

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)  
Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

**Vincensia Anindya Cahyaningtyas**  
Universitas Padjadjaran

*dikirim: 9 Januari 2022*

*direvisi: 1 Juni 2022*

*diterima: 13 Juni 2022*

**Abstrak:**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kaitannya dengan relokasi untuk efisiensi kerap kali digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan PHK sepihak namun ternyata membuka kembali perusahaan baru di daerah lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum pekerja yang di PHK akibat relokasi untuk efisiensi serta bagaimana perlindungan hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK. Metode pendekatan yang digunakan bersifat yuridis normatif, yaitu penelitian menitikberatkan pada penggunaan data kepustakaan atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan atau literatur lain terkait hukum ketenagakerjaan. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memenuhi pembatasan apabila melakukan efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yakni perusahaan tutup dan tidak beroperasi kembali. Perselisihan antara buruh dan pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan sesuai dengan UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Relokasi, Efisiensi.**

**Abstract:**

*Termination of Employment Relationship (Pemutusan Hubungan Kerja, PHK) are often unilaterally decided by employers and/or business owners with reasonings such as relocation and efficacy. However afterwards, such employers are more than likely to open a new business elsewhere. This research is aimed to determine and understand the legal protection for employees as ascribed by labor laws, especially those in relation to the practice of unilateral termination for relocation efficacy. This research shall also seek possible legal alternatives that may be pursued by employees should the company fail to fulfil the labor's rights attacked to the termination. This research will be approached through juridically normative perspective, which emphasizes on the usage of literature and secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials with reference to legislations or other literature related to labor law. Further, the data will be collected through library research with descriptive analytical research specifications. Results of this research shows that company should fulfill the necessary requisite to enact 'efficacy' claims as ascribed under Article 164, paragraph (3) of Labor Laws, as well as the Decision on the Constitutional Court No. 19/PUU-IX/2011. Disputes between labor and employers regarding the termination may be brought forth for litigation in accordance to Law No 2 of 2004 regarding the Industrial Relations Dispute Settlement.*

**Keywords : Termination of Employee Relationship, Relocation, Efficiency.**

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini, permasalahan ketenagakerjaan di masa-masa sulit perekonomian Indonesia menjadi sesuatu yang krusial. Adapun dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hal ini sangat berpengaruh rentan terhadap kesejahteraan sosial masyarakat adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK mereka akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, oleh karenanya semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK (Lalu Husni, 2010). Adapun menurut Umar Kasim, hubungan kerja yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja tentunya bagi tenaga kerja mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada PHK, akan tetapi dalam kenyataannya

membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya (Umar Kasim, 2004).

Umar Kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya bijak dalam melakukan PHK karena PHK pada dasarnya dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran. Istilah PHK adalah sebuah momok bagi buruh/pekerja, mengingat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkan yakni tidak hanya bagi buruh/pekerja itu sendiri bahkan hal ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain serta merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya. Sehingga para *stakeholders* yakni pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

Beberapa alasan yang seringkali digunakan oleh pihak perusahaan dalam hal melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan, sampai melakukan relokasi dan efisiensi dalam perusahaan. Dalam hal dilakukannya relokasi, banyak perusahaan yang melakukan pemindahan pabrik atau perusahaannya ke daerah lain karena menghindarkan pembayaran soal upah minimum yang tinggi dengan tujuan

melakukan efisiensi keuangan perusahaan. Mengenai permasalahan kenaikan Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut UMP) sebesar 8,51% yang mulai diberlakukan pada Januari 2020 (Surat Edaran Kemnaker Nomor B-M/308/HL.01.00/X/2019) memberatkan pihak perusahaan sehingga banyak perusahaan yang melakukan relokasi ke daerah lain dari Jawa Barat ke Jawa Tengah yang berujung pada PHK pekerja secara massal.

Terhadap keputusan hubungan kerja karena relokasi untuk efisiensi ini menuai pro dan kontra bagi banyak pihak. Pasalnya dalam Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 serta Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai alasan PHK karena efisiensi dapat dilakukan pengusaha dengan ketentuan perusahaan harus dalam keadaan tutup secara permanen. Sedangkan kondisi perusahaan yang hanya tutup sementara tidak dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya, sehingga alasan efisiensi ini tidak dapat dijadikan pengusaha untuk melakukan keputusan hubungan kerja (Lorita Fadianty, 2021).

Dengan adanya regulasi penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua wilayah/daerah. Hal ini karena setiap

daerah memiliki perbedaan potensinya pendapatan di daerah masing-masing. Dengan adanya penetapan standar upah yang tinggi dari masing-masing daerah, berdampak terhadap hengkangnya perusahaan industri relokasi ke daerah lain dengan standar upah lebih rendah. Karena UMP Jawa Tengah adalah salah satu dari yang terendah di Indonesia, tak heran bila provinsi ini menjadi daerah tujuan relokasi bagi banyak perusahaan. Dilansir dari kompas.com, adapun data UMP ke 34 provinsi di Indonesia adalah sebagai berikut (Kompas.com, 2021):

**Tabel 1.**  
**Data UMP Provinsi di Indonesia Tahun 2019-2020**

Provinsi	UMP 2019	UMP 2020
Papua	Rp 3.240.900	Rp 3.516.700
Papua Barat	Rp 2.934.500	Rp 3.184.225
Sulawesi Utara	Rp 3.051.076	Rp 3.310.722
Sulawesi Selatan	Rp 2.860.382	Rp 3.103.800
Sulawesi Barat	Rp 2.369.670	Rp 2.571.328
Sulawesi Tenggara	Rp 2.351.870	Rp 2.552.014
Sulawesi Tengah	Rp 2.123.040	Rp 2.303.710
Gorontalo	Rp 2.384.020	Rp 2.586.900
NTB	Rp 2.012.610	Rp 2.183.883
NTT	Rp 1.793.293	Rp 1.945.902
Bali	Rp 2.297.967	Rp 2.493.523
Maluku	Rp 2.400.664	Rp 2.604.960
Maluku Utara	Rp 2.508.092	Rp 2.721.530
Kalimantan Utara	Rp 2.765.463	Rp 3.000.803
Kalimantan Timur	Rp 2.747.561	Rp 2.981.378
Kalimantan Tengah	Rp 2.663.435	Rp 2.890.093
Kalimantan Selatan	Rp 2.651.781	Rp 2.877.447
Kalimantan Barat	Rp 2.211.500	Rp 2.399.698
Nanggroe Aceh	Rp 2.916.810	Rp 3.165.030
Sumatera Utara	Rp 2.303.403	Rp 2.499.422
Sumatera Barat	Rp 2.289.228	Rp 2.484.041
Kepulauan Riau	Rp 2.769.683	Rp 3.005.383
Riau	Rp 2.662.025	Rp 2.888.563
Bangka Belitung	Rp 2.976.705	Rp 3.230.022
Sumatera Selatan	Rp 2.804.453	Rp 3.043.111
Jambi	Rp 2.423.889	Rp 2.630.161
Bengkulu	Rp 2.040.000	Rp 2.213.604
Lampung	Rp 2.240.646	Rp 2.431.324
Banten	Rp 2.267.965	Rp 2.460.968
Jawa Barat	Rp 1.668.372	Rp 1.810.350
Jawa Timur	Rp 1.630.059	Rp 1.768.777
Jawa Tengah	Rp 1.605.396	Rp 1.742.015
Yogyakarta	Rp 1.570.922	Rp 1.704.607
DKI Jakarta	Rp 3.940.973	Rp 4.276.349

*Sumber: Kompas.com*

Dalam hal ini relokasi yang dilakukan dengan maksud mengembangkan perusahaannya, kerap kali dengan alasan efisiensi serta terbebani tingginya upah minimum menjadi alasan untuk melakukan PHK kepada pekerjanya serta kultur masyarakat di Jawa yang ulet dalam bekerja dan tidak terlalu menuntut akan pemenuhan upah yang besar menjadi salah satu faktor lain. Dilakukannya relokasi tentu dalam kacamata para pekerja sangatlah merugikan. Permasalahan akan menjadi tidak menentu khususnya bagi pekerja yang ternyata perusahaan dimana selama ini menjadi gantungan hidup pekerja sendiri ataupun keluarganya akan direlokasi. Pekerja bagaimanapun juga selalu menjadi pihak yang memiliki posisi lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan lebih dari segi ekonomi. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tak jarang pekerja kerap kali mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Adapun penelitian relevan yang membahas mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yakni disusun oleh Lorita Fadianty dengan judul Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/Puu-Ix/2011 Tanggal 20 Juni 2012

pada Jurnal Dharmasisya Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Volume 1, Nomor 1, Maret 2021 yang menitikberatkan pada penerapan efisiensi berdasarkan dua putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 dan putusan Mahkamah Agung sedangkan penelitian penulis membahas mengenai PHK efisiensi dimana perusahaan melakukan relokasi serta membandingkan aturan hak yang diperoleh pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diteliti oleh penulis adalah pertama, bagaimanakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha akibat relokasi untuk efisiensi ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? dan kedua, perlindungan hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya (PHK) ditinjau dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

Metode penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif, yaitu suatu metode pendekatan yang menitikberatkan penelitian merujuk pada data kepustakaan atau data sekunder yang terdiri dari bahan

hukum primer, sekunder, maupun tersier (Soerjono Soekanto, 2009). Pendekatan yuridis normatif ini berusaha mencari data sebanyak mungkin terkait aturan hukum positif yang berlaku serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan hukum ketenagakerjaan. Dalam artikel ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yaitu penggambaran bagaimana suatu peraturan perundang-undangan dilaksanakan apabila kita mengaitkan antara aturan tersebut dengan teori-teori hukum lain serta menganalisisnya berdasarkan semua data yang diperoleh dalam praktek berhubungan dengan relokasi untuk efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami PHK yang dilakukan oleh pengusaha akibat relokasi untuk efisiensi ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan mengetahui dan memahami perlindungan hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya dalam memenuhi hak-hak pekerja yang diputus hubungannya ditinjau dari UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Akibat Relokasi Untuk Efisiensi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Ada berbagai alasan yang digunakan oleh pengusaha sebagai dalih dalam memutuskan hubungan kerja yaitu salah satunya dengan alasan efisiensi. Disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“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).”

Mengacu pada ketentuan tersebut maka unsur-unsur yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup;
2. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut;
3. Perusahaan tutup bukan juga karena force majeure;
4. Perusahaan tutup karena melakukan efisiensi;

5. "Kompensasi" yang diterima oleh pekerja adalah 2x Uang Pesangon, ditambah 1x Uang Penghargaan Masa Kerja, ditambah Uang Penggantian Hak.

Merujuk pada unsur-unsur tersebut, relokasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan relokasi bila dilihat dengan kaca mata bisnis dari segi geografis yakni dengan kemudahan transportasi dan akses tol memungkinkan, sehingga hasil dari produknya bisa terkirim dengan cepat dan menimbulkan efisiensi biaya yang lebih menguntungkan. Disamping itu, pertimbangan pengusaha adalah soal upah dan perburuhan dimana pengusaha cenderung memilih standar UMK yang rendah untuk dijadikan tempat usaha, regulasi dari segi birokrasi yang memberikan kemudahan aturan lingkungan dan proses perizinan oleh pemerintah daerah setempat.

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada definisi tentang efisiensi sehingga aturan hukum yang jelas mengenai efisiensi itu sendiri hingga saat ini masih menjadi perdebatan karena terdapat penafsiran yang berbeda-beda. Kata efisiensi yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga "Mengefisienkan biaya tenaga kerja/upah" dengan cara mem-PHK

pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup dan tutupnya perusahaan ini adalah sebagai bentuk dari efisiensi, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan". Frasa pada kalimat "Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena....." adapun pada klausul "...perusahaan tutup..." dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara jelas atas frasa "perusahaan tutup" apakah tutup dalam artian secara permanen atau hanya tutup sementara.

Dalam konteks ini, siapa saja terutama pengusaha dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing seperti contoh menganggap dengan tutupnya perusahaan dan melakukan relokasi pabrik ke daerah lain merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tentu saja dalam hal ini pekerja yang dirugikan karena dengan tafsiran yang berbeda-beda inilah dapat menyebabkan penerapan yang berbeda dalam penyelesaian hukumnya karena setiap pekerja dapat kapan saja di PHK dengan dasar penutupan sementara, operasionalnya berhenti sementara atau

bahkan memindahkan pabrik yang lama dan membuka baru di daerah lain. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan bertentangan dengan amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir dan perusahaan tidak bisa sewenang-wenang melakukan PHK tanpa sebelumnya menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah serta fasilitas tingkat atas seperti manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi 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. Karena sejatinya, pekerja harus dipandang sebagai aset perusahaan sehingga pemutusan hubungan kerja dengan alasan relokasi untuk efisiensi tidak dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja. Sedangkan klausul “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3)

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” yang artinya operasional dari perusahaan tersebut sudah tidak berjalan lagi.

Adapun aturan kompensasi pesangon mengenai pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja membagi PHK alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni efisiensi karena mengalami kerugian dan untuk mencegah kerugian. Adapun perbandingan besaran kompensasi UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja jo. PP 35/2021) yang diterima pekerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**

**Perbandingan Besaran Kompensasi**

Aturan Hukum	Macam PHK	Hak yang Diterima Pekerja
Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan	Efisiensi	Uang pesangon 2x (Pasal 156 ayat 2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1x (Pasal 156 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 156 ayat 4)
Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021	Perusahaan mengalami kerugian	Uang pesangon 0,5x (Pasal 40 ayat 2), Uang penghargaan masa kerja 1x (Pasal 40 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)
	Perusahaan mencegah kerugian	Uang pesangon 1x (Pasal 40 ayat 2), Uang penghargaan masa kerja 1x (Pasal 40 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)

Perbandingan antara besaran kompensasi PHK dengan alasan efisiensi yang diterima pekerja pada aturan baru Undang-Undang Cipta Kerja jo. PP Nomor 35 Tahun 2021, jumlahnya lebih kecil daripada yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terlebih aturan PP Nomor 35 Tahun 2021 menghapus uang penggantian hak yakni memangkas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sangat disayangkan hal

ini menunjukkan bahwa berkurangnya hak-hak pekerja dan membuat perusahaan akan semakin mudah dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Misalnya dengan memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja dengan alasan mencapai target sehingga pekerja ini dianggap tidak cakap, memutasi karyawan ke bagian yang tidak sesuai kemampuannya ataupun melakukan relokasi perusahaan dengan tidak merekrut kembali karyawan lama. Celah-celah pengusaha ini yang kerap kali dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya. Tentu hal ini berbanding balik sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yakni bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.

**B. Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pengusaha yang Tidak Memenuhi Hak-Hak Pekerja yang Diputus Hubungan Kerjanya (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan



kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam “masyarakat”. Menurut ahli Satjipto Raharjo mengatakan bahwa penguasaan atas usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan-perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat (Satjipto Raharjo, 1986).

Dengan demikian, pengaruh sosial dari pembangunan industrialisasi akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam dalam bidang ketenagakerjaan khususnya hubungan pekerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, upah pekerja yang sangat rendah yang jauh dari kebutuhan hidup minimum dan sebagainya. Pekerja/buruh dalam proses produksi memegang peranan yang sangat esensial sebagai tonggak pergerakan ekonomi, dan bagaimanapun kecilnya peranan tersebut harus dilindungi hak-haknya karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Oleh karena itu pekerja/buruh perlu diberikan perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Secara yuridis status pekerja dengan pengusaha adalah sama, namun dalam hubungan kerja ada hubungan diperatas antara pemberi kerja dan penerima kerja. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik dimana ketika pengusaha mengeluarkan suatu kebijakan namun terkadang pekerja/buruh memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Hal ini yang terkadang menjadi pemicu awal terjadinya perselisihan/konflik di dalam suatu hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu bekerja yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena timbul konflik

perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya bagi siapapun baik dari kalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan terjadinya PHK tentu pihak pekerja yang dalam posisi terugikan karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha bukan merupakan indikasi tidak adanya perselisihan diantara keduanya. Mengantisipasi akibat yang ditimbulkan dari kemungkinan terjadinya perselisihan yang dapat merugikan banyak pihak baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah maka perlu adanya suatu aturan hukum yang mengatur hal tersebut.

Pemerintah sebagai pelindung dari seluruh warga negara lalu mengeluarkan berbagai jenis peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya dalam hal perselisihan hubungan industrial. Salah satu peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada dasarnya prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang hal ini termaktub dalam Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Prinsip ini haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi sehingga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Upaya hukum dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya dari pihak pengusaha dan akan dilakukan perundingan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau pengadilan hubungan industrial (Abdul Khakim, 2020).

#### 1) Bipartit

Bipartit dalam hal sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua

pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh. Perundingan bipartit hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Adapun lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

## 2) Mediasi

Adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh instansi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja). Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan jika tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

## 3) Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya 7 hari sejak diterimanya surat permohonan konsiliasi, konsiliator harus melakukan penelitian tentang duduk perkara yang diperselisihkan dan pada hari kerja kedelapan harus melakukan sidang konsiliasi. Dalam hal konsiliasi yang dilakukan mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator, serta mendaftarkan perjanjian tersebut ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

## 4) Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi 2 (dua) jenis perselisihan yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh

arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih.

Apabila perdamaian tercapai maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Namun apabila upaya perdamaian gagal maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum tetap yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Terhadap putusan arbiter dapat dilakukan upaya pembatalan ke Mahkamah Agung. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan industrial.

#### 5) Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum yang hadir setelah diundangkannya UU PPHI. Gugatan perselisihan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud

harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (Zaeni Asyhadie, 2007). Hakim pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada para penggugat apabila dalam gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian baik itu melalui mediasi maupun konsiliasi.

Pengadilan khusus hubungan industrial juga menerapkan prinsip sederhana, cepat, dan murah dimana proses peradilan ini sama dengan penyelesaian hukum acara perdata karena menggunakan proses gugat menggugat. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa merujuk pada substansi dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengandung larangan pada perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar alasan efisiensi. Namun banyak ditemukan pengusaha nakal yang berdalih melakukan relokasi perusahaan untuk efisiensi dengan menutup

perusahaan di daerah lama dan justru membuka kembali perusahaan baru di daerah lain. Untuk itu, adanya pembatasan yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila melakukan efisiensi yang termaktub dalam Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yakni perusahaan tutup dan tidak beroperasi kembali.

Dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan aturan mengenai kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja karena efisiensi telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana besaran kompensasi yang diterima lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Upaya penyelesaian hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh apabila mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta tidak mendapatkan haknya oleh pengusaha dapat ditempuh dalam 2 (dua) jalur sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Fadianty, Lorita. “Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012, *Jurnal Dharmasiswa Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, Volume 1, Nomor 1, Maret 2021.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kasim, Umar. “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Informasi Hukum*, Volume. 2 Tahun 2004.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-5 Edisi Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Kompas.com, “UMP 34 Provinsi Naik 8,51 Persen Tahun 2020, Berikut Daftar Lengkapnya” <https://money.kompas.com/read/2019/10/18/131354326/ump-34-provinsi-naik-851-persen-tahun-2020-berikut-daftar-lengkapnya>
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*, Bandung: T Angkasa, 1986.

Surat Edaran Kemnaker Nomor B-M/308/HL.01.00/X/2019.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004  
Tentang Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020  
Tentang Cipta Kerja.