

JUSTIFIKASI EFISIENSI SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA*

Budi Santoso**

Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang
Jalan MT. Haryono No. 169 Malang, Jawa Timur 65145

Abstract

Termination of employment by reason of efficiency without the enterprise has to be closed down is not regulated in Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower. However, based on the Act, reason of efficiency is not one of the prohibited reasons of termination. Through the interpretation of Article 151 and 153 of the Act, the employer may terminate the employment by reason of efficiency provided that the redundancy, the disclosure of information, efforts to prevent termination of employment, negotiation with workers' representatives and based on good faith.

Keywords: *termination of employment, efficiency.*

Intisari

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun demikian, berdasarkan Undang-Undang tersebut, alasan efisiensi yang merupakan bentuk dari alasan ekonomi bukan merupakan salah satu alasan yang dilarang dalam pemutusan hubungan kerja. Melalui penafsiran Pasal 151 dan 153 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja atas alasan efisiensi dengan syarat adanya kelebihan jumlah pekerja, adanya keterbukaan informasi, adanya upaya-upaya pencegahan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, dan musyawarah dengan perwakilan pekerja serta dilandasi oleh itikad baik.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja, efisiensi.

Pokok Muatan

| | |
|---|-----|
| A. Latar Belakang Masalah | 403 |
| B. Metode Penelitian | 404 |
| C. Hasil Penelitian dan Pembahasan | 404 |
| 1. Pemutusan Hubungan Kerja Bukan Hak Mutlak Pengusaha | 404 |
| 2. Tinjauan Beberapa Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi | 407 |
| 3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 | 410 |
| 4. Efisiensi: Bentuk Alasan Ekonomi yang Tidak Dilarang sebagai Alasan Pemutusan Hu- bungan Kerja..... | 411 |
| D. Kesimpulan | 414 |

* Hasil penelitian yang dibiayai Dana Pembinaan Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Tahun 2012.

** Alamat korespondensi: budi.santoso@ub.ac.id

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan (*right to work*) dan maju mundurnya usaha perusahaan serta perekonomian nasional telah menjadi problem dilematis yang dihadapi oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan yang merupakan hak rakyatnya. Ketersediaan lapangan pekerjaan memerlukan pengusaha sebagai investor. Pengusaha memerlukan kestabilan ekonomi yang perlu dijaga oleh pemerintah. Ketidakstabilan ekonomi dapat berdampak pada kelangsungan usaha perusahaan. Pengusaha akan sebisa mungkin untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Upaya ini sering berdampak pada pekerja, yakni pengusaha mengurangi jumlah pekerjanya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan hilangnya pendapatan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bahkan keluarganya. Oleh karena itu, hukum perburuhan mengatur bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹ Hal yang dimaksud “dengan segala upaya” adalah kegiatan-kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003) mensyaratkan adanya alasan tertentu yang harus ada dalam pemutusan hubungan kerja.² Dalam UU No. 13 Tahun 2003 diketahui beberapa keadaan yang dapat digunakan oleh pengusaha sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, antara lain: pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana

(Pasal 160); pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161); terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163); perusahaan tutup (Pasal 164); perusahaan pailit (Pasal 165); dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut (Pasal 168).

Namun demikian, dalam prakteknya, ternyata terdapat alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang tidak merupakan salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan. Ini seperti yang terjadi dalam beberapa perkara perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja yang telah diputus pada tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung (MA). Beberapa contoh perkara tersebut, antara lain: perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Mulyono oleh PT Unisem Batam (Putusan MA Nomor 178 K/Pdt.Sus/2010); perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Wilson Epton May oleh PT Redpath Indonesia Jakarta (Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010); dan perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Arif Maulana dkk oleh Standard Chartered Bank Cabang Jakarta (Putusan MA Nomor 391 K/Pdt.Sus/2010).

Dalam perkara-perkara tersebut, pengusaha mendasarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengabulkan gugatan tersebut. Putusan tersebut ternyata dikuatkan oleh majelis hakim pada tingkat kasasi. Padahal substansi Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 adalah mengenai keadaan perusahaan tutup yang dapat

¹ Lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

² Lihat Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan disertai timbulnya kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi yang besarnya sesuai dengan masing-masing alasan tutupnya perusahaan, yakni bisa karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, keadaan memaksa, atau melakukan efisiensi. Rumusan lengkap Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Oleh karenanya, penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Juga, hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, misalnya terhadap pekerja yang dianggap telah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan hukum yang mengemuka adalah apakah efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat

dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Pasal-Pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sehingga dapat diketahui kesesuaian antara Pasal-Pasal tersebut dengan kandungan filosofis yang ada di belakang pengaturan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang telah menjadi putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Penelaahan akan difokuskan pada *ratio decidendi* hakim untuk sampai kepada suatu putusan.

Selain kedua pendekatan di atas, juga dilakukan telaah perbandingan dengan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 158 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha. Terhadap konvensi ini akan dianalisis apakah pengusaha dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa perusahaan harus tutup. Penelaahan tersebut menggunakan metode hermeneutika gramatikal dan model penalaran ekstensif, sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja Bukan Hak Mutlak Pengusaha

Menurut Erick Tucker, dilihat dari aspek sejarah, hukum perburuhan dibuat untuk lebih memberikan perlindungan kepada pekerja dalam menentang pasar kerja yang kapitalis.³

³ Erick Tucker, “Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law’s Recurring Regulatory Dilemmas?”, *Industrial Law Journal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010, hlm. 99.

Disebabkan posisi daya tawarnya yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, pembuat kebijakan telah secara khusus memberi perhatian pada perlindungan kepentingan pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja.⁴ Dalam hal ini, pekerja harus memperoleh jaminan pekerjaan, yang bermakna bahwa pekerja harus dilindungi dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang adil (*just cause*).⁵

Namun demikian, pandangan ini telah mulai dicoba untuk direduksi pengaruhnya dengan dalih ketatnya persaingan bisnis akibat globalisasi ekonomi. “Fleksibilisasi”, “deregulasi”, dan “globalisasi ekonomi” telah menjadi kata kunci dalam bidang hukum perburuhan dan hubungan industrial sejak tahun 1990-an. Ketiganya telah menjadi konsep sentral untuk mendukung praktek dan strategi perburuhan yang ditujukan untuk pasar tenaga kerja yang lebih liberal dan fleksibel dengan campur tangan pemerintah yang minimal. Kecenderungan untuk kembali ke filosofi “*laissez-faire, laissez aller*” tersebut diduga diperlukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat bersaing di pasar yang semakin “global” dengan negara-negara baru yang memperoleh posisi kompetitif di pasar dunia dengan kombinasi teknologi tinggi dan upah rendah.⁶ Di sisi lain, hal tersebut telah menimbulkan resistensi bagi pihak-pihak yang khawatir akan dampak buruk globalisasi ekonomi terhadap aspek perburuhan. Mereka menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian penting dari perjuangan untuk kemakmuran ekonomi jangka panjang.⁷

Pentingnya perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian penting dari perjuangan untuk kemakmuran ekonomi jangka panjang juga telah menjadi keyakinan bangsa Indonesia dalam bidang perburuhan. Hal ini tercermin dari diadopsinya konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan sebagaimana yang terkandung dalam Bab XIV UUD 1945.⁸ Konsep negara kesejahteraan memunculkan gagasan dalam aspek perburuhan bahwa adanya perbedaan kelas sosial antara pekerja dan pengusaha menyebabkan diperlukannya campur tangan negara dalam bentuk kebijakan. Campur tangan tersebut diperlukan dalam rangka melindungi hak-hak pekerja dari potensi kesewenang-wenangan pengusaha.

Pekerja harus mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan negara dalam bidang perburuhan harus mengandung unsur perlindungan kepada pekerja agar mereka memperoleh perlakuan yang adil dan layak oleh pengusaha, tak terkecuali dalam aspek pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha. Hal ini sebagaimana tujuan hukum perburuhan untuk melindungi pekerja karena posisi tawarnya yang tidak seimbang dengan pengusaha sehingga akan tercipta keadilan sosial,⁹ hak untuk bekerja yang diinterpretasikan sebagai hak pekerja untuk nyaman dan aman dalam bekerja harus dilindungi melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk mencegah atau menunda pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Berkaitan dengan aspek pemutusan hubungan kerja, dari kandungan Pasal 28D ayat (2) UUD

⁴ Joana Marinescu, “Are Judges Sensitive to Economic Conditions? Evidence from UK Employment Tribunals”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 4, Juli 2011, hlm. 673.

⁵ ILO, “Labour Market Indicators Questionnaire”, dalam Ronald Dekker, 2010, *Employment Security: a Conceptual Exploration*, Reflect, Tilburg University, Tilburg. Guy Davidov, “A Balanced Approach to Job Security”, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf>, diakses 27 September 2012.

⁶ Lammy Betten, “The Role of the Contract in Transforming Labour Relations”, dalam Lammy Betten, *et al.*, 1995, *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International, The Hague, hlm. 1.

⁷ Lihat Simon Deakin *et al.*, “Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standard”, *Industrial Law Journal*, Vol. 23, No. 4, Desember 1994, hlm. 289-310.

⁸ Jimly Asshiddiqie, 2010, *Konstitusi Ekonomi*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, hlm. 340.

⁹ Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 11.

¹⁰ Bob Hepple, 1986, *The Making of Labour Law in Europe: a Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansel Publishing Limited, London, hlm. 180.

1945 dapat difahami bahwa pekerja tidak boleh dipandang dari perspektif ekonomi semata, yakni mempunyai nilai guna bila mampu memberikan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan, tapi juga harus dipandang dari perspektif hak asasi manusia, yakni pekerja adalah manusia yang berbeda dengan mesin maupun modal uang, pekerja bukanlah barang. Pekerja harus diperlakukan sebagai manusia dengan cara-cara yang manusiawi. Oleh karena itu, meskipun pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, namun hak tersebut dibatasi oleh kewajiban pengusaha untuk berlaku adil. Pengusaha tidak boleh sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja.

Pandangan ini kemudian diwujudkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab Pemutusan Hubungan Kerja. Prinsip dasarnya dapat disimpulkan dari Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan pengusaha untuk sedapat mungkin dengan segala upaya menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya merupakan jalan terakhir yang ditempuh (*last resort*). Sebelum diputuskan adanya pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melakukan tindakan-tindakan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini misalnya dilakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur lebih lanjut bahwa jika berbagai upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dibolehkan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja

setelah memperoleh penetapan dari pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan kandungan Pasal 151 di atas dapat disarikan bahwa pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya hanya merupakan jalan terakhir setelah dilakukannya berbagai upaya untuk menghindarinya dan maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum diajukan ke PHI sekiranya perundingan tersebut tidak mencapai kata sepakat. Jadi, Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 ini memberikan batasan terhadap hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja berupa persyaratan prosedur yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Prinsip dasar kedua terdapat dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 yang memuat alasan-alasan yang dilarang digunakan oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender, dan politik. Ketentuan tersebut bersifat imperatif, bersifat memaksa, yakni pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Kandungan pasal tersebut menyiratkan bahwa hubungan kerja tidak bisa hanya dipandang dari sudut hubungan ekonomi antara pekerja dengan pengusaha, namun juga terdapat aspek hak asasi manusia di dalamnya. Pekerja bukan alat produksi yang mudah dibuang jika tidak diperlukan lagi. Pekerja adalah manusia yang harus mendapat perlakuan yang manusiawi dengan diberikannya kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Oleh karenanya, alasan pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan persoalan hak asasi manusia harus dilarang. Pengusaha harus mematuhi prinsip pembatasan dari segi substansi alasan pemutusan hubungan kerja ini. Dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 151

dan 153 UU No. 13 Tahun 2003 di atas telah membatasi hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha harus tunduk kepada aspek persyaratan prosedur yang harus dipenuhi maupun aspek substansi alasan yang dilarang dalam memutuskan hubungan kerja.

2. Tinjauan Beberapa Perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

Untuk mengetahui bagaimana pengusaha menjadikan efisiensi sebagai alasan dalam memutuskan hubungan kerja dan bagaimana putusan hakim diambil atas perkara tersebut, di bawah ini dikemukakan dua contoh perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diputus oleh pengadilan.

a. Perkara Wilson Epton May Lawan PT Redpath Indonesia, Jakarta

Wilson Epton May adalah seorang pekerja (selanjutnya disebut Pekerja) pada PT Redpath Indonesia (selanjutnya disebut Pengusaha), Jakarta. Pekerja bekerja untuk Pengusaha pada pembangunan proyek pembangunan pertambangan tembaga PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Jayapura. Pengusaha adalah perusahaan kontraktor pertambangan untuk PT Freeport Indonesia di pertambangan Tembagapura yang lingkup kerjanya adalah melaksanakan pekerjaan proyek pertambangan dari PT Freeport Indonesia di daerah penambangan di Tembagapura, Jayapura.

Sejak timbulnya krisis ekonomi global pada September 2008, PT Freeport Indonesia melakukan upaya-upaya efisiensi dengan mengurangi pekerjaan pertambangan, termasuk pekerjaan penambangan yang diberikan kepada Pengusaha. Menurut Pengusaha, pengurangan pekerjaan tersebut otomatis mengakibatkan berkurangnya pekerjaan-pekerjaan Pengusaha dan secara langsung pula mengakibatkan terdapatnya kelebihan jumlah pekerja, keadaan dimana Pengusaha

tetap wajib membayarkan upah kepada pekerjanya.

Oleh karena itu, sejak Desember 2008 Pengusaha memutuskan untuk mengurangi pekerjanya melalui program pemutusan hubungan kerja massal dengan menawarkan pembayaran hak-hak pekerja sesuai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang terdiri dari: a) uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, pengusaha juga menawarkan tambahan sebagai penghargaan berupa pembayaran 1 kali Pasal 156 ayat (2) dan 15% x Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Pada Januari 2009, dari 34 pekerja yang masuk dalam program tersebut, 33 pekerja diantaranya menerima dan kemudian menandatangani kesepakatan pemutusan hubungan kerja. Satu pekerja yang tidak menerima, yaitu Sdr. Wilson Epton May. Pengusaha dan Wilson (selanjutnya disebut Pekerja) kemudian mengadakan perundingan bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan. Oleh karena itu, Pengusaha, pada tanggal 16 Pebruari 2009 mencatatkan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja ke Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Setelah dilakukan mediasi, mediator menerbitkan Anjuran No. 565/40/2009 tertanggal 8 April 2009 yang isinya menganjurkan agar Pekerja dipekerjakan lagi oleh Pengusaha. Pengusaha berpendirian bahwa hal tersebut adalah tidak mungkin dilaksanakan karena terjadinya pengurangan pekerjaan oleh PT Freeport Indonesia yang berakibat posisi pekerjaan Pekerja telah ditiadakan. Selanjutnya, Pengusaha mengajukan gugatan kepada PHI Jayapura dan memohon agar majelis hakim menyatakan putus hubungan

kerja antara Pengusaha dan Pekerja sejak akhir Januari 2009.

Dari sisi Pekerja, Pekerja mengemukakan pembelaannya bahwa proses pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dilakukan secara sepihak, tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas serta tidak sesuai prosedur yang berlaku. Oleh karenanya, menurut Pekerja, perbuatan Pengusaha dapat dikualifikasikan sebagai suatu perbuatan melawan hukum yang telah mengakibatkan timbulnya kerugian materil maupun moril yang dialami pekerja. Selanjutnya, PHI Jayapura mengeluarkan Putusan No.07/G/2009/PHI.JPR. tanggal 12 Oktober 2008 yang menyatakan putusnya hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dan memerintahkan pengusaha membayar hak-hak Pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yang jumlah seluruhnya Rp 103.120.500,-.

Terhadap putusan tersebut, Pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tingkat kasasi, MA, melalui Putusan No. 217 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 31 Maret 2010, membenarkan Putusan PHI Jayapura dengan pertimbangan hukumnya bahwa hubungan hukum antara Pekerja dengan Pengusaha dinyatakan putus, mengacu pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dengan alasan efisiensi guna penyelamatan perusahaan.

**b. Perkara Arif Maulana Adyasa dkk.
Lawan Standard Chartered Bank
Jakarta**

Arif Maulana Adyasa dan kawan-kawan (selanjutnya disebut Pekerja) adalah pekerja *Standard Chartered Bank* Cabang Jakarta (selanjutnya disebut Pengusaha) pada bagian *Consumer Banking*. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pekerja atas dasar efisiensi dikarenakan

adanya restrukturisasi di bagian *Consumer Banking*. Menurut Pengusaha, pemutusan hubungan kerja tersebut dilatarbelakangi oleh keputusan Kantor Pusat Pengusaha di London yang memberlakukan program restrukturisasi di bagian *Consumer Banking* terhadap seluruh kantor *Standard Chartered Bank* (SCB), termasuk SCB Indonesia.

Restrukturisasi tersebut berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 92 orang pekerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi ini didasarkan Pengusaha pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam pertemuan pada 7 Januari 2009, Pengusaha memberitahukan Serikat Pekerja SCB Indonesia (SP SCBI) bahwa Pengusaha akan melakukan restrukturisasi di bagian *Consumer Banking* yang berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 92 orang pekerja.

Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Pengusaha memberikan penawaran kepada 92 pekerja berupa paket pemutusan hubungan kerja yang perhitungannya lebih besar dari ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Dari 92 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, 86 pekerja telah menandatangani Kesepakatan Bersama Pemutusan Hubungan Kerja dan kepada mereka telah dibayarkan hak-hak mereka sesuai Kesepakatan Bersama.

Kepada yang belum menerima program pemutusan hubungan kerja, Pengusaha mengajak perundingan lagi. Namun, perundingan bipartit tetap tidak mencapai kesepakatan, sehingga pada 15 April 2009, Pengusaha mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan. Setelah melakukan mediasi, Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan mengeluarkan Anjuran tertanggal 19 Juni 2009, No. 2448/-1.835.3, namun

Pengusaha menyatakan menolak Anjuran tersebut. Selanjutnya Pengusaha membawa permasalahan ini ke PHI Jakarta Pusat.

Dari sisi Pekerja, mereka menilai bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha atas dasar restrukturisasi untuk efisiensi terhadap 92 pekerjanya yang didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak berdasar karena alasan perusahaan tutup tidak terjadi. Terhadap gugatan tersebut, PHI Jakarta Pusat menjatuhkan Putusan No. 210/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. tanggal 5 November 2009 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pengusaha dengan para Pekerja putus karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan menghukum Pengusaha untuk membayar hak-hak para Pekerja sesuai pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pada tingkat kasasi, MA melalui Putusan No. 391 K/Pdt.Sus/2010 membenarkan Putusan PHI Jakarta Pusat.

Perkara-perkara di atas menunjukkan bahwa berkurangnya pekerjaan akibat terjadinya krisis ekonomi dan perlunya restrukturisasi organisasi bisnis agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat merupakan alasan-alasan ekonomi yang niscaya dalam praktek bisnis. Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja. Sebagai perbandingan, hal tersebut sama dengan yang terjadi Inggris, yaitu kondisi-kondisi ekonomi perusahaan dapat secara langsung mempengaruhi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja. Hakim cenderung untuk menyetujui pemutusan hubungan kerja atas alasan tersebut.¹¹

Dalam konteks ini, yang perlu dipastikan oleh hakim adalah bahwa terhadap alasan-alasan ekonomi tersebut, pengusaha telah terlebih dahulu melakukan upaya-upaya lain agar pemutusan

hubungan kerja tidak terjadi, dalam pengertian pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir, sesuai dengan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003, Hakim juga perlu menggali dan memastikan maksud sebenarnya dari langkah pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini diperlukan agar maksud buruk di belakang alasan pemutusan hubungan kerja dapat dihindari, misalnya pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan dalih efisiensi, padahal ada itikad buruk di belakang alasan tersebut, yakni pengusaha ingin memutus hubungan kerja karena tidak suka dengan kinerja atau pribadi pekerja, atau memutus hubungan kerja karena mempunyai maksud untuk menggantinya dengan pekerja baru.

Ditinjau dari penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 oleh hakim sebagai dasar hukum pemutusan hubungan kerja dalam kedua perkara di atas adalah kurang tepat. Hal ini karena perusahaan-perusahaan tersebut tidak tutup ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan sebagaimana yang sudah disampaikan sebelumnya bahwa kandungan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 adalah keadaan perusahaan tutup akibat pengusaha melakukan efisiensi yang menimbulkan kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi kepada pekerja. Sekali lagi, alasan efisiensi memang tidak diatur secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun hal itu tidak berarti bahwa tidak ada hukumnya. Menurut Sudikno, peraturan perundang-undangan itu sifatnya tidak lengkap. Tidak ada dan tidak mungkin ada peraturan perundang-undangan yang lengkap selengkap-lengkapnya sifatnya serta jelas sejelas-jelasnya. Ketidaklengkapan, ketidakjelasan, atau kekosongan hukum tersebut diatasi oleh sistem hukum itu sendiri melalui penemuan hukum.¹² Berdasarkan pembahasan dari kandungan Pasal 151 dan 153 UU No. 13 Tahun 2003 di atas dapat diketahui bahwa alasan efisiensi bukan merupakan

¹¹ Joana Marinescu, *Op.cit.*, hlm. 676.

¹² Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 26.

alasan yang dilarang dalam pemutusan hubungan kerja karena hal efisiensi merujuk kepada persoalan ekonomi yang dihadapi pengusaha.

3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003

Permohonan pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 ke Mahkamah Konstitusi (MK) agar dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2) dilatarbelakangi oleh adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan manajemen Hotel Papandayan Bandung. Pihak manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi yang diakibatkan Hotel Papandayan melakukan renovasi gedung dengan mendasarkan pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan pekerja menolak pemutusan hubungan kerja tersebut.

Para pekerja menilai pemutusan hubungan dengan alasan efisiensi karena adanya renovasi gedung adalah tidak memberikan keadilan bagi para pekerja dalam hubungan kerja. Renovasi yang dilakukan oleh pemilik Hotel Papandayan Bandung adalah berdasarkan kemampuan finansial dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang semakin besar. Oleh karenanya, menurut pekerja, hal itu tidak sesuai dengan kandungan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang memberikan penekanan pada klausul “perusahaan tutup”, karena pasal tersebut sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya. Kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau juga “mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara memutuskan hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan

tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan.

Dalam putusannya, MK terlebih dahulu memberikan pertimbangan bahwa tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup” dalam UU No. 13 Tahun 2003, apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing, misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

MK menimbang pula bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut MK, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh

secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian renovasi tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya, MK berpendapat perlunya menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain frasa “perusahaan tutup” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Akhirnya, MK memutuskan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dapat diketahui bahwa Putusan MK tersebut telah membenarkan substansi Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang mana tutupnya tersebut karena perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja harus diberi sejumlah kompensasi. MK hanya menegaskan maksud frasa “perusahaan tutup”

dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai “tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu”.

Walaupun demikian, MK tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Sikap MK tersebut beralasan karena selain tidak dimohonkan oleh para pekerja, juga dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada satu ketentuan yang secara eksplisit menyatakan boleh tidaknya efisiensi dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Oleh karenanya, masih timbul persoalan apakah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan yang pada akhirnya juga dapat menyelamatkan sebagian pekerja lainnya dari pengangguran serta secara tidak langsung membantu pemerintah mencegah persoalan baru pengangguran.

4. Efisiensi sebagai Bentuk Alasan Ekonomi yang tidak Dilarang sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

UU No. 13 Tahun 2003 tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.¹³ Oxford Dictionary mengartikan efisiensi sebagai (1) kualitas sesuatu pekerjaan dengan baik tanpa membuang waktu dan uang, (2) cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat waktu dan uang, dan (3) hubungan antara jumlah pengeluaran dengan jumlah pendapatan.¹⁴ Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam konteks perusahaan, efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya tidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya

¹³ Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, diakses 4 Oktober 2012.

¹⁴ AS Hornby, 2005, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Edisi Ke-7, Oxford University Press, London, hlm. 489.

terjaga akibat adanya persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Jadi, efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*).

Sebagaimana diketahui bahwa adanya lapangan pekerjaan merupakan dampak dari berkembangnya kegiatan ekonomi. Kegiatan ekonomi yang dilakukan pengusaha bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Di sisi lain, para pencari kerja memerlukan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Disinilah terjadinya simbiosis mutualisme, yakni pengusaha yang memiliki modal berusaha untuk meningkatkan nilai modal tersebut melalui penciptaan pekerjaan tertentu dan pekerja yang memiliki tenaga, keterampilan, dan pengetahuan tertentu akan mengerjakan pekerjaan tersebut agar dapat memperoleh pendapatan berupa upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hubungan kontraktual kerja tersebut telah melahirkan kerangka dasar untuk pengalokasian risiko terkait dengan ketidakamanan ekonomi.¹⁵ Risiko pada pemilik modal dapat berupa mengalami kerugian atau bahkan hilangnya modal. Risiko pada pekerja dapat berupa hilangnya pekerjaan. Ketidakamanan ekonomi ini misalnya adanya persaingan pasar dan terjadinya turbulensi ekonomi yang mengakibatkan terus menurunnya jumlah permintaan barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, pekerjaan berkurang sehingga terjadi adanya kelebihan pekerja (*redundancy*).¹⁶ Hal ini menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi agar bisnisnya terus berjalan. Dapat dikatakan, perusahaan melakukan efisiensi karena adanya alasan ekonomi. Di pihak lain, risiko ini bisa berdampak lebih luas pada negara, yaitu munculnya masalah sosial akibat bertambahnya pengangguran dan berkurangnya lapangan kerja.

Sehubungan dengan persoalan di atas, kaum liberal menekankan pentingnya bisnis yang efisien dan kompetitif, yang perlu didukung oleh peraturan hukum yang mengoptimalkan kebebasan berkontrak dalam pasar kerja dan melarang hambatan-hambatan persaingan. Sebaliknya, kaum pluralis industrial menekankan pentingnya alasan keadilan dan penghormatan terhadap martabat pekerja melalui pengaturan kelembagaan yang mampu membuat regulasi bersama di tempat kerja atau sektor industri. Namun demikian, kedua aliran tersebut sama-sama berpandangan bahwa pengusaha mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan ekonomi sebagai akibat adanya risiko ketidakamanan ekonomi. Kaum liberal menyatakan bahwa keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan ekonomi merupakan bagian dari hak prerogatif manajemen, dan konsekuensinya atas keputusannya, manajemen akan bersedia untuk berdiskusi dengan perwakilan pekerja. Di sisi lain, kaum pluralis industrial menyatakan bahwa serikat pekerja mungkin akan enggan menyetujui perlunya pemutusan hubungan kerja atas alasan ekonomi untuk melindungi para anggotanya dan walaupun alasan tersebut disetujui, mereka akan menggunakannya sebagai upaya terakhir disertai negosiasi kompensasinya.¹⁷

Pandangan di atas juga sejalan dengan Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha. Konvensi ini dibuat dengan mempertimbangkan masalah-masalah serius mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi yang dialami dalam beberapa tahun terakhir di banyak negara. Konvensi tersebut telah mengatur mengenai hal-hal yang tidak bisa menjadi alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja, yakni:¹⁸

¹⁵ Hugh Collins, 2003, *Employment Law*, Oxford University Press, London, hlm. 184.

¹⁶ Gabriella Sebardt, 2006, *Redundancy and the Swedish Model in an International Context*, Kluwer Law International, The Netherlands, hlm. 55.

¹⁷ Hugh Collins, *Op.cit.*, hlm. 190.

¹⁸ Lihat Pasal 5 dan 6 Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982; angka 5 dan 6 Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982.

- a. Keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau, dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja;
- b. Memegang jabatan sebagai, atau bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja;
- c. Pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran hukum atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administratif yang berwenang;
- d. Ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, politik, kebangsaan atau asal sosial;
- e. Ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan;
- f. Usia, tunduk pada hukum dan praktik nasional tentang pensiun;
- g. Ketidakhadiran kerja karena wajib militer atau kewajiban kemasyarakatan lainnya sesuai dengan hukum dan praktik nasional; dan
- h. Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera.

Baik dalam konvensi maupun rekomendasi tersebut, ternyata pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi tidaklah menjadi larangan. Justeru, konvensi dan rekomendasi tersebut secara tegas membolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa dengan syarat hal tersebut dilakukan pengusaha dengan:¹⁹

- a. Memberikan informasi yang relevan terkait rencana pemutusan hubungan kerja, meliputi alasan pemutusan yang direncanakan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan masa pemutusan tersebut direncanakan akan dilakukan;
- b. Memberi kesempatan kepada perwakilan pekerja/serikat pekerja untuk konsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalkan pemutusan dan langkah-langkah untuk mengurangi dampak buruk pemutusan pada pekerja terkait;

- c. Memberitahukan kepada pemerintah atas rencana pemutusan hubungan kerja dengan memberikan informasi yang relevan, alasan pemutusan kerja, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan rencana waktu pemutusan hubungan kerja akan dilakukan.

Dalam konvensi tersebut secara tersirat wujud prinsip itikad baik (*good faith*) yang harus ada jika perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan yang bersifat ekonomi. Alasan yang disampaikan harus jelas dan terbuka, tidak mengandung alasan selain karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau hal yang serupa. Alasan tersebut tidak juga digunakan untuk tujuan terselubung memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja tertentu, misalnya: pekerja/pengurus serikat yang kritis terhadap pengusaha, pekerja yang sudah berkurang kemampuan kerjanya, dan lain-lain. Konvensi ILO No. 158 juga menegaskan bahwa pekerja yang telah diputus pekerjaannya berhak, sesuai dengan hukum dan praktik nasionalnya, atas:²⁰

- a. Pesangon atau tunjangan pemisahan lainnya, jumlah yang harus didasarkan antara lain pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayarkan langsung oleh pengusaha atau oleh dana yang dibentuk oleh iuran pengusaha; atau
- b. Tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lain, seperti tunjangan hari tua atau kecacatan, di bawah kondisi normal yang tunjangan tersebut berlaku atasnya; atau
- c. Kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.

Dalam konteks substansi UU No. 13 Tahun 2003, sekali lagi, hal mengenai efisiensi atau keadaan ekonomi bukan merupakan suatu larangan untuk alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis-jenis larangan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 hanya merupakan larangan-larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara,

¹⁹ Lihat Pasal 13 dan 14 Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982; angka 19-26 Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982.

²⁰ Lihat Pasal 12 Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982.

agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender, dan politik.

Ditinjau dari aspek kemanfaatan, jika efisiensi hanya boleh digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, yakni apabila efisiensi perusahaan tersebut dilakukan dengan cara ditutupnya perusahaan, justru hal itu kurang memberi perlindungan kepada pekerja dan bisa membawa dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Ditutupnya perusahaan berarti “matinya” kelangsungan bisnis perusahaan tersebut sehingga menyebabkan hilangnya pekerjaan seluruh pekerja terkait. Tentunya, hal tersebut juga akan menambah masalah baru pengangguran. Bandingkan jika bentuk efisiensi tersebut tidak langsung dengan cara menutup perusahaan, tapi setelah melalui cara-cara efisiensi lainnya, perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya. Cara tersebut selain dapat mempertahankan jaminan pekerjaan kepada sebagian pekerjanya, juga dapat memberi peluang kepada perusahaan untuk membangkitkan usahanya. Jika bisnis perusahaan di kemudian hari normal dan bahkan lebih maju lagi, maka hal ini dapat memberi peluang pekerjaan baru. Tentu, perlu diprioritaskan pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan

kerja sebelumnya untuk dipekerjakan kembali (*reinstatement*).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan merujuk pada substansi UU No. 13 Tahun 2003 yang tidak mengandung larangan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi, putusan-putusan hakim yang membenarkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi, Putusan MK terkait pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982, Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982, serta aspek pertimbangan kemanfaatan, maka pengusaha dimungkinkan menggunakan hal efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dengan syarat adanya kelebihan pekerja (*redundancy*), adanya keterbukaan informasi kepada pekerja dan atau perwakilan pekerja mengenai kondisi perusahaan, adanya upaya pencegahan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, dan dilakukannya musyawarah dengan perwakilan pekerja serta dilandasi oleh itikad baik (*good faith*) pengusaha atas maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asshiddiqie, Jimly, 2010, *Konstitusi Ekonomi*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Collins, Hugh, 2003, *Employment Law*, Oxford University Press, London.
- Hepple, Bob, 1986, *The Making of Labour Law in Europe: a Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansel Publishing Limited, London.
- Hornby, A.S., 2005, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Edisi Ke-7, Oxford University Press, London.
- Husni, Lalu, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno, 1996, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Sebardt, Gabriella, 2006, *Redundancy and the Swedish Model in an International Context*, Kluwer Law International, The Netherlands.

B. Artikel Jurnal

- Deakin, Simon, *et al.*, “Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standard”, *Industrial Law Journal*, Vol. 23, No. 4, Desember 1994.
- Tuker, Erick, “Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law’s Recurring

Regulatory Dilemmas?”, *Industrial Law Journal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010.

Marinescu, Joana, “Are Judges Sensitive to Economic Conditions? Evidence from UK Employment Tribunals”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 4, Juli 2011.

C. Artikel dalam Ontologi

Betten, Lammy, “The Role of the Contract in Transforming Labour relations”, dalam Lammy Betten, *et al.*, 1995, *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International, The Hague.

ILO, “Labour Market Indicators Questionnaire”, dalam Ronald Dekker, 2010, *Employment Security: a Conceptual Exploration*, Reflect, Tilburg University, Tilburg.

D. Internet

Davidov, Guy, “A Balanced Approach to Job Security”, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf>, diakses 27 September 2012.

Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, diakses 4 Oktober 2012.

E. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982.

Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982.