

**UPAYA HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP
PESANGON YANG TIDAK DIBAYARKAN PASCA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN
EFISIENSI DALAM PUTUSAN KASASI NOMOR : 268
K/PDT.SUS-PHI/2021**

Disusun Oleh :

KIREY SHINAR AIDA

4115 1010180200

STUDI KASUS

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Hukum**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2022**

***WORKERS LEGAL EFFORT AFTER EFFECTIVITY
SEVERANCE PAYLESS DISPUTE IN JUDICIAL
CROWN COURT NUMBER 268 K/PDT.SUS-PHI/2021***

By :
KIREY SHINAR AIDA
4115 1010180200

CASE STUDY

*Asked to Meet one Of the Terms In
Test To Get A law Degree In Law
Study Programe*



***LAW FACULTY
UNIVERSITY LANGLANGBUANA
BANDUNG
2022***

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Kirey Shinar Aida

NPM : 41151010180200

BentukPenulisan : Studi kasus

Judul:

**UPAYA HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PESANGON YANG
TIDAK DIBAYARKAN PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN EFISIENSI DALAM PUTUSAN KASASI NOMOR :
268 K/PDT.SUS-PHI/2021**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta saya sendiri dan bukan hasil *plagiarism* , apabila ternyata dikemudian hari terbukti benar bahwa karya tugas akhir saya ini adalah hasil *plagiarism*, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikianlah pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya. Dimana penulis dalam keadaan sadar, sehat, dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Yang memberi pernyataan,

Bandung, Oktober 2022



Kirey Shinar Aida

41151010180200

LEMBAR PENGESAHAN UNTUK DISIDANGKAN

Judul : Upaya hukum tenaga kerja terhadap pesangon
yang tidak dibayarkan pasca pemutusan hubungan
kerja dengan alasan efisiensi dalam putusan kasasi
nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021

Penulis : Kirey Shinar Aida

NPM : 41151010180200

Program Studi : Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum

Bandung, Oktober 2022

Mengetahui,
Pembimbing,



Dr. Hj. Yeti Kuriniati, S.H., M.H.

Ketua Program Studi,



Dini Ramdania, S.H., M.H.

Wakil Dekan 1,

Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H.

ABSTRACT

Phenomenon of layoffs for reasons that are not in accordance with Article 158 Juncto Article 164 Paragraph (3) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (UUK) Juncto Article 154 A Letter (b) Page 553 of Law Number 11 of 2020 concerning Copyright Employment (Omnibuslaw), the two regulations above regulate the reasons for the company to terminate or terminate the employment relationship (PHK) on the grounds of company efficiency, this has become a polemic regarding the phrase "efficiency", the regulation of the Job Creation Act invites public reaction to request a material review Based on the method of merging several laws into one law (omnibuslaw), the Constitutional Court through its decision number 91/PUU-XVIII/2020 decided to moratorium on the work copyright law for 2 years. labor law against unpaid severance pay after termination of employment for reasons of efficiency in the decision san cassation number: 268 k/pdt.sus-phi/2021? And how are the judges' legal considerations against PT Wellbest which applies the Termination of Employment on the grounds of efficiency in the cassation decision number: 268 k/pdt.sus-phi/2021

The approach method to data and legal materials is carried out by analyzing cases (case study), Analysis or approach method to data and legal materials is carried out by descriptive analysis, namely examining legal aspects regarding employment, this legal research is in the form of library research. As a library research, the processed data is secondary data, so this research is also called normative legal research

The first analysis of the problem is to discuss the legal remedies for labor against wages that are not paid while waiting for termination of employment on the grounds of efficiency as outlined in the judicial review, considering that the judicial review is the last legal remedy, related to the phrase reasons for efficiency to give layoffs to workers. . And the Industrial Relations Court cannot consider the Wahyuningsih case, using the legal interpretation contained in Omnibuslaw, especially in the case of the norm provisions which abolish the rules regarding the period of a certain time work agreement (PKWT) or Contract Workers as regulated in Article 59 paragraph (4) Manpower Law (Vide Article 81 Indonesian Omnibuslaw

ABSTRACT

Phenomenon of layoffs for reasons that are not in accordance with Article 158 Juncto Article 164 Paragraph (3) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (UUK) Juncto Article 154 A Letter (b) Page 553 of Law Number 11 of 2020 concerning Copyright Employment (Omnibuslaw), the two regulations above regulate the reasons for the company to terminate or terminate the employment relationship (PHK) on the grounds of company efficiency, this has become a polemic regarding the phrase "efficiency", the regulation of the Job Creation Act invites public reaction to request a material review Based on the method of merging several laws into one law (omnibuslaw), the Constitutional Court through its decision number 91/PUU-XVIII/2020 decided to moratorium on the work copyright law for 2 years. labor law against unpaid severance pay after termination of employment for reasons of efficiency in the decision san cassation number: 268 k/pdt.sus-phi/2021? And how are the judges' legal considerations against PT Wellbest which applies the Termination of Employment on the grounds of efficiency in the cassation decision number: 268 k/pdt.sus-phi/2021

The approach method to data and legal materials is carried out by analyzing cases (case study), Analysis or approach method to data and legal materials is carried out by descriptive analysis, namely examining legal aspects regarding employment, this legal research is in the form of library research. As a library research, the processed data is secondary data, so this research is also called normative legal research

The first analysis of the problem is to discuss the legal remedies for labor against wages that are not paid while waiting for termination of employment on the grounds of efficiency as outlined in the judicial review, considering that the judicial review is the last legal remedy, related to the phrase reasons for efficiency to give layoffs to workers. . And the Industrial Relations Court cannot consider the Wahyuningsih case, using the legal interpretation contained in Omnibuslaw, especially in the case of the norm provisions which abolish the rules regarding the period of a certain time work agreement (PKWT) or Contract Workers as regulated in Article 59 paragraph (4) Manpower Law (Vide Article 81 Indonesian Omnibuslaw

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat beriring salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan ucapan syukur Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah:

UPAYA HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP HAK DIBAYARKANNYA PESANGON PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* UNDANG - UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Rasa hormat dan ucapan terimakasih peneliti ucapkan untuk berbagai pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan usulan penelitian ini terutama kepada Ibu Dr.Hj.Yeti Kurniati, S.H., M.H. selaku wali dosen dan pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan arahan sehingga dapat terwujud skripsi ini, ucapan terima kasih peneliti juga sampaikan kepada :

1. Bapak Brigjen Pol. (purn) Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana Bandung.
2. Ibu Dr. Hj. Widjajani, Ir., MT., selaku Wakil Rektor I Universitas Langlangbuana Bandung.
3. Bapak Dr. Ruhanda, S.F., M.Si, selaku Wakil Rektor II Universitas Langlangbuana Bandung.

4. Ibu Dr.Hj.Hernawati RAS, S.H.,M.Si.,selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H.,selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
7. Bapak Dr. Dani Durahman, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung dan selaku Dosen Penguji
8. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
9. Bapak Rachmat Suharno, S.H., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Universitas Langlangbuana Bandung dan selaku Ketua sidang
10. Ibu Diliya Mariam Rinjani, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
11. Bapak Ari Wibowo, S.H.,M.H., selaku ketua Lab Fakultas Hukum Universitas LangLangbuana Bandung dan Wali Dosen
12. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung yang telah memberikan ilmu dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.

Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti sampaikan juga kepada kedua orang tua yaitu Ayahanda Heri Alexander Sambuaga dan Ibunda tercinta Shinta Rosmayanti dan tidak lupa skripsi ini saya persembahkan kepada ke dua Adik tercinta Surya Rizhanta Adi kirana dan Samudra Rizha Adi

Kirana, juga Seseorang yang selalu mendukung saya dan seluruh keluarga besar peneliti. Dengan segala kasih sayang dan do'a restunya serta segala ketulusannya dalam memberikan dukungan yang tak terhingga selama peneliti menuntut Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Dan peneliti juga tak lupa mengucapkan terimakasih kepada teman-teman di Fakultas Hukum UNLA khususnya Kelas Reguler-B.2 yang dimana selalu menjadi teman yang sangat memberikan semangat juga teman yang bisa bertukar pikiran

Akhirnya peneliti berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidang hukum Perdata.

Bandung, Agustus 2022

Peneliti,



Kirey Shinar Aida
4115 1010 180200

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pemilihan Kasus.....	1
B. Kasus Posisi.....	7

BAB II MASALAHAN HUKUM DAN TINJAUAN TEORI

A. Msalahan Hukum.....	14
B Tinjauan Umum	14
1. Perjanjian Kerja Dan Hubungan Kerja.....	14
2. Upaya Hukum	26
3. Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	27
4. Perselisihan Hubungan Industrial.....	30
5. Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pesangon	32
a. PHK.....	32
b. Pemberian Hak Pesangon Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021.....	33
6. Manajemen Efisiensi Perusahaan Sebagai Alasan Diterbitkannya PHK.....	34

BAB III RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM

- A. Putusan Nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/PN. Bandung..... 39
- B. Putusan Kasasi Nomor 268 K/Pdt.Sus-PHI/2021..... 45

BAB IV ANALISIS KASUS

- A. Upaya hukum tenaga kerja terhadap upah yang tidak dibayarkan selama menunggu pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021..... 48
- B. Kepastian hukum Tenaga kerja Terhadap Tidak Dibayarkannya hak pesangon Pasca Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja..... 55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan..... 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB I

LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

A. Latar belakang pemilihan kasus

Hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam tatanan hukum nasional sebagai hukum administrasi, pidana dan perdata¹. dari segi sengketa hubungan industrial banyak sekali pengusaha yang melanggar norma norma hukum ketenagakerjaan. Pelanggaran Norma yang dilakukan oleh Perusahaan khususnya dalam mengupayakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi masa *pandemic covid 19*, maka untuk mengantisipasi perubahan social ketenagakerjaan, pemerintah menerbitkan Undang-undang Cipta kerja untuk mengawal akibat dari sengketa hubungan Industrial. Fenomena PHK yang diduga adanya pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, di Jawa barat dari tahun 2019 sebanyak 119, tahun 2020 sebanyak 6 kasus, 2021 sebanyak 70 kasus dan tahun 2022 sebanyak 49 kasus yang telah diputus dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap², fenomena kasus PHK dengan alasan efisiensi yang tidak sesuai dengan Pasal 158 *Juncto* Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) *Juncto* Pasal 154 A Huruf (b) Halaman 553 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (*Omnibuslaw*), kedua regulasi diatas mengatur tentang alasan perusahaan melakukan pemberhentian atau pemutusan hukubungan kerja

¹ Yeti Kurniati, *penerapan prinsip keadilan restoratif dalam perumusan stelsel sanksi pidana di bidang ketenagakerjaan*. Disertasi(S3) thesis, Universitas Pasundan, Bandung,2019,hlm,i.

²https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori_/perdata-khusus/index-226.html, diunduh pada 11 Maret 2022 , pukul 12.02 wib.

(PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan, hal ini menjadi suatu polemic mengenai frasa “efisiensi”, pengaturan Undang-undang Cipta kerja mengundang reaksi masyarakat untuk memohonkan uji materil³ atas metode penggabungan beberapa undang-undang kedalam satu undang-undang (*omnibuslaw*), maka Mahkamah konstitusi melalui putusan nomor 91/PUU-XVIII/2020 memutuskan untuk memotoriumkan undang-undang cipta kerja tersebut selama 2 tahun.

Aturan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada tenagakerja mengacu pada Pasal 164 Ayat (3) UUK *Juncto* Pasal 154A huruf b halaman 533 *omnibus law*, mengatur tentang kebijakab efisiensi yang dilakukan PT Wellbest disertai dengan penutupan perusahaan atau disertai dengan penutupan perusahaan karena adanya kerugian usaha. Pasal tersebut dipandang bertentangan dengan putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, bahwa dalam putusan MK tersebut menetapkan mengenai Pasal 164 Ayat (3) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang perusahaan tidak tutup permanen, atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu, bahwa frasa efisiensi tidak diperbolehkan menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK Pada tenagakerja kecuali perusahaan telah memperoleh putusan pailit dari peradilan niaga. Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menetapkan putusan inkonstitusional terhadap pasal 164 UU Ketenagakerjaan ditegaskan kembali dalam anatomi Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja, atau *omnibuslaw*, hal ini merupakan penegasan frasa efisiensi memberikan norma yang berbeda pada saat terjadi *pandemic covid 19* yang berdampak pada perusahaan, maka putusan

³ Darmoko Yuti Witanto, dan Arya Putra negara Kutawaringin, *Diskresi hakim sebuah instrument Menegakan keadilan substantive dalam perkara pidana*, alfabeta, Bandung, 2013, hlm, 64

MK Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam yang di aplikasikan pada tahun 2020 bahwa telah tidak fleksibel lagi dalam perkembangan zaman, maka hakim hakim pengadilan hubungan industrial wajib⁴ melakukan suatu penemuan hukum (*recht vinding*)⁵ untuk menafsirkan perkara PHK dengan alasan efisiensi perusahaan di tahun 2020 sampai dengan 2023.

Putusan Nomor : 138/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg yang telah dilakukan permohonan kasasi oleh karyawan PT Wellbest yang bernama Wahyuningsih, ditolak hakim kasasi, bahwa hakim mengacu pada putusan pengadilan, yaitu di pengadilan hubungan industrial, penetapan PHK Wahyuningsih bersama dengan 26 karyawan lain dan aturan PHK terkait efisiensi perusahaan yang diatur dalam Pasal 164 Ayat (3) *juncto* Pasal 154 A halaman 533 UU Cipta kerja menjadi suatu dualism hukum,

Berdasarkan Pasal Perselisihan hubungan industrial dengan posita PHK memicu penulis untuk menulis hasil menggali hukum yang terkandung dalam UU Cipta kerja dan undang-undang nomor 13 tahun 2003⁶ tersebut, berdasarkan pada perkara hubungan industrial (PHI) disebabkan oleh:

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschillen*)
2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
3. Perselisihan Kepentingan. (*belangengeschillen*)

⁴ Ahmad Rivai, *Penemuan Hukum Oleh hakim: Dalam Perspektif Hukum Positif*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm, 91.

⁵ Lukman hakim, *asas-asas hukum pidana : Buku ajar bagi mahasiswa*, Depublish, Yogyakarta, 2020 hlm, 33

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* : Suatu Tinjauan Singkat, Rajawali Press, PT Raja Grafindo Persada, cetakan ke-19, Depok, 2019, hlm, 113. Penelitian menggunakan metode Taraf sinkronisasi vertical dan horizontal melalui Undang-undang Ketenaga kerjaan, cipakerja serta putusan Mahkamah konstitusi (yurisprudensi).

4. Perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Keempat faktor yang melahirkan perselisihan hubungan industrial diatas akan lebih di fokuskan pada permasalahan perselisihan PHK yang di putuskan dalam Putusan Nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/PN.Bdg , dimana alasan PHK dalam Undang-undang sebagai sumber hukum ketenagakerjaan yaitu pasal 158 *juncto* 164 ayat (3) undang-undang no 13 tahun 2003, yaitu pengusaha dapat melakukan atau memberikan PHK pada tenaga kerja dengan alasan melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif di lingkungan kerja, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harus dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau melakukan perbuatan di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti. pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang

bersangkutan atau dan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh 2 (dua) orang saksi.

Pertimbangan hukum hakim dalam menemukan hukum dalam perkara PHK dengan alasan efisiensi dalam putusan nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/PN. Bandung terbukti dengan fakta persidangan bahwa perusahaan telah banyak melakukan tindakan efisiensi pada mobilitas usaha , yaitu dengan melakukan tindakan-tindakan efisiensi antara lain berupa:

1. Mengurangi/meniadakan fasilitas Direksi dan Manager
2. Bekerja hanya satu shift
3. Menghilangkan kerja lembur
4. Tidak memperpanjang kontrak kerja PKWT dan Karyawan Magang

Tindakan efisiensi dalam mobilitas usaha pengusaha terbukti dengan penurunan atau kemunduran pencapaian profit atau perusahaan berada dalam keadaan resesi, tindakan efisiensi yang dilakukan pengusaha (PT Wellbest) merupakan tindakan terpaksa karena dalam beberapa tahun terakhir/sejak tahun 2014 PT Wellbest mengalami kerugian/penurunan pendapatan karena penurunan order pekerjaan yang mengancam kelanjutan usaha sebagaimana Laporan Keuangan Untuk Periode Yang Berakhir 31 Desember 2018 dan 2017 yang dibuat Auditor Independen/Kantor Akuntan Publik Drs. Bambang Mudjiono & Widiarto,

Alasan resesi ekonomi dalam undang-undangno 13 tahun 2003 bukanlah sebagai alasan diupayakan PHK terhadap tenagakerja, sehingga berdasarkan pasal Pasal 155 ayat (1), bahwa Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), namun dalam putusan 138/Pdt.Sus-PHI /2020/PN.Bdg, hakim megabulkan PHK dengan alasan efisiensi, dengan mengabulkan PHK dan mempertimbangkan UU Cipta kerja Pasal 154A Halaman 553, putusan Menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh PT Wellbest adalah dengan alasan Efisiensi karena PT Wellbest mengalami kerugian telah menjadi polemic hukum ketenagakerjaan dimasa *pandemic covid 19*.

Karakter *volatile pandemic covid 19* dalam sengketa hubungan industrial terutama dalam hal PHK menjadi sumber hukum hakim dalam memutus PHK pada Wahyuningsih dan 26 Karyawan lain, penyelesaian perkara yang harus selesai dalam tahap mediasi *bipartite* di dinas ketenagakerjaan. Para pihak dominan mengupayakan upaya hukum ke tingkat kasasi. Penelitian mengenai upaya hukum tenaga kerja terhadap pesangon yang tidak dibayarkan akan dianalisa berdasarkan teori fungsi hukum dalam masyarakat⁷ terutama dalam hal dalam hal hakim merapkan hukum (*choice of law*)⁸ yang dipengaruhi oleh faktor yaitu:

1. Faktor hukum
2. Faktor pelaksana,
3. Faktor sarana dan fasilitas,

⁷ Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia Anggota Ikapi, Bogor, 2015, hlm, 70

⁸ Sudargo Gautama, *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Binacipta, Jakarta, 2015, hlm, 8.

4. Serta faktor masyarakat yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku diterapkan.

Keempat faktor diatas saling berkaitan, karena merupakan esensi dari penegakkan hukum.

B. Kasus posisi

PT. Wellbest didirikan pada tahun 1994, lokasi tanda daftar perusahaan berada di wilayah Lippo cikarang. Lini bisnis PT Wellbest adalah memproduksi komponen *Printed circuit board PCB Single* dan *Double-side* dengan *plating Gold* dan juga *Carbon*, PT Wellbest memiliki karyawan sejumlah 300 orang dengan status magang, *outsourcing* dan karyawan tetap.

Tahun 2018 sampai dengan 2019 PT Wellbest telah banyak melakukan pemutusan hubungan kerja menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja yang dilayangkan pada Wahyuningsih, Nian, Tahim Wijaya, Vendhi Hidayat, Jamiat Riady, Sarifudin, dan Arum Wijaya berdasarkan surat surat No.0009/HRD-PHK/IX/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap ke delapan karyawan tetap, dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 28 orang karyawan tetap yang telah di PHK oleh manajemen PT Wellbest.

PHK dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh di PHK Berdasarkan ketentuan Pasal 164 Ayat (3) *Juncto* Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan⁹. Pasca putus PHK oleh perusahaan, wahyuningsih dan Karyawan tetap lain tidak mendapatkan hak pesangon sebagaimana telah

⁹Asri Wijanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.161

ditentukan berdasarkan normative Undang-undang Ketenagakerjaan dan aturan pemberian pesangon yang telah tertera dalam klausula perjanjian kerja¹⁰, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, tidak diberikan pesangon pasca penetapan PHK oleh perusahaan PT Wellbest berakibat pada perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja / buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam suatu hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, maka, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan penyelesaian, sehingga dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial diatur mengenai tata cara penyelesaian perkara perkara ketenaga kerjaan , mengenai pemutusan hubungan kerja dan pembayaran pesangon oleh perusahaan yang tidak diterima oleh tenagakerja pasca PHK.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh manajemen PT Wellbest dilakukan dengan alasan kinerja karyawan kurang baik, selain itu pengaruh *covid 19* berdampak pada kondisi keuangan PT Wellbest dan mempengaruhi pengambilan keputusan efisiensi perusahaan PT Wellbest termasuk dalam pengurangan, penggantian karyawan tetap menjadi karyawan magang , karena

¹⁰ Fakta Hukum Dalam Persidangan 138/Pdt.Sus-PHI /2020/ Pengadilan negeri Bandung

dinilai karyawan tetap memiliki return anggaran yang besar dibandingkan dengan karyawan kontrak atau karyawan magang¹¹

Keputusan manajemen PT Wellbest dalam menerapkan efisiensi pada karyawan tetap yang harus sesuai dengan norma hukum tenaga kerja yang diatur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengambilan keputusan efisiensi perusahaan bukan ranah hukum, tapi merupakan bagian dari ranah ilmu manajemen.

Pendekatan ilmu manajemen terhadap hukum ketenagakerjaan pada saat ini sangat berdampak terutama penerapan manajemen efisiensi yang di khususkan pada tenaga kerja, berdasarkan penerapan manajemen efisiensi PT Wellbest yang terkena dampak *pandemic covid 19* tidak selalu diterapkan pada karyawan saja, namun masih banyak factor manajemen lain yang dapat diterapkan efisiensi seperti efisiensi penggunaan kertas, listrik, pengurangan jumlah shift karyawan, peniadaan lembur, menyesuaikan proyeksi penjualan saat covid.

Penerapan kebijakan efisiensi berupa pemutusan hubungan kerja pada karyawan, hal tersebut merupakan upaya terakhir secara normative yang diterapkan PT Wellbest pada karyawan, mengingat tahun 2013 terdapat putusan mahkamah konstitusi bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011, bahwa sepanjang perusahaan belum memiliki putusan pengadilan niaga yang menyatakan pailit, maka alasan efisiensi untuk melakukan PHK harus dinyatakan batal demi hukum.

¹¹ Wawancara dengan karyawan kontrak PT Wellbest pada 20 July 2022.

Polemik antara PT Wellbest yang menerapkan efisiensi pada karyawan tetap yang diwujudkan dengan pemutusan hubungan kerja pada 26 karyawan tetap, di lakukan gugatan oleh salah satu karyawan yang bernama Wahyuningsih pada PT Wellbest.

PT wellbest menjadi terlapor dalam mediasi bipartite yang dilakukan oleh Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (LPPHI), dan wahyuningsih menjadi pelapor, LPPHI secara normative memutuskan bahwa PT Wellbest telah melanggar Pasal 151 ayat (3) Undang–Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, bahwa surat PHK PT Wellbest yang diberikan pada 26 karyawan termasuk Wahyuningsih secara prosedural harus memiliki dasar penetapan dari LPPHI. Secara normative surat PHK yang diberikan pada wahyuningsih bersama dengan surat PHK pada karyawan lain menurut Pasal 155 ayat (2) Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT Wellbest wajib memperkerjakan wahyuningsih bersama karywan lain seperti biasa dengan tetap membayar upah.

Penerapan PHK dengan alasan efisiensi pada wahyuningsih bersama dengan PHK terhadap karyawan PT Wellbest, tidak secara langsung disertai dengan pemberian pesangon sehingga mediasi bipartite yang dilakukan wahyuningsih bersama karyawan PT Wellbest tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini hanya dengan mediasi bipartite saja.

PHK dengan alasan efisiensi seharusnya melibatkan pemerintah, karena saat pandemic *covid 19* tidak hanya perusahaan PT Wellbest saja, melainkan banyak perusahaan yang menerapkan PHK dengan alasan efisiensi. PHK dengan

alasan efisiensi wajib secara normative disertai dengan pemberian pesangon sesuai dengan masa kerja karyawan yang telah di PHK, dan jika norma hukum ketenagakerjaan tersebut tidak dapat di penuhi oleh Perusahaan PT Wellbest tentu akan berdampak pada upaya hukum Wahyuningsih untuk melakukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke peradilan hubungan industrial (PHI).

Putusan nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/ Pengadilan negeri Bandung berwenang mengadili perkara hubungan industrial yang telah dilakukan bipartite wilayah cikarang, dalam putusan tersebut wahyuningsih deregister sebagai penggugat dan PT Wellbest sebagai tergugat. Dalam gugatan tidak hanya membahas pokok gugatan PHK dengan alasan efiseiensi saja, namun kewajiban pembayaran pesangon yang menjadi kewajiban PT Wellbest tidak dibayarkan pada wahyuningsih.

Putusan nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/ Pengadilan negeri Bandung menetapkan bahwa :

1. PHK dengan alasan efisiensi telah sah
2. Permohonan pembayaran pesangon Wahyuningsih pada PT Wellbest dikabulkan hakim

Dari keunikan hakim dalam petikan putusan hakim mengabulkan PHK dengan alasan efisiensi, yang secara tegas bertentangan dengan putusan MK tahun 2011 dan secara Undang-undang Cipta kerja telah dimoratorium oleh putusan MK selama 3 tahun.

Perkara penerapan PHK dengan alasan efisiensi yang tidak disertai dengan kewajiban perusahaan pembayaran pesangon pada karyawan telah banyak dikaji

oleh para peneliti dari berbagai disiplin ilmu, termasuk kajian pendekatan ilmu hukum, penelitian ini memiliki kesamaan terkait teori- teori hukum yang digunakan dengan kajian yang telah ada, yaitu :

1. Judul : Justifikasi Efisiensi sebagai alasan Pemutusan Hubungan kerja
Jurnal Mimbar Hukum Volume 25 Nomor 3 Tahun 2013
Universitas Brawijaya Malang
Nama : Budi Santoso
Tahun : 2013
2. Judul : Pemutusan hubungan kerja (phk) karena alasan efisiensi pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 19/puu-ix/2011 (studi putusan mahkamah agung nomor 69 k/pdt.sus-phi/2017
Forum Ilmiah Indonusa Volume 18 No 1 Tahun 2021
Nama : Muhammad Jati , Elok Hikmawati, Ritta S.

Penelitian ini terdapat sisi persamaan dan perbedaan, yaitu dari sisi yang sama adalah terdapat pada variabel hukum PHK yang diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan, serta tinjauan teori tentang efisiensi. Variable hukum yang menjadi pembeda dengan karya ilmiah lain adalah pada pendekatan Undang-undang cipta kerja yang sama –sama mengatur tentang PHK dengan alasan efisiensi, yang mengaburkan putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, dan pendekatan moratorium selama 3 tahun serta rancangan revisi

undang-undang Cipta kerja yang ditetapkan oleh putusan MK nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Perkara sebagai pembanding, terdapat dalam putusan Kasasi Nomor 268 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tetap dengan pbenaran judex factie telah benar, bahwa PHK dengan alasan efisiensi telah benar, kekosongan hukum selama tahun 2020 hingga 2023 terhadap karyawan yang telah di lakukan PHK Oleh perusahaan dalam masa moratorium, hukum menjadi panglima, bukan ekonomi menjadi panglima untuk menciptakn keadilan, ketertiban. Dengan karakteristik ini menjadi alasan untuk mengangkat judul ini dan menuangkan dalam studi kasus dengan judul :

**UPAYA HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PESANGON YANG
TIDAK DIBAYARKAN PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN EFISIENSI DALAM PUTUSAN KASASI NOMOR :
268 K/PDT.SUS-PHI/2021**

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORI

A. Masalah hukum

Masalah hukum yang akan dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah upaya hukum tenaga kerja terhadap upah yang tidak dibayarkan selama menunggu pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021?
2. Bagaimanakah Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap PT Wellbest Yang menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan alasan Efisiensi dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021?

B. Tinjauan Teori

1. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

a. Perjanjian Kerja

Pengaturan perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka terdapatnya unsur hak dan kewajiban antara pihak pekerja dan perusahaan merupakan suatu kesepakatan, memiliki kekuatan hukum diantara keduanya, oleh sebab itu dalam hal pembuatan perjanjian hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut yang terkait dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan tenaga kerja dan perusahaan, tenaga kerja dan perusahaan cakap dalam

melaksanakan perjanjian kerja tersebut, terdapat objek pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Dasar perikatan ke satu dan kedua merupakan syarat subyektif, sedangkan dasar perikatan ketiga dan keempat merupakan syarat objektif. Maka jika terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada¹²

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Waktu Tidak Tertentu

Regulasi *outsourcing* terdapat pada Pasal 64-66 Undang-undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan, terdapat jenis Perjanjian Kerja *outsourcing* yaitu “Perjanjian Kerja Pemborongan” dan “Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Buruh atau Pekerja”.

Jenis perjanjian *Outsourcing* yang pertama adalah mengenai pekerjaan, konstruksi, struktur hukumnya terdapat main contractor

¹² Jurnal Ahmad Rifai dan Gusti Ayu ratih Damayanti, Fakultas Hukum Islam Al-Azhar Mataram mengutip Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2014, hlm.50

yang melakukan atau memberikan kontrak pekerjaan (subcontract pekerjaan) pada sub contractor. Sub contractor dalam melakukan pekerjaan yang telah di turunkan atau di subcontract kan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub contractor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub contractornya dengan pekerjanya.

Definisi *outsourcing* tidak ditemukan di dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Secara terminologi, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata out dan source. Out artinya keluar, sedangkan source berarti sumber. Dilihat dari istilahnya *outsourcing* bukan berasal dari istilah bahasa Indonesia tetapi berasal dari bahasa asing yakni istilah bahasa Inggris. *Outsourcing* dibentuk dari dua suku kata yakni out (luar) dan source (sumber) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan alih daya. *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan¹³

Istilah *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan tidak ditemukan pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja, maka, masyarakat bebas

¹³ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2, 2006, hlm 89

menerjemahkan dalam praktik menjadi *outsourcing* yang kemudian serap ke dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Definisi yang dipakai hukum ketenagakerjaan adalah :

“Perjanjian Pemborongan Pekerjaan” atau “Perjanjian Pernyediaan Jasa Buruh / Pekerja”

Defiisi ini dalam pasal 64 hukum ketenagakerjaandiartikan sebagai “Perjanjian Kerja Borongan”

Adapun definisi *outsourcing* dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Meskipun istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam hukum ketenagakerjaan, bukanlah berarti terminology *outsourcing* tidak ada legalitasnya. terminologi *outsourcing* telah diserap dan resmi dipergunakan di dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Outsorcing didefinisikan oleh doktrin yaitu sebagai kegiatan dalam melakukan pemborongan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri, kemudian di alihkan atau di turunkan atau di subcontractkan kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Maka definisi *outsourcing* menurut pendapat Erman Rajagukguk *outsourcing* adalah “hubungan kerja dimana pekerja atau buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan

diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja¹⁴

Outsourcing dapat gambarkan dan dibandingkan dalam suatu perusahaan penyedia jasa pekerja yang merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna tetapi pekerja memiliki hubungan kerja hanya dengan perusahaan jasa pekerja. Hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa tenagakerja dengan perusahaan pengguna tenagakerja dilakukan berdasarkan sebuah kontrak. Perusahaan penyedia jasa tenagakerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan tenagakerja (*outsourcing*) didalam perusahaan pengguna, kemudian mengikatkan diri sebagai para pihak untuk menggunakan tenagakerja (*outsourcing*) tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa tenagakerja akan mendapatkan sejumlah uang dari perusahaan pengguna tenagakerja

Definisi perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa diatur jelas dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012. Dalam regulasi Pasal 1 angka (4) dan (5) mengatur mengenai Perjanjian pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh adalah

¹⁴ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2 Bakti, Bandung, 2006, hlm. 72 – 73

perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Kontrak atau Perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa tenaga kerja dibuat secara tertulis dan dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Regulasi yang mengizinkan perjanjian dapat dibuat dengan PKWT atau PKWTT ini mendorong perusahaan lebih memilih PKWT dalam setiap hubungan kerjanya dengan pekerja meskipun objek / pekerjaan yang diperjanjikan sifatnya terus menerus ada (tidak ditentukan secara tegas oleh undang-undang No 13 Tahun 2003). Objek pekerjaan yang tergolong PKWT diatur mengenai syarat yang harus dipenuhi sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang No 13 Tahun 2003, yaitu pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang waktunya terbatas atau tertentu.

Istilah *outsourcing* setelah adanya putusan uji materi pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi, diuji dengan petitum melanggar hak konstitusional warga negara dan / atau bertentangan dengan norma konstitusi, maka hasil putusan MK tersebut materi *outsourcing* hingga saat ini diberlakukan omnibuslaw atau undang-undang cipta kerja merupakan merupakan bentuk hukum yang tentu bertentangan dengan konstitusi

Pasal Pasal 64-66 Undang-undang No 13 Tahun 2003, memiliki unsur perlindungan hukum bagi pekerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan regulasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 hingga pada peraturan pelaksanaannya. maka klausul jangka waktu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hukum pada hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 telah sejalan dengan konstitusi Indonesia.

Pendapat hukum mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja merupakan perjanjian yang tidak memiliki kedudukan yang sama dalam posisinya, meskipun dalam Pasal 64-66 Undang-undang No 13 Tahun 2003, terdapat klausul perlindungan bagi pekerja dan syarat-syarat kerja yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Klasul jangka waktu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak tenagakerja sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003, mengenai Kebijakan *outsourcing* yang tercantum dalam ketentuan Pasal 64-66 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Undang-undang No 13 Tahun 2003 telah menjadi acncaman bagi tenagakerja yang sewaktu-

waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK), Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang di spesialisasikan dalam aturan omnibuslaw telah menumbuhkan iklim investasi yang mendukung adanya pengentasan angka pengangguran dan telah sesuai dengan nilai kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

Hubungan kerja dalam perjanjian *outsourcing* diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antar perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan, hubungan kerja tersebut pada intinya mengacu pada klausul PKWTT atau PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Jika ketentuan badan hukum dan / atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna tenaga kerja. Akibat hukumnya adalah hubungan kerja beralih antara tenagakerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna tenaga kerja , dan peristiwa hukum barunya adalah adanya perubahan objek pekerjaan dari PKWTT menjadi PKWT dan atau tergantung pada bentuk perjanjian kerja *outsourcing* semula (Pasal 64 dan 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor) mengajukan klausul pada perusahaan pengguna tenagakerja untuk memberikan

pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pengguna tenaga kerja, hal ini memberikan kewajiban pada perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan :

- 1) Klausul hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,
- 2) Kontrak kerja dapat berupa PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak,
- 3) Perlindungan hukum khususnya mengenai upah dan kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan

yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

- 4) Kontrak antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan Perusahaan Penyedia Jasa tenaga kerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Regulasi Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pekerjaan penunjang (PKWTT), Definisi kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Kegiatan tersebut antara lain: pelayanan kebersihan, catering makanan untuk pekerja, security, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut etimologis, istilah hubungan industrial dibahas dari dua sisi, pertama tentang istilah dan konsep hubungan, kedua istilah dan konsep industrial. Istilah hubungan memiliki konotasi adanya dua atau lebih unsur/anasir/elemen/ komponen, konsep atau orang, yang satu sama lain saling berkaitan (interaksi), saling berhubungan (interrelasi), saling ketergantungan (inter

dependensi) dan pengaruh mempengaruhi. Dimana aksi dari satu pihak akan mempengaruhi pihak lain secara sepihak, atau sama-sama saling mempengaruhi. Ada dua bentuk pola hubungan saling pengaruh, yaitu¹⁵:

- 1) Hubungan kovariasional Menunjukkan gejala perubahan yang terjadi secara bersamaan pada dua pihak atau lebih mengarah pada jurusan tertentu. Dua jenis hubungan kovariasional, yaitu a). hubungan kovariasional positif (makin tinggi A, makin tinggi B), dan b). hubungan kovariasional negatif (makin tinggi C, makin rendah D).
- 2) Hubungan kausalitas Sering disebut juga dengan hubungan Sebab-Akibat atau hubungan Jika-Maka. Pada hubungan ini jika terjadi perubahan pada salah satu unsur akan menghasilkan perubahan pada unsur yang lain. Misalnya: perubahan yang terjadi pada A akan menyebabkan perubahan pada B dan sebaliknya

Ciri utama dari suatu hubungan adalah bersifat rasional, yaitu sikap dan tindakan yang dilatarbelakangi oleh alasan dan motif yang mengarah pada suatu tujuan, baik yang ditetapkan dengan sadar, maupun tidak disadari oleh para pihak yang berhubungan. Meskipun memiliki tujuan yang sama, tapi belum menjamin dilandasi oleh adanya kebutuhan dan kepentingan yang sama, adanya pola-pola kerja

¹⁵ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Interdisiplin : Teori – Kebijakan – Praktik*, Alfabeta, Bandung, 2018, hlm.2.

yang disepakati, seperti: cara kerja, waktu yang digunakan, alat yang digunakan, pembagian tugas dan fungsi, penetapan hak dan kewajiban, risiko yang mungkin terjadi, dan sebagainya, adanya norma yang disepakati untuk dipatuhi oleh pihak-pihak, serta sanksi dalam hal terjadi ketidakpatuhan. Terbuka kemungkinan terjadinya ingkar janji (wan prestasi), dan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan kepentingan yang bersifat subyektif untuk memenuhi kebutuhan para pihak, sehingga memicu terjadinya konflik kepentingan. Pola hubungan dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat korelatif kausalitas, tetapi merupakan hubungan kausalitas yang integratif. Pada pola tersebut terdapat titik (*core interface*) yang menggambarkan adanya penyatuan (integrasi) di antara unsur meskipun integrasi tersebut hanya meliputi sebagian dari fungsi, sesuai kesepakatan para pihak.¹⁶

Ciri lain dari pola hubungan industrial adalah tidak bersifat vertikal yang saling membawahkan (*unter geordnet*), melainkan bersifat horisontal, karena masing-masing unsur memiliki kapasitas yang spesifik, bahkan relatif otonom. Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan hadir dengan kapasitas spesifik yang tidak dimiliki pekerja, demikian juga pekerja sebagai pelaksana pekerjaan memiliki kapasitas spesifik yang juga tidak dimiliki pengusaha. Istilah industrial berasal dari kata industri, yang sedikitnya memiliki tiga konotasi, yaitu :

¹⁶ *Ibid*, hlm.3.

- a. merupakan proses produksi, yaitu proses perubahan yang bersifat transformasional dari bahan baku menjadi bahan jadi, baik barang maupun jasa.
- b. merupakan suatu tempat, dimana proses produksi tersebut berlangsung.
- c. merupakan rangkaian kegiatan dari orang yang sedang melakukan proses produksi (*supply chain process*).

proses produksi diperlukan berbagai faktor produksi (production factors), yaitu adanya manusia, biaya, bahan baku, sarana/alat kerja, sistem atau aturan, serta kelompok sasaran yang akan menikmati hasil produksi.

Manusia merupakan faktor produksi yang memiliki peran paling besar dan menentukan, karena manusia yang merencanakan, melaksanakan, mencari, bahkan menikmati faktor produksi yang lain, sehingga disebut sebagai para pelaku produksi (*production actors*). Hubungan industrial merupakan tatanan yang menunjukkan keterhubungan (interrelasi, interaksi) diantara para pelaku produksi (*production actors*), yang satu sama lain saling ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi, untuk mencapai tujuan bisnis organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang maupun jasa¹⁷

2. Upaya Hukum

¹⁷ *Ibid*, hlm.4.

Upaya hukum Peninjauan kembali dalam perkara perdata diatur dalam *Reglement of de Burgelijke Rechtvordering (RV)*, yaitu hukum acara perdata yang dulu berlaku bagi pengadilan orang Eropa, dalam pengaturan HIR yang berlaku bagi bangsa pribumi tidak mengenal *request civiel*.¹⁸ Kata peninjauan kembali diterjemahkan dari kata *herziening*. Peninjauan kembali merupakan upaya hukum untuk memperbaiki putusan yang telah menjadi tetap sehingga tidak dapat diubah lagi dengan maksud memperbaiki suatu kealpaan hakim yang merugikan terdakwa, namun jika perbaikan itu hendak dilakukan, maka ia harus memenuhi syarat, yakni ada sesuatu keadaan yang ketika dilakukan pemeriksaan oleh hakim, hakim tersebut tidak mengetahuinya, dan jika ia mengetahui keadaan itu, maka akan memberikan putusan lain¹⁹

3. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "arbeidsrecht". Kata arbeidsrecht itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.²⁰

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk

¹⁸ Herri Swantoro, *Harmonisasi Keadilan & Kepastian dalam Peninjauan Kembali*, Kencana, Depok, 2017, hlm. 61

¹⁹ Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta, 2015, hlm. 142

²⁰ Hernawati RAS, Yeti Kurniati, Wiwit Juliana Sari, *Aspek Hukum Pidana Bidang Ketenagakerjaan*, Rizqi Press, Cetakan Pertama Oktober, Bandung, 2020, hlm. 85.

memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan diatur dalam dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan

sebagainya.

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.

Hukum perburuhan/ ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

Hukum perburuhan/ ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat

upah sebagai balas jasa

- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (pre-employment), pada saat kerja (during employment) dan sesudah kerja (post employment).

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa: "Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

4. Perselisihan hubungan industrial

Objek perselisihan hubungan industrial²¹ dimulai dari timbulnya perselisihan hubungan industrial disebabkan adanya pertentangan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Adanya pertentangan tersebut membuahkan akibat adanya perselisihan hak, perselisihan

²¹ Mohammad Saleh, Lilik Mulyadi, *Seraut wajah Pengadilan Hubungan Industrial (Perspektif Teoritis, Praktik, Dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2012, hlm, 10

kepentingan, perselisihan karena pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Karenanya, dapat dikatakan bahwa aspek inilah yang merupakan objek perselisihan hubungan industrial. Adapun keempat objek tersebut dapat dideskripsikan lebih detail sebagai berikut:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama..

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan karena pemutusan hubungan kerja

Perselisihan karena pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak..

d. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon

a. PHK

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara tenaga kerja dan majikan karena suatu hal tertentu, Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasar kan izin panitia daerah atau panitia pusat²².

Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, di mana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan Pasal 1 angka 25 Undang-

²² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm,159.

undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian ini menurut penulis sangat tepat karena sudah mencakup perbedaan kedua pengertian di atas.

b. Pemberian Hak Pesangon Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021

Berdasarkan Pasal 40 , hak pesangon tenagakerja yang telah mengalami PHK, maka, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Yaitu : masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah, masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah, masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah, masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah, masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah, masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah, masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah, masa

kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.²³

6. Tinjauan Teori Tentang Manajemen Efisiensi Perusahaan Sebagai Alasan Diterbitkannya PHK

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi maka, permasalahan yang dihadapi bukan hanya alat-alat kerja, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi menyangkut kerjasama antar pegawai dalam suatu organisasi. Kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam TQM (*Total Quality Manajemen*). Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Faktor yang mendasar perlu dibentuknya tim tentunya adalah sebagai berikut; pemikiran 2 orang atau lebih cenderung lebih baik; anggota tim dapat saling mengenal dan percaya; kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik; dan juga konsep sinergi. definisi resmi untuk organisasi (*organization*) adalah entitas sosial yang diarahkan dengan tujuan dan dengan penuh pertimbangan. Entitas sosial berarti terdiri dari dua orang atau lebih. Hal ini memberikan pengertian di dalam organisasi terdiri beberapa orang yang bekerjasama untuk meraih tujuan yang sama²⁴. Dengan mempertimbangkan dua hal tersebut kinerja sebuah organisasi tidak akan lepas dari sebuah kerjasama tim. Dibutuhkan peran aktif dari pegawai dan tim yang solid agar dapat terwujudnya tujuan yang sudah di kehendaki. kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah di

²³ Jurnal Yulwansyah and Partner, *Tinjauan Hukum Mengenai Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Pekerja Dalam Draft RUU Cipta Kerja*, Office 8, Level 18-A, Jl. Jend Sudirman Kav. 52-53, Scbd Jakarta Selatan 12190

²⁴ Daft, *Manajemen (Fifth Edition)* Nasville, Tennessee 2019, hlm, 12

peroleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri

Efisiensi bisa diartikan sebagai keadaan di mana manfaat yang sebesar-besarnya bisa dicapai dari suatu pengorbanan tertentu, dimana untuk memperoleh suatu manfaat tertentu diperlukan pengorbanan sekecil mungkin Efisiensi merupakan salah satu cara perusahaan dalam mengelola sumber keuangan, material, proses, peralatan, tenaga kerja maupun biaya secara efektif Menurut Ghiselli & Brown, yang dikutip oleh Ibnu Syamsi, istilah efisiensi mempunyai pengertian yang sudah pasti, yaitu menunjukkan adanya perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input)

Efisiensi adalah usaha mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, didalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga dan waktu. Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara suatu hasil dengan usahanya. Perbandingan ini dapat dilihat dari dua segi , yaitu :

- a. Hasil : yaitu Suatu kegiatan dapat disebut efisien, jika suatu usaha memberikan hasil yang maksimum. Maksimum dari segi mutu atau jumlah satuan hasil itu.
- b. Usaha : Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien, jika suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang minimum, mencakup lima unsur: pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruang, dan benda (termasuk uang)

Sengketa frasa efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 Undang Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , bahwa perusahaan dapat memberlakukan PHK pada karyawan tanpa melalui proses permohonan kepailitan oleh debitur pada pengadilan niaga, sehingga Pasal ini berdampak pada karyawan yang diputus PHK dengan alasan efisiensi. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011 memberikan penafsiran hukum atas permohonan pihak pihak tenaga kerja yang mengalami PHK dengan alasan efisiensi, bahwa Para Pemohon yang merupakan tenaga kerja merupakan pihak yang dirugikan atas berlakunya pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada praktiknya PHK diberlakukan pada tenaga kerja dalam kondisi perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure* yaitu kondisi pandemic covid 19).

Pertimbangan hakim atas permohonan para pemohon uji materil Pasal 164 Ayat (3) in casu, bahwa hakim telah mengabulkan kepastian frasa manajemen efisiensi perusahaan yang secara langsung diterapkan pada karyawannya, dalam pertimbangan hakim MK , menafsirkan efisiensi dengan cara perusahaan tidak diperbolehkan menerbitkan PHK terhadap tenaga kerja dan atau mengefisienkan biaya tenaga kerja, dan atau memutuskan hubungan kerja, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan. (*in casu* putusan pailit nomor : 38/pdt-sus /pkpu/2016/pn .niaga /jkt.pst atas penetapan status piutang kreditor konkruen hotel grand royal

panghegar Bandung.

Daya ikat putusan Mahkamah konstitusi pada dasarnya diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa Putusan MK bersifat final. Hal itu berarti Putusan MK telah memiliki kekuatan hukum tetap sejak dibacakan dalam persidangan MK. Putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap memiliki kekuatan hukum mengikat untuk dilaksanakan

Berbeda dengan putusan pengadilan biasa yang hanya mengikat para pihak, Putusan MK dalam perkara pengujian UU mengikat semua komponen bangsa, baik penyelenggara negara maupun warga negara. Dalam perkara pengujian UU, yang diuji adalah norma UU yang bersifat abstrak dan mengikat umum. Walaupun dasar permohonan pengujian adalah adanya hak konstitusional pemohon yang dirugikan, namun sesungguhnya tindakan tersebut adalah mewakili kepentingan hukum seluruh masyarakat, yaitu tegaknya konstitusi. Kedudukan pembentuk UU, DPR dan Presiden, bukan sebagai tergugat atau termohon yang harus bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan. Pembentuk UU hanya sebagai pihak terkait yang memberikan keterangan tentang latar belakang dan maksud dari ketentuan UU yang dimohonkan. Hal itu dimaksudkan agar ketentuan yang diuji tidak ditafsirkan menurut pandangan pemohon atau MK saja, tetapi juga menurut pembentuk UU, sehingga diperoleh keyakinan hukum apakah bertentangan atau tidak dengan konstitusi.

Daya Ikat Putusan MK tidak hanya dan tidak harus selalu pembentuk UU, tetapi semua pihak yang terkait dengan ketentuan yang diputus oleh MK.

Dalam Putusan suara terbanyak, tidak hanya KPU ataupun pemerintah dan DPR yang terikat oleh Putusan MK, tetapi juga partai politik peserta Pemilu sejak putusan itu dibacakan.