

Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja

Moch. Arif Bayu Ferdiansyah

moch.arif.bayu-2017@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

How to cite:

Moch. Arif Bayu Ferdiansyah, 'Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 7 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32739

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297

**Abstract**

Termination of employment on the basis of efficiency carried out by a company creates several obligations that must be fulfilled by employers such as employers are required to provide severance pay twice the stipulated provisions as well as other workers' rights. Efficiency also has limitations so that it can be done legally or in conformity with existing laws and regulations. In the applicable law it is stipulated that efficiency is carried out because the company does need this efficiency because the company has experienced a difficulty that forces entrepreneurs to carry out an efficiency. The efficiency is due to difficult circumstances in the company, causing losses in the company. There are also legal remedies that can be taken by workers if there is a dispute regarding termination of employment on the basis of efficiency, such as mediation, conciliation, and a lawsuit with the Industrial Relations Court.

Keywords: *Termination of Employment; Efficiency; Loss.*

Abstrak

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar adanya efisiensi yang dilakukan oleh suatu perusahaan menimbulkan beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha seperti, pengusaha diwajibkan untuk memberikan suatu uang pesangon sebanyak dua kali dari ketentuan yang telah diatur serta hak-hak pekerja yang lainnya. Efisiensi juga memiliki suatu batasan-batasan agar dapat dilakukan dengan sah atau memiliki kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam Undang-Undang yang berlaku diatur bahwa efisiensi dilakukan karena perusahaan memang membutuhkan efisiensi tersebut karena perusahaan telah mengalami suatu kesulitan sehingga memaksa pengusaha untuk melakukan suatu efisiensi. Adapun efisiensi disebabkan karena keadaan yang sulit dalam perusahaan sehingga menyebabkan kerugian di dalam perusahaan. Terdapat juga upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja jika terdapat perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi seperti, mediasi, konsiliasi sampai gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Alih Daya; TUPE; Ketenagakerjaan.

Copyright © 2022 Moch. Arif Bayu Ferdiansyah

Pendahuluan

PHK atau *Post employment* yang berarti suatu aspek hukum ketenagakerjaan setelah hubungan kerja yang berkaitan langsung dengan tenaga kerja yang sudah purna kerja karena adanya pemutusan hubungan kerja. Ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk melakukan suatu pengakhiran hubungan kerja yang dikarenakan suatu sebab tertentu yang secara otomatis membuat berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Adapun beberapa syarat agar suatu PHK yang dilakukan dapat sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku yakni salah satunya ialah kegiatan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan.

Efisiensi dalam lingkup ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yakni pada pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan “*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....*”. Efisiensi yang dilakukan ini merupakan suatu upaya untuk melakukan suatu penghematan keuangan perusahaan.¹

PHK atas dasar efisiensi yang ditujukan kepada pekerja maka, pekerja berhak mendapat uang pesangon sebesar dua kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang ada di Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan sering terjadi perselisihan PHK yang salah satunya yaitu karena hal efisiensi yang dilakukan perusahaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan kerja dapat terjadi ketika ada salah

¹ Arasy Pradana, ‘Kewajiban Perusahaan Sebelum Mem-PHK karena Efisiensi’ (Hukumonline, 2018) <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5ebd1d78eb768/kewajiban-perusahaan-sebelum-mem-phk-karena-efisiensi#_ftn10>, dikunjungi pada tanggal 28 Agustus 2020.

satu pihak yang tidak memiliki kesamaan pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja. Seperti halnya dalam pokok perkara dengan nomor putusan 102 PK/Pdt. Sus-PHI/2015 yang pihak- pihaknya ialah Gampang Hartono melawan PT. Batik Keris yang diwakili oleh Handianto Tjokrosaputro yang memiliki jabatan sebagai Direktur utama. Pada awal pokok perkara tersebut, Gampang Hartono yang bekerja sebagai security selama 16 tahun (September 1997 sampai September 2013) dan telah menjadi pekerja tetap di PT. Batik Keris yang merupakan PT yang bergerak dibidang Retail dengan gaji Rp. 2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) per bulan. Awal mula perselisihan pemutusan hubungan kerja ini didasarkan atas keluarnya surat yang menyatakan pemberitahuan pensiun kepada penggugat (Gampang Hartono). Penggugat dalam hal ini menyangkal atas keluarnya surat tersebut karena penggugat beranggapan bahwa pemutusan hubungan kerja ini tidak dibenarkan jika didasarkan dengan alasan pensiun, karena batas usia pensiun pada saat itu ialah 55 tahun sedangkan usia penggugat masih 42 tahun. Oleh karenanya penggugat mengirimkan suatu tulisan ketidakpuasan kepada tergugat (Handianto Tjokrosaputro) dan juga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat tidak diatur di dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). PKB menurut pasal 116 ayat (1) memiliki pengertian yakni suatu Perjanjian yang dibuat oleh satu serikat atau beberapa serikat pekerja yang telah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan satu atau beberapa pengusaha.

Tetapi ketika surat tersebut diajukan ke tergugat, tak lama setelah itu ada lagi surat yang menyatakan PHK tapi dengan alasan lain yakni efisiensi. Dari surat tersebut dapat dilihat jika ada suatu hal yang tidak konsisten yang dilakukan tergugat. Penggugat telah memiliki itikad baik dengan merundingkan permasalahan ini melalui perundingan bipartite namun tidak ditanggapi oleh tergugat sehingga hal ini berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah sampai di Pengadilan Hubungan Industrial Mahkamah Agung (peninjauan kembali) dan telah ada putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Dan dalam putusan 102 PK/Pdt. Sus-PHI/2015 yang pada akhirnya membela atau memenangkan pihak penggugat. Tetapi, tidak untuk dipekerjakan kembali.

Sehingga hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus sejak tanggal 24 september 2014. Dan juga memaksa tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan besaran nominal Rp.63.756.000,00 (enam puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh enam ribu rupiah).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ialah tipe penelitian *Doctrinal Research* serta penafsiran yang digunakan adalah Penafsiran Gramatikal atau interpretasi bahasa (*de taalkundige interpretatie*). Penafsiran Gramatikal atau interpretasi bahasa dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui makna efisiensi dalam ketentuan Undang-Undang terkait. Dasar acuan dari tipe penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang ada. Proses dalam tipe penelitian ini ialah dengan menganalisa dan menelaah peraturan perundang-undangan terkait untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum yang berguna untuk menjawab isu hukum yang ada.

Pendekatan yang digunakan ialah *Statute approach* (pendekatan perundang-undangan) yang digunakan untuk menganalisis permasalahan hukum yang berkaitan dengan PHK khususnya dalam rangka efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dengan berdasar pada semua peraturan perundang-undangan ataupun regulasi-regulasi yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah. Yang kedua yaitu pendekatan dengan *Case approach* (pendekatan kasus) yang berguna dalam mencari alasan atau *ratio decidendi* yang dikeluarkan oleh hakim dalam putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap atau *Inkracht* untuk menyelesaikan suatu kasus tertentu.² Serta yang ketiga yakni pendekatan dengan *Conceptual approach* (pendekatan konseptual). Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan suatu konsep yang memiliki kegunaan untuk dasar acuan untuk

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana 2005).[134].

penulisan tugas akhir ini serta untuk mencari pengertian kata yang memang kunci dari skripsi ini seperti PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan Efisiensi.

Kewajiban Perusahaan Dalam Melakukan Efisiensi Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Efisiensi dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidaklah memiliki pengertian yang memadai dan dalam penjelasan pasalnya tidak adanya pengertian mengenai efisiensi itu sendiri. Karena tidak adanya pengertian mengenai efisiensi yang benar dan jelas menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan banyak para ahli yang memiliki pandangan atau penjabaran dari kata “efisiensi” tersebut. Pandangan atau penjabaran menurut ahli salah satunya yakni menurut Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa efisiensi ialah suatu perbandingan antara *input* (masukan) dengan *output* (hasil keuntungan dengan sumber yang digunakan) atau juga suatu hasil yang optimal yang telah diperoleh dengan memanfaatkan penggunaan sumber yang terbatas.³

Sedangkan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) efisiensi memiliki arti bahwa “*ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya); kedayagunaan; ketepatangunaan; kesangkilan; 2 kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya)*”, Efisiensi juga disebutkan dalam kamus hukum bahwa efisiensi memiliki arti kemanfaatan, penggunaan dengan setepat-tepatnya.⁴ Adapun dalam keberadaan efisiensi juga memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang melakukannya. Manfaat tersebut antara lain yakni:

1. Menghemat penggunaan sumber daya dalam perusahaan untuk melakukan kegiatan.
2. Dapat mengoptimalkan sumber daya sehingga memiliki kemungkinan kecil

³ Kanal Pengetahuan, ‘Pengertian Efisiensi, Tujuan, Jenis dan Contohnya’ (Kanal.web, 2016) <<https://www.kanal.web.id/pengertian-efisiensi-tujuan-jenis-dan-contohnya>>, dikunjungi pada tanggal 4 Desember 2020.

⁴ Subrata Kubung, *Kamus Hukum Internasional & Indonesia* (Permata Press 2019).[126].

terbuangnya sumber daya tersebut.

3. Untuk mengoptimalkan keuntungan yang akan mungkin diperoleh perusahaan.

Efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan juga berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan. Karena efisiensi dalam hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pemutusan hubungan kerja atas dasar adanya efisiensi di suatu perusahaan ini dilakukan karena ada beberapa faktor-faktor yang melatarbelakangi efisiensi ini.

Efisiensi dilakukan karena adanya suatu faktor yang muncul diluar perusahaan yang mengakibatkan suatu pengaruh bagi perusahaan seperti pengurangan permintaan, kesulitan penjualan, tidak adanya bahan mentah dan lain sebagainya. Sehingga faktor-faktor yang muncul diluar kemampuan perusahaan tersebut mengakibatkan perusahaan harus melakukan suatu pengurangan pekerja melalui pemutusan hubungan kerja. Namun alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak didasarkan atau tidak ada sangkut pautnya dengan tingkah laku pekerja yang berhubungan langsung dengan pribadi pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan adanya suatu efisiensi yang dilakukan perusahaan dapat dikatakan merupakan suatu pengurangan pekerja pada perusahaan dan dengan pengurangan pekerja tersebut memiliki hubungan dengan alasan yang bersifat ekonomis, teknis, atau organisatoris dalam perusahaan milik majikan. Alasan tersebut juga memiliki keterkaitan dengan jalannya suatu perusahaan.

Dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya efisiensi yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melainkan ada juga macam-macam atau jenis-jenis pemutusan hubungan kerja lainnya. Efisiensi juga diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni ada di pasal 164 ayat (3) yang pada intinya menyatakan bahwa majikan dari suatu perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya karena perusahaan tutup dan bukan disebabkan oleh suatu kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut maupun dikarenakan suatu keadaan memaksa (*Force majeure*). Adapun syarat-syarat atau upaya lain menurut Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi

nomor 19/PUU-IX/2011 yang harus dilakukan oleh perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas efisiensi, karena jika tidak melaksanakan syarat-syarat atau upaya tersebut Mahkamah Konstitusi mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dilakukan.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut juga mendalilkan bahwa efisiensi dianggap masih konstitusional jika pemutusan hubungan kerja didasarkan atas adanya efisiensi perusahaan namun perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas dasar efisiensi tersebut haruslah dimaknai “tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu”. Karena Mahkamah Konstitusi beranggapan bahwa tutupnya suatu perusahaan yang memutuskan hubungan kerja atas dasar efisiensi ini adalah sebagai bentuk efisiensi tersebut. Namun disisi lain terdapat suatu perbedaan dari apa yang telah ada di dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, seperti halnya yang ada dalam putusan Mahkamah Agung nomor 102 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 terlihat bahwa ada suatu kontradiksi atau hal yang berlawanan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011. Dalam putusan Mahkamah Agung nomor 102 PK/Pdt. Sus-PHI/2015 yang melibatkan antara Gampang Hartono selaku penggugat dan PT. Batik Keris yang diwakili oleh Direktur Utama Handianto Tjokrosaputro.

Dalam putusan yang telah disebutkan diatas pada intinya PT. Batik Keris telah memutus hubungan kerja dengan Gampang Hartono dengan alasan bahwa perusahaan melakukan suatu efisiensi. Gampang Hartono melakukan semua upaya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan sampailah pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung yang pada akhirnya Gampang selaku penggugat dinyatakan putus hubungan kerja dengan PT. Batik Keris. Sehingga atas dasar tersebut maka Gampang Hartono memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Padahal sebenarnya penggugat masih ingin bekerja di PT. Batik Keris namun oleh Mahkamah Agung tidak dikabulkan karena jika hubungan kerja antara kedua belah pihak tersebut terus dilakukan maka akan tumbul suatu ketidakharmonisan dalam hubungan kerja maka dari itulah Mahkamah Agung memutus hubungan

kerja antara penggugat dan tergugat meskipun perusahaan PT. Batik Keris tidak tutup dan tidak mengalami kerugian. Adapun putusan lainnya yakni putusan dengan nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg. Yang melibatkan antara Devi Fahlevi Azhari sebagai penggugat dan PT. Bostinco sebagai Tergugat. Dalam putusan nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tersebut pada intinya ada suatu perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, yang kemudian diteruskan kembali oleh para pihak ke tingkat kasasi. Pada tingkatan kasasi memutuskan bahwa pihak penggugat telah diputus hubungan kerjanya dengan tergugat yang didasarkan atas adanya efisiensi. Putusan kasasi tersebut bernomor 882 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dilihat dari isi putusan nomor 102 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 dan putusan nomor 882 K/Pdt.Sus-PHI/2017 ini memiliki ketentuan putusan yang hampir sama bahwa pada intinya penggugat telah diputus hubungan kerjanya atas dasar efisiensi yang perusahaan terkait tidak mengalami tutup. Kontradiksi antara putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011 dengan Putusan Mahkamah Agung nomor 102 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 tersebut ialah bahwa Mahkamah Agung memiliki pandangan tersendiri dalam menyelesaikan kasus yang ada yang didasarkan oleh suatu akibat yang akan muncul dikemudian hari jika hubungan kerja antara Gampang Hartono (pekerja) dengan Handianto Tjokrosaputro (pengusaha) tetap dilanjutkan.

Dan dalam putusan Mahkamah Agung nomor 102 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 itu tidak menggunakan syarat-syarat yang harus dilakukan terlebih dahulu oleh perusahaan sebelum memutus hubungan kerja atas dasar efisiensi seperti dalam putusan Mahkamah Konstitusi sebagai dasar acuan dari putusan Mahkamah Agung tersebut. Mahkamah Agung yang memutus perkara tersebut seolah-olah mengesampingkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011 terkait pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁵ Dan atas dasar adanya putusan Mahkamah Agung nomor 102 PK/Pdt.Sus-PHI/2015, pemutusan hubungan

⁵ Alamaududi, 'Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Tutup, Apa Hak Pekerja?' (Almaududi, 2019) <https://almaududi.com/2019/01/06/pemutusan-hubungan-kerja-phk-karena-perusahaan-tutup-apa-hak-pekerja/#_ftn2> dikunjungi pada tanggal 5 Desember 2020.

kerja atas dasar efisiensi yang dilakukan oleh suatu perusahaan dapat dilakukan tanpa adanya kerugian serta perusahaan tidak perlu untuk tutup seperti halnya yang telah disebutkan didalam pasal 164 ayat(3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karena pada dasarnya pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan yakni, untuk menyehatkan kembali perusahaan agar perusahaan tidak tutup sehingga tidak tutupnya perusahaan adalah upaya untuk mengatasi perusahaan yang mengalami beberapa kesulitan dalam perusahaan itu sendiri. Sehingga jika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja dengan alasan efisiensi perusahaan yang dimiliki oleh pengusaha tidak diperlukan untuk tutup, hal tersebut dilakukan karena agar perusahaan dapat berjalan seperti biasanya dan diharapkan agar perusahaan dapat sehat kembali.⁶ Sehingga efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja ini dapat disimpulkan bahwa efisiensi merupakan upaya pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas keadaan perusahaan yang mengalami suatu kesulitan yang juga membuat perusahaan tidak beroperasi dengan baik seperti dalam kesehariaanya. Sehingga memaksa perusahaan untuk mengurangi jumlah sumber daya manusia (pekerja) dalam suatu perusahaan dengan tujuan agar perusahaan lebih mendapatkan profit atau keuntungan dengan memberikan pengoptimalan pekerjaan kepada pekerja yang masih memiliki hubungan kerja di perusahaan yang melakukan efisiensi tersebut.

Kewajiban Perusahaan Dalam Melakukan Efisiensi Menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pada pertengahan tahun 2020 Klausula efisiensi yang sebelumnya telah disebutkan di dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 telah

⁶ Shietra& Partners, 'Efisiensi Usaha Sebagai Alasan PHK Terhadap Buruh/Karyawan dalam Praktik Putusan Mahkamah Agung serta Mahkamah Konstitusi RI' (Hukum-hukum, 2016) <<https://www.hukum-hukum.com/2016/06/efisiensi-usaha-sebagai-alasan-phk.html>>, dikunjungi pada tanggal 5 Desember 2020.

dihapuskan oleh Undang-Undang yang baru yakni Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Efisiensi yang ada pada undang-undang Ketenagakerjaan telah dihapus dan diperbaharui oleh Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan memiliki isi pasal yang berbeda pula. Efisiensi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak memiliki pengertian yang secara jelas dituliskan di dalam penjelasan pasalnya, Hal ini sama dengan efisiensi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang juga tidak mengatur pengertian efisiensi dalam pasalnya. Klausul pasal pada Cipta Kerja berbeda dengan yang ada sebelumnya. Undang-Undang Cipta Kerja juga memiliki suatu julukan lain yakni *Omnibus Law*. Kata *Omnibus Law* merupakan kata yang berasal dari Bahasa Latin yang memiliki arti “untuk semuanya”.⁷ Sehingga dalam konteks Hukum, *Omnibus Law* dapat diartikan suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki cakupan untuk semua dan mengatur dalam lintas sektor atau secara sederhana dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja merupakan satu undang-undang yang dapat mengatur banyak hal.⁸ Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan *Omnibus Law* pertama yang ada di Indonesia yang meskipun pada awal disahkannya Undang-Undang ini banyak para pihak yang khususnya para pekerja yang menolak dan kecewa atas adanya Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Seiring dengan waktu disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja ini, pada tahun 2020 menurut Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terdapat suatu lonjakan mengenai pekerja yang telah di rumahkan dan juga di PHK. Hal tersebut merupakan efek dari adanya pandemi yang menyebabkan semua sektor ekonomi di Indonesia menjadi terhambat. Pekerja yang dirumahkan ataupun pekerja yang terkena PHK di tahun 2020 Provinsi Jawa Timur memiliki nominal sebanyak 41 ribu (empat puluh satu ribu) orang. 41.000 orang yang tersebut terdiri dari 6.924 pekerja yang terkena PHK dan 34.198 pekerja yang dirumahkan.

⁷ Muhammad Idris, ‘Mengapa UU Cipta Kerja Disebut Omnibus Law?’ (MoneyKompas) <<https://money.kompas.com/read/2020/10/17/073311026/mengapa-uu-cipta-kerja-disebut-omnibus-law?page=all>>, dikunjungi pada tanggal 14 Desember 2020.

⁸ *ibid.*

Sektor perusahaan yang merumahkan atau memPHK pekerja terdiri dari sektor perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sebanyak 23,08%, sektor industry pengolahan kayu sebanyak 18,33%, sektor perusahaan yang bergerak di bidang hotel dan restoran sebanyak 31,37% dan sektor yang bergerak dibidang industri pembuatan alas kaki sebanyak 29,56%. Setelah diundangkannya Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pasal 164 ayat (3) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja yang didasarkan karena perusahaan melakukan suatu efisiensi telah dihapuskan sehingga pasal ini sudah tidak berlaku lagi.

Pengganti efisiensi dalam pasal 164 ayat (3) adalah pasal 154A huruf (b) Undang-Undang Cipta Kerja yakni ada di dalam BAB IV tentang Ketenagakerjaan. Efisiensi dalam pasal 154A huruf (b) memiliki isi pasal yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti atau tidak diikuti dengan penutupan suatu perusahaan yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian. Perbedaan antara pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dihapus dan diganti dengan pasal 154A huruf (b) memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari isi pasal 154A huruf (b) yang memiliki ketentuan efisiensi yang berbeda dengan pasal 164 ayat (3). Efisiensi yang ada dalam pasal 154A huruf (b) ini didasarkan karena adanya suatu kerugian yang muncul di suatu perusahaan yang tentunya berbeda dengan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberlakukan efisiensi tidak karena kerugian melainkan karena perusahaan memang menginginkan untuk melakukan efisiensi karena ada beberapa faktor yang melatarbelakangi efisiensi tersebut.

Perbedaan lainnya antara kedua pasal tersebut juga terlihat pada kalimat “dua kali” yang sebelumnya kalimat tersebut diatur dan dicantumkan di dalam pasal 164 ayat(3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pada intinya pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha atas dasar suatu perusahaan telah melakukan efisiensi wajib memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Uang-uang tersebut

disesuaikan dengan apa yang telah tercantum dalam pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan di dalam pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapuskan kalimat “dua kali” tersebut sehingga pekerja yang terdampak atas adanya efisiensi di suatu perusahaan tidak begitu diuntungkan seperti pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dihapuskan.

Padahal secara filosofi ketentuan “dua kali” yang ada dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang layak diterima oleh pekerja. Kelayakan tersebut karena didasari oleh pemutusan hubungan kerja yang tidak didasarkan atas kesalahan dari pribadi pekerja melainkan pemutusan hubungan kerja tersebut didasarkan atas upaya untuk mengembalikan keadaan suatu perusahaan yang kurang baik atau upaya dalam rangka menyetatkan kembali suatu perusahaan. Karena alasan itulah maka pekerja layak untuk mendapatkan dua kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebelumnya ada di pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap memiliki tempat yang sama yakni berada di dalam pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja yang meskipun telah ada ubahan dalam pasal tersebut. Ubahan yang ada di dalam pasal 156 yang baru memang tidak terlalu signifikan karena pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) masih tetap memiliki ketentuan pasal yang sama dengan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ubahan pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja hanya terlihat di ayat (4) yakni tentang uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di putus hubungan kerjanya dengan pengusaha. Ketentuan pasal 156 ayat (4) yang sebelumnya terdapat empat huruf pasal yakni :

- a. cuti tahunan yang belum gugur dan belum diambil;
- b. ongkos pulang bagi pekerja dan keluarga pekerja;
- c. penggantian perumahan, pengobatan, serta perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang telah memenuhi syarat);
- d. hal-hal lain yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

Sedangkan dalam pasal 156 ayat (4) yang baru yakni di Undang-Undang Cipta Kerja telah diubah isi pasalnya yakni:

- a. cuti tahunan yang belum gugur dan belum diambil;
- b. ongkos pulang bagi pekerja dan keluarga pekerja;
- c. hal-hal lain yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

Dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja yang telah penulis jabarkan telah jelas bahwa huruf c yang sebelumnya ada di dalam pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan tentang penggantian perumahan, pengobatan, serta perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang telah memenuhi syarat) telah dihapuskan sehingga pasal 156 ayat (4) Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya memiliki 3 huruf pasal saja.

Kesimpulan

Dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja karena suatu perusahaan melakukan efisiensi dalam Hukum Ketenagakerjaan yang dulunya diatur didalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekarang telah mengalami perkembangan yang cukup komprehensif dalam menjawab pertanyaan apakah suatu perusahaan diperlukan untuk tutup jika mengalami efisiensi. Munculnya Undang-Undang yang baru yakni Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menjawab pertanyaan tersebut bahwasanya perusahaan diberi dua pilihan yakni dapat tutup maupun tidak tutup ketika perusahaan ingin melakukan efisiensi. Sehingga tidak tutupnya suatu perusahaan yang melakukan efisiensi memang diperbolehkan dan pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atas dasar adanya efisiensi di suatu perusahaan.

Daftar Bacaan

Buku

Aloysius Uwiyono, *et al*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers, 2018).

Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Laksbang Justitia, 2020).

Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)* (Laksbang Pressindo, 2017).

Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Sinar Grafika, 2020).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press, 2008).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Rajawali Pers, 2020).

Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)* (Deepublish, 2019).

Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (Jakad Publishing, 2019).

M. Thaib, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Deepublish, 2019).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana, 2019).

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia, 2013).

Subrata Kubung, *Kamus Hukum Internasional & Indonesia* (Permata Press, 2019).

Laman

Almaududi, 'Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Tutup, Apa Hak Pekerja?' (Almaududi, 2019) <https://almaududi.com/2019/01/06/pemutusan-hubungan-kerja-phk-karena-perusahaan-tutup-apa-hak-pekerja/#_ftn2> dikunjungi pada tanggal 5 Desember 2020.

Arasy Pradana, 'Kewajiban Perusahaan Sebelum Mem-PHK karena Efisiensi' (Hukumonline, 2018) <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5ebd1d78eb768/kewajiban-perusahaan-sebelum-mem-phk-karena-efisiensi#_ftn10> dikunjungi pada tanggal 28 Agustus 2020.

Kanal Pengetahuan, 'Pengertian Efisiensi, Tujuan, Jenis dan Contohnya' (kanal.web, 2016) <<https://www.kanal.web.id/pengertian-efisiensi-tujuan-jenis-dan-contohnya>> dikunjungi pada tanggal 4 Desember 2020.

Muhammad Idris, 'Mengapa UU Cipta Kerja Disebut Omnibus Law?' (Money Kompas) <<https://money.kompas.com/read/2020/10/17/073311026/mengapa-uu-cipta-kerja-disebut-omnibus-law?page=all>> dikunjungi pada tanggal 14 Desember 2020.

Shietra& Partners, 'Efisiensi Usaha Sebagai Alasan PHK Terhadap Buruh/ Karyawan dalam Praktik Putusan Mahkamah Agung serta Mahkamah Konstitusi RI' (hukum-hukum, 2016) <<https://www.hukum-hukum.com/2016/06/efisiensi-usaha-sebagai-alasan-phk.html>> dikunjungi pada tanggal 5 Desember 2020.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245).

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--