan bukan sebagai sebab melainkan suatu tahapan yang harus dilakukan yang kemudian karena suatu kondisi yang dihadapi mengakibatkan tutupnya perusahaan.

Pada titik ini, terbuka opsi penafsiran yang membuat norma baru karena kondisi efisiensi memperoleh posisi yang berbeda. Ia tidak lagi menjadi sebab, melainkan menjadi suatu kegiatan yang

dilakukan sebelum perusahaan tutup.¹⁸

Atas asumsi demikian, *P₃(a)* dimodifikasi sehingga menjadi sebagai berikut:

P₅(a) Jika perusahaan tutup dan telah melakukan segala kegiatan yang dapat dimaknai sebagai efisiensi, pengusaha dapat melakukan PHK.

2. Syarat PHK karena Efisiensi dalam Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011

Aspek-aspek pemeriksaan perkara pengujian UU Ketenagakerjaan yang termuat dalam Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 memberikan pengaturan bagaimana PHK karena efisiensi harus dilakukan. Pengaturan demikian dituliskan dalam kalimat-kalimat sebagai berikut:

- (1) Jika perusahaan mengalami kondisi keuangan yang buruk, pengusaha tidak dapat serta-merta melakukan PHK; (disarikan dari pertimbangan [3.17])
- (2) Jika perusahaan mengalami kondisi keuangan yang buruk, maka dalam aspek biaya tenaga kerja dilakukan hal-hal sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi

¹⁸ Perihal penyebab dimengerti sebagai suatu kondisi di mana keadaan yang dirujuk sebagai sebab memiliki kekhasan yang menimbulkan keadaan akibat.

hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat; (disarikan dari pertimbangan [3.22])

- (3) Jika perusahaan mengalami kondisi keuangan yang buruk dan tidak mampu lagi membiayai produksi, termasuk biaya tenaga kerja, maka, setelah melakukan tindakan penyesuaian biaya tenaga kerja, pengusaha dapat menutup perusahaannya; (disarikan dari pertimbangan [3.17] dan [3.22])
- (4) Jika perusahaan tutup permanen, maka pengusaha baru dapat melakukan PHK. (disarikan dari kalimat [3] dan amar putusan)

Kalimat (1) menunjukkan bahwa izin ditampilkan dalam bentuk negatif. Dengan demikian, tidak diperbolehkannya memutus hubungan kerja dengan alasan berhemat secara serta-merta sama artinya dengan pengusaha diharuskan tidak memutus hubungan kerja secara serta-merta tanpa tindakan pendahuluan (juga berarti sama dengan norma bahwa pengusaha dilarang memutus hubungan kerja dengan alasan berhemat tanpa didahului tindakan pencegahan), di mana tindakan pendahuluan dinyatakan pada kalimat (2).

Kalimat (3) dan (4) yang memuat kaidah izin menandai bahwa PHK karena berhemat oleh

pengusaha tidak dilarang untuk dilakukan dan tidak diperintahkan untuk tidak dilakukan manakala perusahaan tidak mampu membiayai beban produksi (untuk kalimat [3]) dan perusahaan tutup permanen (untuk kalimat [4]) sepanjang pengusaha telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebut dalam kalimat (2).

Rumusan norma dengan kaidah perilaku berupa larangan terhadap PHK secara serta-merta dengan alasan berhemat tanpa tindakan pendahuluan sebagaimana dipetik dari kalimat (1) dan (2) sesungguhnya memuat konsekuensi berupa opsi adanya aturan akibat hukum serupa sanksi atau konsekuensi sebagai akibat hukum andai kata terdapat kebijakan hukum yang merujuk pada Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011.

3. Syarat PHK karena Efisiensi dalam UU Cipta Kerja

PHK karena efisiensi mengalami perubahan dalam UU Cipta. Pasal 164 UU Ketenagakerjaan dihapus, kemudian ketentuan alasan-alasan dapat diputusnya hubungan kerja diatur di dalam pasal tambahan, yakni Pasal 154A UU Ketenagakerjaan melalui Pasal 81 angka 42 UU Cipta. Perihal PHK karena efisiensi, perusahaan dapat melakukannya bilamana diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan. Lebih lengkap mengenai PHK karena efisiensi, Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja (Pasal 154A ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan) mengatur ketentuan sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

(...)

b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

(...)

Alasan PHK dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja (Pasal 154A UU Ketenagakerjaan), untuk lebih jelas, alasan demikian dapat dipisah dalam beberapa kalimat dengan menyisir unsur-unsur pembentuknya:

- perusahaan melakukan efisiensi;
- diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan;
- yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja (Pasal 154A UU Ketenagakerjaan) menambahkan ketentuan berupa frasa “tidak diikuti dengan penutupan perusahaan” dan frasa “yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”. Bila disusun dalam kalimat kondisional, maka akan diperoleh kalimat sebagai berikut:

$P_1(b)$ Jika perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan, maka pengusaha dapat melakukan PHK

Kalimat di atas memberi petunjuk untuk mengidentifikasi yang mana yang menjadi kondisi norma dan yang mana menjadi objek norma. Jika kalimat $P_1(b)$ dipecah kembali

sesuai dengan disjungsi atas unsur tutup atau tidak tutupnya perusahaan, maka kalimat $P_1(b)$ menghasilkan dua kalimat sebagai berikut:

$P_{1,1}(b)$ Jika perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan, maka pengusaha dapat melakukan PHK.

$P_{2,1}(b)$ Jika perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi yang tidak diikuti dengan penutupan perusahaan, maka pengusaha dapat melakukan PHK.

Pengertian yang tercantum dalam $P_{1,1}(b)$ memuat petunjuk mengenai dapat dikabulkannya PHK dengan kondisi sebagaimana tercantum. Pertama, perlu dibuktikan bahwa perusahaan merugi. Kedua, dibuktikan bahwa karena kerugiannya itu diikuti dengan tutupnya perusahaan, pengusaha harus melakukan efisiensi.

Kalimat $P_{2,1}(b)$ mengandung makna bahwa andai kata pengusaha tidak tutup permanen, dengan alasan efisiensi, hubungan kerja dapat diputus dengan pertama-tama harus membuktikan adanya kerugian pada perusahaan. Lapisan-lapisan pembuktian pada ketentuan $P_{2,1}(b)$ ialah: 1) kerugian perusahaan; 2) bahwa kerugian perusahaan itu betul-betul mengharuskan perusahaan melakukan efisiensi yang jika tidak dilakukan perusahaan tidak akan bertahan.

Ketentuan PHK karena efisiensi dari UU Cipta Kerja

mendapatkan aturan pelaksanaannya dalam Pasal 43 PP 35/2021:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Ketentuan di atas menambahkan suatu norma baru (mengenai syarat PHK karena efisiensi), tepatnya pada Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021. Jika disusun dalam kalimat kondisional, syarat dalam pasal tersebut dapat dibaca menjadi:

P₁(c) Jika perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja.

Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021 merupakan norma baru mengenai PHK karena efisiensi sebab frasa “untuk mencegah terjadinya kerugian” adalah predikat baru yang berbeda dari persyaratan dalam *P_{1,1}(b)* dan *P_{2,1}(b)*, yakni, “mengalami kerugian”. Frasa “untuk mencegah terjadinya kerugian” bukanlah perikutan dari frasa “mengalami kerugian” sebab frasa “untuk mencegah terjadinya kerugian” merujuk pada keadaan faktual di mana belum terjadi kerugian dan kerugian dipandang mengancam dan hendak dihindari. Berbeda halnya pada frasa “mengalami kerugian” di mana frasa tersebut merujuk pada keadaan faktual di mana kerugian telah terjadi. Demikian, pada ketentuan PHK karena efisiensi pasca Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011, terdapat aturan yang mengatur PHK karena efisiensi dengan muatan yang setara pada dua peraturan dengan jenis dan hierarki yang berbeda (yakni UU Cipta Kerja dan PP 35/2021).

B. Diskrepansi Penerapan Norma PHK karena Efisiensi dengan Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011

Diskrepansi penerapan norma PHK efisiensi dalam waktu² ditemukan di dalam putusan-putusan berikut: (1) Putusan PHI Semarang Perkara No. 35/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg; (2) Putusan PHI Semarang Perkara No.

36/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg; (3) Putusan PHI Jayapura Perkara No. 18/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap; dan (4) Putusan PHI Jakarta Pusat Perkara No. 223/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.

- a) Pada Putusan PHI Semarang Perkara No. 35/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, telah tampak majelis hakim mendasarkan putusannya dengan dasar berupa: pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan mengalami penurunan pendapatan dalam rangka menghindari tutupnya perusahaan. Kondisi faktual: perusahaan tidak tutup.
- b) Pada Putusan PHI Semarang Perkara No. 36/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, majelis hakim menggunakan dasar berupa: pengusaha dapat melakukan PHK apabila perusahaan hendak melakukan pemangkasan biaya tenaga kerja. Kondisi faktual: perusahaan tidak tutup.
- c) Pada Putusan PHI Jayapura Perkara No. 18/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, majelis hakim menganggap ada dua makna yang dapat diturunkan dari Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011. Makna pertama berupa: “Pengusaha dapat melakukan PHK bila perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Makna kedua berupa: “Pengusaha dapat melakukan PHK bila

perusahaan melakukan efisiensi”. Demikian, unsur “perusahaan tutup” dan “efisiensi” oleh majelis hakim dipisahkan dan disusun sebagai norma yang berbeda. Kondisi faktual: perusahaan tidak tutup.

- d) Majelis hakim pada Putusan PHI Jakarta Pusat Perkara No. 223/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst menerapkan klausa kewajiban tutupnya perusahaan dalam PHK karena efisiensi. Majelis hakim juga memberikan penyempitan kategori di sisi “perusahaan tutup”, yakni, “penutupan bagian *spark plug* dimana para Tergugat bekerja”. Kondisi faktual: perusahaan tidak tutup.

C. Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 dalam Pandangan Hakim PHI dan Pembentukan Kebijakan Ketenagakerjaan

1. Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 dalam Pandangan Hakim PHI

Hakim-hakim memiliki sikap yang beragam, yakni: (i) yang disusun oleh MK tidak menyelesaikan masalah di lapangan sehingga para hakim harus menemukan hukum secara mandiri; (ii) putusan MK tidak berlaku pada seluruh kasus; (iii) hakim menggunakan bagian Penjelasan UU PPHI pada PHK efisiensi tanpa tutup dan ruginya perusahaan; (iv) memberikan kompensasi (mengabulkan gugatan pekerja) sekalipun perusahaan secara faktual tidak tutup; dan (v)

menerapkan ketentuan PHK efisiensi sesuai dengan Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011.

Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 bekerja sebagai opsi bagi hakim untuk digunakan ataupun tidak digunakan dalam

memutus perselisihan PHK karena efisiensi. Peran subjektif hakim tampak dalam memeriksa dan memutus. Mereka mengidentifikasi norma hukum mana yang sesuai dengan perselisihan sekaligus mengevaluasi normanya.

Tabel 1
Tanggapan pribadi hakim terhadap Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011
(sumber: diolah oleh penulis berdasarkan wawancara)

Subjek	Aspek				
	Sikap terhadap Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011	Alternatif ketentuan yang dipakai	Cara berpikir sebagai hakim	Pandangan ideal mengenai hubungan industrial	Tekanan terhadap dirinya
Hakim Jumiarti	Putusan MK tidak terlalu berguna sebab pada praktiknya banyak perkara PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan	Membentuk norma baru dengan muatan memberi hak kepada pengusaha melakukan PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan	Memeriksa perkara dan memberi justifikasi putusan berdasarkan prinsip keadilan (jika peraturan dianggap tidak adil maka tidak diterapkan)	Pekerja dan pengusaha memiliki kebutuhan masing-masing yang harus dipenuhi	Merasa tidak ada tekanan; independen dalam memutus
Hakim Noldy Mandang	Putusan MK tidak dapat diterapkan pada semua kasus PHK karena efisiensi dan seharusnya makna dari 'efisiensi' tidak mensyaratkan perusahaan tutup permanen	(i) menerapkan <i>status quo</i> jika faktanya memadai; (ii) menerapkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tanpa tutup permanen jika perusahaan tidak melakukan efisiensi karena merugi; (iii) menerapkan Bagian Penjelasan UU PPHI untuk alasan disharmonis bagi PHK efisiensi tanpa penutupan	Melihat kepentingan pada masing-masing pihak berdasarkan keunikan kasus dan menetapkan solusi yang dianggapnya terbaik dalam bingkai peraturan perundang-undangan	Pekerja ada di pihak yang lemah sehingga perspektif yang tepat dalam wacana hubungan industrial adalah menyejajarkan pekerja dan pengusaha; keduanya harus seimbang dan tidak ada yang diprioritaskan	Mengetahui bahwa ada aspirasi dari pihak pengusaha bahwa PHK karena efisiensi harus tutup permanen tetapi tidak mempengaruhi pandangannya Independen dalam konteks keorganisasian

		perusahaan yang tidak merugi			
Hakim Subronto	(i) Putusan MK tidak diterapkan pada semua kasus; (ii) efisiensi sesungguhnya bertujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dalam kondisi perusahaan belum tutup	(i) menjadikan Putusan MK sebagai landasan bila perusahaan; (ii) tidak menjadikan Putusan MK sebagai landasan bila perusahaan tidak tutup;	Melihat fakta-fakta pada perkara konkret lalu menerapkan regulasi yang ia pilih berdasarkan preferensi keadilannya (termasuk <i>memodifikasi</i>)	Hubungan industrial dapat berjalan dengan baik jika kepentingan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja diakomodasi secara seimbang	Independen dalam konteks keorganisasian maupun pengaruh dari pihak luar

2. Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 dalam Pembentukan Kebijakan Ketenagakerjaan

Putusan-putusan terkait perkara PHK efisiensi memberikan umpan balik atas perintah mengenai penanganan PHK efisiensi yang pada waktu itu diatur dalam Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011. Putusan-putusan tersebut memberikan umpan balik tentang apa yang seharusnya menjadi muatan dari norma hukum tentang PHK efisiensi.

Rezim pengaturan ketenagakerjaan yang baru dalam UU Cipta Kerja mengatur beragam kondisi PHK sebagai berikut:

- a. pengusaha melakukan efisiensi dan diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan oleh kerugian yang dialami perusahaan;
- b. pengusaha melakukan efisiensi tanpa diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan oleh kerugian yang dialami perusahaan; dan

- c. perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.

Hal yang unik dalam rezim pengaturan UU Cipta Kerja adalah perihal yang disebut oleh perumus undang-undang sebagai penyesuaian atas Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011.¹⁹ Dalam Naskah Akademik Rancangan UU Cipta Kerja, muncul gagasan rumusan perbuatan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf f yang dinyatakan disesuaikan dengan Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011. Pasal 154A UU Ketenagakerjaan ayat (1) huruf f mengatur:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - (...) f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga; (...)

¹⁹ “Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja,” n.d., 1239, https://ekon.go.id/source/info_sektoral/Naskah_Akademis_RUU_tentang_Cipta_Kerja.pdf.



Dengan demikian respons dalam kebijakan legislasi terhadap Putusan MK Perkara No. 19/PUU-IX/2011 adalah memaknai “perusahaan tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu” dengan “perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan” namun tidak niscaya sebagai bagian dari efisiensi (sebab terpisah dari huruf b). Kondisi perusahaan yang dianggap wajar dalam melakukan PHK efisiensi—berdasarkan putusan-putusan atas perselisihan—diakomodasi dalam huruf b.

Ketentuan PHK efisiensi dalam UU Cipta Kerja diperbolehkan dan pekerja diberi kompensasi. Dengan demikian, baik pembuat undang-undang dan lembaga kehakiman dalam mengadili perselisihan PHK karena efisiensi, keduanya merefleksikan kepentingan yang bercampur, yakni, mengenai alur kapital yang harus dipertahankan agar kegiatan pengusaha lancar, juga pemberian kompensasi kepada pekerja atas ekspektasi mereka untuk dipekerjakan dalam waktu (berikut manfaat yang mereka peroleh) yang disepakati.

IV. DAFTAR PUSTAKA

“Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja,” n.d.

[https://ekon.go.id/source/info_ektoral/Naskah Akademis RUU tentang Cipta Kerja.pdf](https://ekon.go.id/source/info_ektoral/Naskah_Akademis_RUU_tentang_Cipta_Kerja.pdf).

“Resume Permohonan Perkara Nomor 101/PUU-XVIII/2020 (Perbaikan),” 2020. [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_perkara_2264_Perkara No. 101 - Perbaikan.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_perkara_2264_Perkara_No.101-Perbaikan.pdf).

“Resume Permohonan Perkara Nomor 101/PUU-XVIII/2020,” 2020.

[https://www.mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_sidang_2263_20201215143735_Resum Awal Perkara No. 101.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/resume/resume_sidang_2263_20201215143735_Resum_Awal_Perkara_No.101.pdf).

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Edited by Sry Satrya Tjatur Wisnu Sasangka, Sugiyono, Anton Moeliono, Hans Lapoliwa, and Hasan Alwi. 4th ed. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2017. [http://repositori.kemdikbud.go.id/16351/1/Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia edisi keempat.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/16351/1/Tata_Bahasa_Baku_Bahasa_Indonesia_edisi_keempat.pdf).

Black, Henry. Black’s Law Dictionary. 4th ed. Saint Paul: West Publishing Co., 1968.

Creutzfeldt, Naomi, Marc Mason, and Kirsten McConnachie, eds. Routledge Handbook of Socio-Legal Theory and Methods. Routledge, 2020.

Eichhorn, Peter, and Ian Towers. Principles of Management: Efficiency and Effectiveness in the Private and Public Sector. Springer. Springer International Publishing, 2018.

Indarti, Maria Farida. Ilmu Perundang-Undangan 1. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Kelsen, Hans. Pure Theory of Law. Berkeley: University of California Press, 1967. <https://doi.org/10.1525/9780520312296>.



- Kencana, Maulandy Rizky Bayu. "KSPI Nilai UU Cipta Kerja Permudah PHK Buruh." *liputan6*, 2020. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4378706/kspi-nilai-uu-cipta-kerja-permudah-phk-buruh>.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Dan Masyarakat*. Bandung: Penerbit Angkasa, 1979.
- Sampaio, Jorge Silva. "An Almost Pure Theory of Legal Interpretation within Legal Science." In *Legal Interpretation and Scientific Knowledge*, edited by David Duarte, Jorge Silva Sampaio, and Pedro Moniz Lopes, 81–140. Cham: Springer Nature, 2019. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-18671-5>.
- Suteki, and Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, Dan Praktik*. Depok: Rajawali Press, 2018.
- Yin, Robert K. *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press, 2011.