



Info Artikel

Keywords:
Efficiency, Existence, and
Layoffs

Kata Kunci:

Efisiensi, Eksistensi dan PHK

ISSN (print): 2722-7448
ISSN (on-line): 2722-7456

Status Hukum Penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan Dampaknya Terhadap Eksistensi Perusahaan dari Sudut Pandang Normatif

Maria Sisilia Lou Kelen dan Kadek Wiwik Indrayanti

Progam Pascasarjana Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng. No. 59 Malang, 65146, Indonesia

Abstract

This research aims to find out how the legal status of termination of employment (PHK) on the grounds of company efficiency as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, and also to find out how the impact of violating these rules on the existence or existence or legal status of the company or business entity. This research is a normative legal research which is a procedure for finding truth based on scientific logic from the normative side. The approach used in this research is a statutory approach and comparative approach, which is an approach carried out by comparing laws in one country with other countries or laws from a certain time and laws from another time. The results show that companies or employers who violate the provisions of Article 164 paragraph (3) of the Manpower Law and Constitutional Court Decision Number 19/PUU-IX/2011, both the decision letter of termination of employment (PHK) and the existence or existence of the company are declared null and void and contrary to the 1945 Constitution. Followed by the existence of a norm vacuum regarding the legal consequences if the company is not permanently closed, what is not clearly regulated in the new regulations, namely the Job Creation Law and Government Regulation Number 35 of 2021. The norm vacuum also occurs regarding the process of closing companies that carry out layoffs on the grounds of efficiency. It can be said that neither the old laws and regulations, nor the latest laws and regulations provide legal certainty for the parties.

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana status hukum penjatuhan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan juga untuk mengetahui bagaimana dampak dari dilanggarnya aturan tersebut terhadap eksistensi atau keberadaan atau status hukum dari perusahaan atau badan usaha tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang merupakan prosedur untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmiah dari sisi normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan comparative approach yakni pendekatan yang dilakukan dengan membandingkan undang-undang dalam satu negara dengan negara lain atau hukum dari waktu tertentu dan hukum dari waktu yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan atau pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, baik surat keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK)

maupun eksistensi atau keberadaan perusahaan tersebut dinyatakan batal demi hukum dan bertentangan dengan UUD Tahun 1945. Dilanjutkan lagi dengan adanya kekosongan norma mengenai akibat hukum apabila perusahaan tersebut tidak tutup secara permanen itu seperti apa tidak diatur secara jelas dalam peraturan yang baru yakni Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Kekosongan norma juga terjadi mengenai proses penutupan perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Dapat dikatakan bahwa baik peraturan perundang-undangan yang lama, maupun peraturan perundang-undangan yang terbaru tidak memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

DOI: <https://doi.org/10.26905/mlj.v3i1.7927>

Sitasi: Kelen, Maria Sisilia Lou dan Indrayanti, Kadek Wiwik. (2022).

Status Hukum Penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Perusahaan Dampaknya Terhadap Eksistensi Perusahaan dari Sudut Pandang Normatif. MLJ Merdeka Law Journal. Volume 3 (1): 23-34

Korespondensi Penulis:

Maria Sisilia Lou Kelen

E-mail:

marialoukelen@gmail.com

1. Pendahuluan

Tingkat pengangguran di Indonesia dalam 5 (lima) tahun terakhir terus mengalami kenaikan. Terdapat cukup banyak faktor penyebab tingkat pengangguran di Indonesia terus meningkat, salah satu diantaranya berasal dari tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Indayani & Hartono, 2020; dan Wulandari & Dariah, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha. Menurut Iman Soepomo, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran suatu hubungan kerja baik oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja serta baik secara perseorangan maupun secara masal (Susanti, 2020). Tingkat PHK terus meningkat khususnya di tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dimana Indonesia dan seluruh dunia dilanda pandemi Covid-19, jenis virus yang menyerang pernapasan manusia (Yurikosari et al., 2021). Penyakit karena infeksi virus ini disebut covid-19 (*corona virus disease 19*) yang menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat dan mempercepat kematian (Joka, 2020).

Berdasarkan berbagai hasil penelitian, proses penyebaran dari covid-19 sendiri sangat cepat antar sesama manusia, melalui barang-barang disekitarnya dapat pula melalui bersin dan batuk. Demi mengatasi penyebaran covid-19 yang semakin meluas, pemerintah Indonesia mulai mengeluarkan berbagai peraturan untuk membatasi mobilitas masyarakat.

Akibat pandemi Covid-19 hampir semua badan usaha baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, melakukan segala strategi dan upaya untuk agar usahanya dapat bertahan dan berjalan dengan efektif dan efisien sekalipun dengan melakukan PHK terhadap para pekerja/buruh terkait. Alasan efisiensi digunakan para pengusaha/pemberi kerja untuk melakukan PHK rupanya banyak menuai kontroversi (Muslim, 2020; Indayani & Hartono, 2020; Randi, 2020; Sajao *et al.*, 2020 dan Wibowo & Sudiro, 2021). Dimana menurut ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara umum mengatur bahwa suatu perusahaan diwajibkan tutup atau menutup kegiatan usahanya apabila menjatuhkan PHK terhadap karyawannya dengan alasan untuk efisiensi perusahaan. Namun, dalam prakteknya banyak pengusaha yang tetap menjalankan perusahaan dan/atau kegiatan usahanya sekalipun telah melang-

gar ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagaimana status hukum dari putusan PHK oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh merupakan pokok perhatian yang serius. Bagaimana status hukum atau eksistensi dari perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Apakah status perusahaan tersebut dapat dikatakan legal atau ilegal? Dan Bagaimana peraturan perundang-undangan yang bentuk pemerintah yakni *Omnibus law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang juga mengatur mengenai PHK dengan alasan efisiensi perusahaan dapat menjawab permasalahan PHK tersebut? Beberapa permasalahan inilah yang kemudian akan dibahas pada kesempatan ini.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum dan penelitian terhadap perbandingan sistem hukum (Soekanto: 2015: 51). Menurut Soekanto dan Mamudji (1985: 23) yang dimaksudkan dengan penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum perpustakaan. Sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Metode ini digunakan dengan pertimbangan karena penelitian ini mengkaji secara teoritik-juridis tentang status hukum dari penjatuhan PHK oleh perusahaan dengan alasan efisiensi serta pengaruh atau dampak dari pelanggaran pasal 164 ayat (3) UUKT bagi eksistensi atau status hukum dari perusahaan tersebut. Pengkajian ini didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan seperti Un-

dang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKT), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut UUCK), dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan yang digunakan adalah *statute approach* yakni pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan *comparative approach* yakni pendekatan yang dilakukan dengan membandingkan undang-undang dalam satu negara dengan negara lain atau hukum dari waktu tertentu dan hukum dari waktu yang lain.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan membahas dua permasalahan yakni mengenai status hukum dari penjatuhan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta yang kedua, membahas mengenai eksistensi perusahaan atau dapat dikatakan status hukum dari perusahaan yang melanggar ketentuan kedua undang-undang tersebut.

Status Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Perusahaan

Dasar hukum penjatuhan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UUKT yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 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)".

Dari rumusan ketentuan di atas, dapat dipahami bahwa PHK dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi tidak didasari apakah perusahaan tersebut mengalami kerugian atau tidak, serta apakah perusahaan tersebut sedang berada dalam keadaan memaksa (*force majeure*) seperti bencana baik alam maupun non alam. Dari ketentuan tersebut, Pasal 164 ayat (3) UUKT kemudian dibawah ke Mahkamah Konstitusi untuk dilakukannya *judicial review* pada tahun 2011.

Dalam bagian alasan-alasan hukum permohonan, pihak pemohon menyatakan bahwa pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004. Isi dari surat edaran menteri tersebut, yakni:

".....Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut: a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur, b) Membatasi/menghapus kerja lembur, c) Mengurangi jam kerja, d) Mengurangi hari kerja, e) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, e) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, f) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat".

Pengajuan *judicial review* dilakukan oleh sekelompok pekerja/buruh yang menjadi korban dari penjatuhan PHK sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan, sedangkan perusahaan tersebut tetap menjalankan kegiatan usahanya atau tidak menutup ke-

giatan usahanya. *Judicial review* pasal 164 ayat (3) UUK dituangkan dalam Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 dengan amar putusan sebagai berikut:

"Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa "perusahaan tutup" tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu"

"Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu"

Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut kemudian dijadikan dasar bagi perusahaan yang menjatuhkan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan. Dalam kurun waktu kurang lebih satu dekade terakhir sejak adanya putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, perselisihan PHK sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha kembali terjadi. Inti dari pokok persoalannya ialah dimana seorang karyawan pada perusahaan penyiaran yakni PT Kumparan Harapan Jaya, menjatuhkan surat putusan PHK sepihak dengan alasan efisiensi perusahaan diakibatkan Pandemi Covid-19. Dikarenakan pengusaha mengklaim mengalami kerugian akibat Pandemi Covid-19, sehingga perlu dilakukannya PHK agar perusahaan ter-

sebut efisiensi dan efektif. Perselisihan PHK antara karyawan dengan PT Kumparan Harapan Baru terjadi pada Oktober 2020, dan kemudian dilanjutkan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Selama masa Pandemi Covid-19 terus terjadi peningkatan PHK oleh pengusaha, yang kemudian PHK tersebut justru menimbulkan perselisihan khususnya terkait perbedaan penafsiran dari pasal-pasal terkait PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada November 2020 pemerintah kemudian mengundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja), yang merupakan bentuk Undang-Undang sapu jagat atau *omnibus law* yang berisi beberapa peraturan perundang-undangan yang dimaksud untuk memangkas peraturan-peraturan sehingga lebih efektif (Lainsamputty *et al.*, 2020; Iswaningsih *et al.*, 2021; dan Mardatillah, 2021).

Salah satu peraturan yang masuk dalam *omnibus law* ialah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal yang diubah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyita banyak perhatian masyarakat ialah pasal-pasal terkait PHK, tidak terkecuali pasal 164 ayat (3) yang dihapus dan digantikan dengan pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan:

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”.

Tidak hanya itu, pemerintah juga mengeluarkan peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimana Pasal 43 menjabarkan bahwa efisiensi dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan mengalami kerugian dan untuk mencegah terjadinya kerugian. Artinya bah-

wa mencegah kerugian bukan berarti perusahaan sudah mengalami kerugian, jadi belum ada hasil kerugiannya dan masih dalam tahap pencegahan.

Dari pemaparan beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi terkait PHK dengan alasan efisiensi perusahaan tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa peraturan terkait PHK dengan alasan efisiensi perusahaan tersebut belum dapat memberikan kepastian hukum, terdapat kekaburan norma, dan bahkan berpotensi adanya kekosongan norma. Penulis berpendapat demikian didasarkan pada beberapa hal yang penulis temui selama melakukan penelitian, khususnya penelitian secara normatif. Dimulai dengan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana inti dari pasal ini ialah perusahaan yang menjatuhkan PHK dengan alasan untuk efisiensi harus menutup perusahaan dan/atau kegiatan usahanya secara permanen, dan tutupnya perusahaan merupakan wujud dari efisiensi itu sendiri.

Terkait peningkatan efisiensi suatu perusahaan tidak hanya dengan cara menjatuhkan PHK karena sejatinya PHK merupakan upaya terakhir. Surat Edaran Menteri No.: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 mengatur secara rinci bahwa ada upaya lain yang dapat dilakukan oleh pengusaha demi meningkatkan efisiensi. Namun, hal tersebut tidak dilakukan oleh PT Kumparan Harapan Baru, dimana pihak pengusaha menjatuhkan PHK sepihak tanpa terlebih dahulu melakukan upaya-upaya yang dengan sesuai surat edaran menteri. Meskipun dikaitkan dengan pandemi covid-19, seharusnya pengusaha melakukan efisiensi dengan mengurangi jam kerja, menetapkan karyawan untuk bekerja dari rumah (*work from home*), dan apabila berkaitan dengan pendapatan perusahaan dapat dilakukan pencegahan kerugian dengan cara mengurangi gaji para petinggi perusahaan seperti manager dan direktur, serta mengurangi beberapa bonus

kepada pihak-pihak tertentu. Apabila setelah mengupayakan kesemua hal tersebut tetapi perusahaan tetap tidak mengalami perubahan kearah efisiensi, maka dapat dilakukan PHK sebagai langkah atau upaya terakhir.

Perselisihan PHK antara pekerja/ buruh dengan pihak PT Kumparan Harapan Baru memanas dikarenakan pihak perusahaan tidak melakukan upaya-upaya seperti yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, tidak memberikan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan tidak menutup perusahaan (PT Kumparan Harapan Baru) secara permanen atau untuk waktu yang tidak dapat ditentukan. MK dalam amar putusannya seperti yang telah disebutkan di atas, menegaskan pada frasa “perusahaan tutup” yang kemudian diartikan sebagai perusahaan tutup secara permanen atau untuk waktu yang tidak dapat ditentukan. Menurut penelitian dari Santoso (2013); MK tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan PHK oleh pengusaha terhadap pekerja, dan sikap MK ini didasarkan oleh para pekerja yang tidak memohonkan hal tersebut, serta di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada satu ketentuan yang secara eksplisit menyatakan boleh tidaknya efisiensi dijadikan alasan PHK oleh pengusaha (Santoso, 2013; Kennedy, 2020; Kasih *et al.*, 2021; dan Sudiarawan *et al.*, 2021).

Dari amar putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa terdapat dua konsekuensi penting apabila suatu perusahaan menajutkan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan efisiensi, dan tanpa disertai dengan tutupnya perusahaan tersebut secara permanen, yakni bahwa: a) Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan perusahaan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. B) Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan perusahaan tidak memiliki kekuatan hukum

yang mengikat.

Rahmat Saputra dalam penelitiannya menegaskan bahwa yang dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bukan sekedar pengaturan tekstual yang terdapat dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi lebih mendasar yaitu berupa norma hukum yang terkandung dalam pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang mengatur mengenai kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi (Saputra, 2018).

Penutupan perusahaan secara permanen atau untuk waktu yang tidak dapat ditentukan, pada realitanya tetap saja tidak dijalankan. Dan beberapa pihak menganggap putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 merupakan sebuah yurisprudensi yang ‘ngambang’. Hal ini didasarkan pada penelitian Angelia & Yurikosari (2020) yang menyatakan ketidaksetujuannya apabila perusahaan harus tutup secara permanen karena melakukan efisiensi. Angelia & Yurikosari (2020) menegaskan bahwa, efisiensi yang tercantum dalam pasal 164 ayat (3) tidak sesuai dengan praktik yang ada, karena pada hakikatnya efisiensi dilakukan atas dasar penyelamatan perusahaan dari suatu kerugian, karena tujuan efisiensi yang sebenarnya berbeda dengan apa yang dikatakan Undang-Undang karena pemaknaan efisiensi yang sebenarnya adalah dalam rangka penyelamatan perusahaan supaya tidak tutup atau bangkrut.

Dari pemaparan di atas, penulis setuju bahwa efisiensi seharusnya dimaksudkan ialah untuk menyelamatkan perusahaan dari ambang kebangkrutan. Apabila suatu perusahaan harus menutup secara permanen kegiatan usahanya, maka secara otomatis semua pekerja/buruh akan mendapat PHK, dan hal ini tentu berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah kemudian menghapus pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan me-

ngganti dengan pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja.

Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja pada intinya menegaskan bahwa PHK dengan alasan efisiensi perusahaan dapat diikuti dengan perusahaan tersebut tutup atau tidak tutup karena mengalami kerugian. Terdapat dua akibat hukum dari adanya PHK karena efisiensi yakni perusahaan diperbolehkan menutup perusahaan atau kegiatan usahanya, dan perusahaan tidak diwajibkan secara hukum untuk menutup perusahaan atau kegiatan usahanya seperti yang diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011.

Penulis menegaskan satu poin penting dari pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja yakni “efisiensi dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian”. Dari sini terlihat jelas adanya perbedaan mendasar dari ketentuan sebelumnya, dimana pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai efisiensi dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian, sedangkan pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa efisiensi dimaksudkan karena adanya kerugian. Tidak hanya itu pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja diatur lebih lanjut dalam pasal 43 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa PHK dengan alasan “perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”, dan lebih lanjut dalam ayat (2) pasal tersebut diatur juga bahwa “perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian”.

Hemat penulis bahwa, tidak ada keselarasan antara Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja dengan pasal 43 PP Nomor 35 Tahun 2021. Dimana perusahaan hanya akan melakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan, apabila perusahaan tersebut mengalami kerugian bukannya mencegah kerugian. Karena ka-lau

ditambah frasa “mencegah terjadinya kerugian”, muatan pasal tersebut secara nyata tidak mencerminkan keadilan bagi para pekerja/buruh, karena sejatinya setiap perusahaan didirikan dan melakukan kegiatan usahanya adalah semata-mata untuk memperoleh keuntungan, dan telah mempersiapkan strategi pencegahan kerugian jika perusahaan dimaksud teridentifikasi mengalami kerugian.

Poin-poin dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menurut (Wibowo & Herawati, 2021; dan Cahyadi & Sitabuana, 2022) dalam penelitiannya, bahwa PHK yang dilakukan pengusaha/ perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal tersebut benar adanya, seperti yang dialami Nurul Nur Azizah, seorang jurnalis yang bekerja selaku karyawan PT Kumparan Harapan Jaya yang mendapat PHK tanpa adanya pemberitahuan dari pihak perusahaan dan tidak adanya kesepakatan bersama atau melakukan musyawarah dalam membicarakan PHK dimaksud. Sebagaimana dilansir dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers, menurut Mona selaku kuasa hukum bahwa “PHK yang dilakukan oleh Kumparan tidak melalui proses hukum yang seharusnya dan tidak dibarengi dengan penutupan perusahaan, artinya tindakan PHK yang dilakukan oleh Kumparan seharusnya batal demi hukum” (LBH Pers: 2020).

Status hukum terhadap penjatuhan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan, secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan kembali oleh Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, bahwa surat keputusan PHK tersebut akan memiliki kekuatan hukum mengikat tanpa adanya penetapan dari pengadilan hubungan industrial, jika perusahaan menutup kegiatan usaha dan/atau perusahaannya secara permanen atau untuk jangka waktu yang tidak da-

pat ditentukan, serta diikuti dengan pembayaran hak-hak pekerja/buruh sesuai ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, jika tidak mengikuti ketentuan dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, maka surat keputusan PHK dari perusahaan terhadap karyawannya dianggap tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945.

Selanjutnya, status hukum penjatuhan PHK karena alasan efisiensi perusahaan menurut pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagaimana diperjelas dalam pasal 43 PP Nomor 35 Tahun 2021 telah menghapus ketentuan sebagaimana diatur dalam amar Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 yakni mengenai keputusan PHK yang bertentangan dengan UUD 1945 dan keputusan PHK yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Berdasarkan hasil penelitian penulis, baik Undang-Undang Cipta Kerja maupun PP No. 35 Tahun 2021 tidak mengatur mengenai status hukum atas surat keputusan PHK dari pengusaha/perusahaan dengan alasan efisiensi perusahaan. Meskipun, telah atur bahwa perusahaan tidak diwajibkan untuk menutup perusahaan dan/atau kegiatan usahanya secara permanen, menurut penulis ketentuan ini memiliki kekaburan norma dan bahkan kekosongan norma. Mengapa demikian? Karena sejak dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja maupun peraturan pelaksana lainnya, tidak mengatur secara jelas dan pasti mengenai konsep efisiensi, bagaimana langkah mencapai suatu efisiensi saat perusahaan merugi, bagaimana tata cara suatu perusahaan harus tutup baik secara permanen atau tidak dan/atau bagaimana suatu perusahaan tetap beroperasi meskipun sedang melakukan kegiatan usaha, dan lain sebagainya.

Selama penelitian, penulis tidak menemukan hal-hal seperti tersebut di atas, maka dari itu penulis beranggapan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja secara khusus

mengenai ketenagakerjaan masih jauh tujuan hukum itu sendiri yakni kepastian hukum, keadilan hukum, dan kemanfaatan hukum.

Selama penelitian, penulis tidak menemukan hal-hal seperti tersebut di atas, maka dari itu penulis beranggapan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja secara khusus mengenai ketenagakerjaan masih jauh tujuan hukum itu sendiri yakni kepastian hukum, keadilan hukum, dan kemanfaatan hukum.

Menurut teori kepastian hukum yang yang dimaksudkan dengan kepastian hukum adalah (Otto, 2006: 85): 1) Tersedianya aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara; 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya; 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut; 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Dari teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Otto (2006) tersebut, terlihat bahwa baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta PP Nomor 35 Tahun 2021, khususnya terkait pasal-pasal PHK karena efisiensi perusahaan dapat dikatakan tidak jelas atau jernih dan juga tidak konsisten. Penulis berpendapat bahwa, harus adanya perubahan yang mengharuskan perusahaan untuk tidak tutup secara permanen, dan apabila tetap berniat melakukan efisiensi maka sebagai jalan keluar terbaik ialah dengan melakukan upaya-upaya untuk mencapai efisiensi perusahaan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004. Dengan demikian, baik Un-

dang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja belum mencerminkan kepastian hukum. Penulis melihat bahwa adanya Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya tidak jauh lebih baik dalam melindungi kepentingan para pekerja/ bu-ruh.

Kekaburan norma bahkan menurut penulis hal ini telah sampai pada kekosongan norma dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terdapat pada bagian-bagian seperti; tidak terdapat konsep efisiensi perusahaan yang baik dan benar yang harus dilakukan oleh perusahaan, kaburnya norma terkait ketentuan jangka waktu penutupan perusahaan, kekosongan norma terkait tata cara penutupan perusahaan baik secara permanen karena PHK dengan alasan efisiensi, dan yang terakhir kekosongan hukum terhadap status hukum dan/atau eksistensi dari suatu perusahaan yang melanggar ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK No.19/PUU-IX/2011.

Eksistensi Perusahaan yang melanggar UU Ketenagakerjaan

Menurut kamus lengkap bahasa Indonesia, eksistensi diartikan sebagai keberadaan, keadaan, adanya (Anwar, 2003: 132). Dengan demikian, eksistensi perusahaan dapat ialah keberadaan suatu perusahaan atau badan usaha lainnya yang keberadaannya tetap ada dari awal pendirian, hingga saat ini dan tentunya keberadaannya didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terkait eksistensi perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK seperti yang dialami oleh PT Kumparan Harapan Jaya, penulis berpendapat berdasarkan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 bahwa PT Kumparan Harapan Baru jika tidak menerima kembali pekerja/buruh yang mendapat PHK untuk bekerja, maka PT Kumparan secara hukum telah melanggar dan/atau bertentangan dengan UUD 1945. Jika demikian

yang terjadi, maka secara hukum PT Kumparan telah dianggap tutup secara permanen, oleh karena itu PT Kumparan dilarang untuk melakukan semua jenis kegiatan produksi dibidangnya. Dengan demikian, apabila PT Kumparan melanggar ketentuan tersebut maka seharusnya pemerintah menindak tegas dengan menyatakan PT Kumparan merupakan badan usaha yang ilegal atau tidak sah secara hukum. Namun, yang menjadi persoalan lainnya di sini adalah bahwa tidak terdapat peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur mengenai proses penutupan perusahaan, bagi perusahaan-perusahaan yang menjatuhkan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK.

Penutupan atau pembubaran suatu perusahaan hanya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Undang-Undang Perseroan Terbatas mengatur beberapa hal yang dapat menyebabkan suatu perseroan mengalami pembubaran atau tutup yaitu: a) Berdasarkan keputusan RUPS; b) Jangka waktu berdirinya telah berakhir; c) Berdasarkan penetapan pengadilan; d) Dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan; e) Karena dicabutnya izin usaha perseroan; f) Permohonan kejaksaan berdasarkan alasan perseroan melanggar kepentingan umum atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan; g) Permohonan pihak yang berkepentingan berdasarkan alasan adanya cacat hukum dalam akta pendirian; h) Permohonan pemegang saham, direksi dan dewan komisaris dengan alasan perseroan tidak memungkinkan untuk dilanjutkan.

Peraturan perundang-undangan yang kabur bahkan kosong atau tidak mengatur permasalahan demikian, menyebabkan timbulnya berbagai multitafsir akan pasal dari

suatu peraturan perundang-undangan. Sekalipun pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja dengan berbagai peraturan pelaksanaannya, hal ini tetap tidak menjawab kekhawatiran norma dan kekosongan norma dari perselisihan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan. Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur mengenai proses penutupan suatu perusahaan apabila melakukan PHK dengan alasan efisiensi, begitu pun dengan PP Nomor 35 Tahun 2021. Aturan terbaru yang dibentuk pemerintah terkesan hanya memihak pengusaha agar menyelamatkan perusahaannya yang diharuskan tutup secara permanen. Padahal jika ditelusuri kembali, dasar dari dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk meningkatkan iklim investasi bagi para investor dengan maksud tidak lain dan tidak bukan adalah untuk meningkatkan perekonomian negara, yang secara otomatis berpengaruh terhadap kesejahteraan hidup masyarakat dalam hal ini para pekerja/buruh.

Berdasarkan penjelasan di atas, poin penting terkait eksistensi perusahaan yang menjatuhkan PHK dengan alasan efisiensi dari sudut pandang Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, haruslah dinyatakan tutup permanen dan jika tidak maka keberadaan perusahaan dianggap ilegal atau tidak sah. Sedangkan, dari sudut pandang Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana perusahaan tidak diwajibkan secara hukum untuk menutup perusahaannya secara permanen meskipun telah menjatuhkan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan terhadap karyawannya.

Terkait kasus dari PT Kumparan Harapan Baru maka sudah terlihat jelas bahwa PT Kumparan Harapan Baru harus ditutup secara permanen, dan untuk Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat diterapkan terhadap perselisihan PHK PT Kumparan Harapan Baru dan karyawannya. Hal ini dikarenakan suatu Undang-Undang dilarang atau tidak dapat berlaku surut terhadap

kasus yang telah terjadi sebelumnya.

4. **Simpulan dan Saran**

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan atau pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, baik surat keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun eksistensi atau keberadaan perusahaan tersebut dinyatakan batal demi hukum dan bertentangan dengan UUD Tahun 1945. Dilanjutkan lagi dengan adanya kekosongan norma mengenai akibat hukum apabila perusahaan tersebut tidak tutup secara permanen itu seperti apa tidak diatur secara jelas dalam peraturan yang baru yakni Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Kekosongan norma juga terjadi mengenai proses penutupan perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Dapat dikatakan bahwa baik peraturan perundang-undangan yang lama, maupun peraturan perundang-undangan yang terbaru tidak memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian adalah perlu adanya peraturan pelaksana yang mengatur mengenai akibat hukum yang harus ditanggung pengusaha yang melanggar ketentuan baik Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja, misalnya dengan memberikan denda terhadap pengusaha atau sanksi lainnya. Selain itu, perlu adanya aturan pelaksana yang mengatur mengenai proses penutupan perusahaan yang menjatuhkan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan

Daftar Pustaka

Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020).

- Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace. *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578-602.
- Anwar, D. (2003). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amelia
- Cahyadi, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Hubungan Kerja (Phk) Di Masa Pandemi Covid-19. *Sibati Journal*, 1(6), 823-832.
- Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2).
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986>.
- Joka, M. R. (2020). Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. *Binamulia Hukum*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.97>
- Kasih, D. P. D., Satyayuda Dananjaya, N., Sudiarawan, K. A., & Raksita, I. P. B. W. (2021). Constructive Termination of Employment by Indonesia Companies: A Comparative Study. *Substantive Justice International Journal of Law*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.33096/substantivejustice.v4i2.143>
- Kennedy, R. (2020). Legal Discourse on Manpower During COVID-19 Outbreak. *Law Reform*, 16(1), 70-86.
- Lainsamputti, N., Soplantila, R., & Hetharie, Y. (2020). Omnibus Law Sebagai Penata Regulasi Pertanahan. *Saniri*, 1(1). <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6684>
- LBH Pers, *Menolak PHK, Karyawan Gugat Kumparan Ke Pengadilan Hubungan Industrial*, <https://lbhpers.org/menolak-phk-karyawan-gugat-kumparan-ke-pengadilan-hubungan-industrial/>, 11 November 2020
- Mardatillah, A. (2021). Kebijakan Omnibus Law Dalam Menata Good Governance Di Indonesia. *Palar | Pakuan Law Review*, 7(2), 220-233. <https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.4021>
- Muslim, M. (2020). PHK PADA MASA PANDEMI COVID-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3). <https://www.worldometers.info/coronavirus>
- Otto, J.M. (2006). *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir. (Terjemahan Tristan Moeliono)*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Sajao, D. M., Putri, K. M. T., & Dwi, N. F. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Amsa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445-452.
- Santoso, B. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Mimbar Hukum*, 25(3), 402-415.

- Saputra, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan MA 295 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Yang Tidak Mempertimbangkan Putusan MK 19/PUU-IX/2011. *Cakrawala*, 18(1), 89-106.
- Sudiarawan, K. A., Tanaya, P. E., & Hapsari, K. D. (2021). Termination of Employment-Based on Efficiency in Indonesian Company. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1), 39-50. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v15n01.2015>
- Susanti, D. O. (2020). Keagenan (SIMSAR) Sebagai Upaya Menciptakan Lapangan Kerja Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Tengah Wabah Corona Virus Disease (Covid-19) (Persepektif Hukum Ekonomi Syariah). *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 202-213.
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19. *To-Ra*, 7(1), 135-152. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/to-ra/article/view/2467>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Wulandari, S., & Dariah, A. R. (2022). Analisis Pengangguran Perkotaan. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(2), 234-243. <https://doi.org/10.29313/bcses.v2i2.2912>
- Yurikosari, A., Adityaningrum, N., & Sibuea, M. R. B. (2021). Perubahan Normatif Pengaturan tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 Dalam Putusan-Putusan Pengadilan. 11, 38-49.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kerja Waktu Tertentu, Alih Data, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011
- Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor 3 tahun 2018 tentang syarat dan tata cara pemberian remisi, asimilasi, cuti mengunjungi keluarga, pembebasan bersyarat, cuti menjelang bebas dan cuti bersyarat.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1984 tentang pelaksanaan tugas Hakim Pengawas Dan Pengamat.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1985 tentang petunjuk pelaksanaan tugas hakim Pengawas Dan Pengamat.