

**EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM  
(PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-  
PHI/2017)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Strata Satu  
Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh**

**Abi Pasha Nugraha**

**NIM: 15220046**



**PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**HALAMAN JUDUL**  
**EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN**  
**HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**  
**(PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-**  
**PHI/2017)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Strata Satu**  
**Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh**

**Abi Pasha Nugraha**

**NIM: 15220046**



**PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**  
**MALANG**  
**2020**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (PUTUSAN MAHKAMAH  
AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar, jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara sebagian atau keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 20 Januari 2020



Abi Pasha Nugraha

NIM 15220046

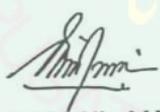
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Abi Pasha Nugraha dengan NIM 15220046, Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

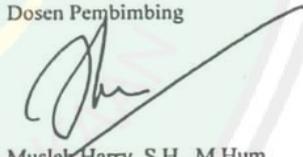
Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan di uji pada majelis dewan penguji.

Mengetahui  
Ketua jurusan  
Hukum Bisnis Syariah

  
Dr. Fakhruddin, M.H.I  
NIP. 197408192000031002

Malang, 23 Oktober 2019

Dosen Pembimbing

  
Muslek Harry, S.H., M.Hum  
NIP. 196807101999031002

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Dewan Penguji Saudara Abi Pasha Nugraha Dengan NIM 15220046, Mahasiswa  
Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang Dengan Judul:

**EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (PUTUSAN MAHKAMAH  
AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PIII/2017)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 30 November 2020

Dekan,



Prof. Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum  
NIP. 196512052000031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 157/BAN-PT/Ak-XVUS/VII/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)  
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor: 021/BAN-PT/Ak-XIV/SI/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah)  
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

**BUKTI KONSULTASI**

Nama Mahasiswa : Abi Pasha Nugraha  
NIM : 15220046  
Fakultas/ Jurusan : Syariah/ Hukum Bisnis Syariah  
Dosen Pembimbing : Musleh Harry. S.H, M.Hum.  
Judul Skripsi : Efisiensi Usaha Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017)

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Kamis, 28 Maret 2019	Bimbingan Proposal	
2	Rabu, 10 April 2019	Revisi Proposal	
3	Senin, 06 Mei 2019	ACC Seminar Proposal	
4	Kamis, 30 Mei 2019	Konsultasi bab I	
5	Rabu, 5 Juni 2019	Revisi bab I	
6	Jumat, 14 Juni 2019	Konsultasi bab II	
7	Senin, 8 Juli 2019	Revisi bab II	
8	Kamis, 8 Agustus 2019	Konsultasi bab III dan IV	
9	Rabu, 11 September 2019	Revisi bab III dan IV	
10	Rabu, 23 Oktober 2019	ACC keseluruhan bab	

Malang, 23 Oktober 2019

Mengetahui,

a/n Dekan

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I

NIP. 197408122000031002

## MOTTO

**“Dan tegakkanlah keseimbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi keseimbangan itu”**

**(QS. Ar- Rahman Ayat 9)**



## KATA PENGANTAR



Dengan rahmat Allah SWT, yang selalu terlimpahkan setiap detiknya, penulisan skripsi yang berjudul **“EFISIENSI USAHA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”** dapat terselesaikan. Shalawat serta salam kita curahkan kepada baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan kepada umatnya, sehingga dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari nilai-nilai kehidupan yang menjadikan Allah SWT sebagai tujuan, sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah. Semoga kita menjadi umat yang pandai dalam mensyukuri segala nikmat yang telah diberikan Allah SWT, dan dengan harapan kelak mendapat syafaat dari baginda Nabi Muhammad SAW. Amin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, do’a, dan bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dengan berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.,Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fachruddin, M.HI., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Kepada bapak Musleh Harry, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih penulis haturkan atas waktu yang telah diluangkan untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama penulis menempuh perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepada segenap penguji dan dosen fakultas syariah khususnya pada jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pendidikan, pengajaran, bimbingan, dan mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT menjadikan ilmu tersebut sebagai modal kelak di akhirat dan mendapatkan balasan yang sepadan kepada beliau semua.
6. Kepada kedua orang tua penulis, bapak Bambang Dwi Wardo dan ibu Ida Mudiawati yang telah memberikan dukungan berupa do'a dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas usaha dan do'a untuk selalu mendukung dan mendo'akan anaknya dalam menempuh pendidikan sebagai mahasiswa dan hingga pada tahap pengerjaan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada teman-teman jurusan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2015 atas dukungan dan do'a nya. Terimakasih telah berjuang bersama, semoga ilmu yang kita dapatkan selama ini nantinya dapat berguna bagi Agama, Bangsa, dan Negara.
8. Terimakasih kepada teman-teman UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan khususnya bagi teman-teman Pengurus

Harian UNIOR angkatan 2015 yang selalu mendukung agar skripsi ini cepat terselesaikan.

9. Terimakasih juga kepada seluruh pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Malang, 20 Januari 2020

Penulis,

Abi Pasha Nugraha  
NIM 15220046



## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

### B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = B	ط = th
ت = T	ظ = dh
ث = Ta	ع = ‘ (menghadap ke atas)
ج = J	غ = gh

ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

### C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i’”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

#### D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, akan tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في الله رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

#### E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan .....
3. *Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*

#### 4. *Billâh ‘azza wa jalla*

### F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai’un                      أمرت - umirtu  
النون - an-nau’un                      تأخذون - ta’khudzûna

### G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi’il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli’a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata

lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN .....	v
HALAMAN BUKTI KONSULTASI.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
ABSTRACT .....	xx
ملخص البحث .....	xxi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian .....	6
E. Metode Penelitian .....	7
F. Penelitian Terdahulu .....	12
G. Sistematika Pembahasan .....	18
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	20
B. Para Pihak Yang Terkait dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	27
C. Hubungan Kerja.....	35
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	40

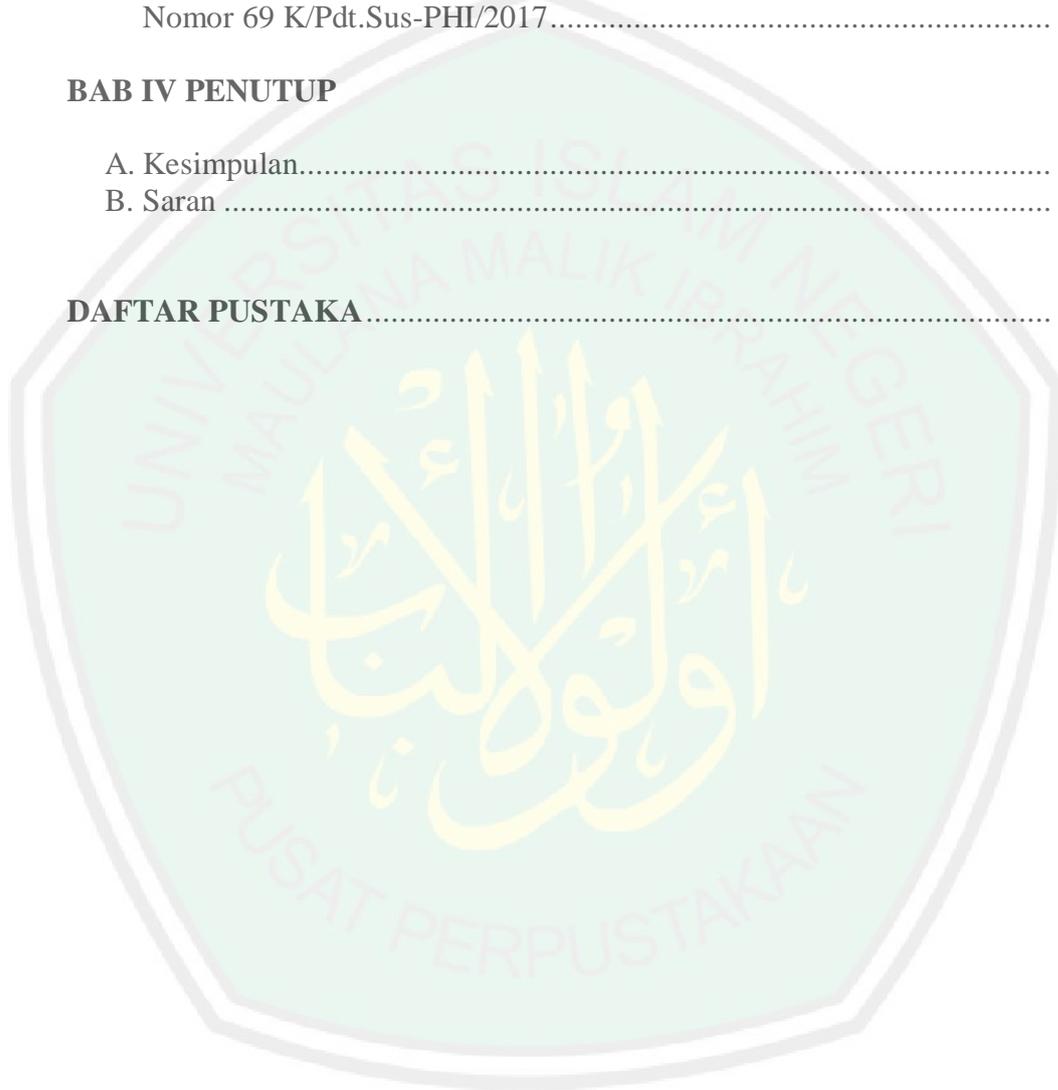
### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 .....	57
B. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 .....	67
C. Akibat Hukum Bagi Pekerja setelah Keluarnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.....	83

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
----------------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	16
-------------------------------------	----



## ABSTRAK

Nugraha, Abi Pasha 15220046, 2019. Efisiensi Usaha Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017), Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Musleh Harry S.H., M.Hum.

---

Kata Kunci: Pertimbangan Hakim, Efisiensi Usaha, Pemutusan Hubungan Kerja.

Perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha antara PT Indo Baja Dayatama dengan kesembilan karyawannya. Efisiensi usaha sendiri secara yuridis konstitusional memang dibenarkan sebagaimana pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hal ini masih menimbulkan polemik dalam praktek ketenagakerjaan. Karena, adanya penafsiran yang berbeda antara Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi mengenai hal ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha dan mengetahui dampak bagi pekerja setelah hasil akhir dari putusan hakim tersebut dikeluarkan.

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kasus. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara inventarisasi yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: yang pertama, bahwa hakim dalam memeriksa dan memutus perkara dalam putusan ini adalah tidak hanya melihat dari aturan hukum yang berlaku saja. Mereka melihat berdasarkan fakta hukum yang ada di lapangan. Mereka melihat dari segi asas keadilan dan kemanfaatannya. Yang kedua, dampak hukum dari putusan ini bagi pekerja adalah mereka tidak lagi memiliki mata pencaharian dan juga tidak lagi mendapatkan fasilitas dari perusahaan seperti jaminan kesehatan bagi diri sendiri ataupun keluarganya.

## ABSTRACT

Nugraha, Abi Pasha 15220046, 2019. Business Efficiency as a Reason for Termination of Employment (Supreme Court Decision Number 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017), Thesis, Sharia Business Law Department, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang, Advisor: Musleh Harry SH., M.Hum.

---

Keywords: Judge Considerations, Business Efficiency, Work Termination.

Case number 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 is a case concerning disputes regarding termination of employment due to business efficiency reasons between PT Indo Baja Dayatama and its nine employees. The efficiency of the constitutionally legal business itself is justified in accordance with article 164 paragraph 3 of law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. However, this still causes polemic in labor practices. Because, there are different interpretations between the Supreme Court and the Constitutional Court regarding the matter.

This study aims to determine the legal considerations of judges in examining and deciding cases of termination of employment with reasons of business efficiency and determine the impact on workers after the final results of the judge's decision are issued.

This type of research is a normative juridical descriptive nature using a case approach. Data collection is carried out by means of an inventory related to research.

The results of this study are as follows: first, that the judge in examining and deciding cases in this decision is not only looking at the applicable legal rules. They see based on legal facts in the field. They see in terms of the principles of justice and their usefulness. Secondly, the legal effect of this decision on workers is that they no longer have a livelihood and also no longer get facilities from the company such as health insurance for themselves or their families.

## ملخص

نوغراها، أبي باشا 15220046، 2019. كفاءة الأعمال كحجة لإنهاء العمل (قرار المحكمة العليا رقم 69 ك / دكتوراه. ص.ص / 2017)، البحث العمي، قسم الشريعة التجارية، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، تحت إشراف مصليح هاري، الماجستير.

الكلمات الأساسية: اعتبارات القاضي، كفاءة الأعماء، إنهاء العمل.

الأمر رقم 69 ك/بذت.سوس\_بهي/2017 هي الأمور التي تتعلق بالنزاعات المتعلقة بإنهاء التوظيف بسبب أسباب كفاءة العمل بين شركة مسؤولة المحدودة (بت) إينزو باجا ذياتاما وموظفيها التسعة. يتم تبرير كفاءة العمل القانوني الدستوري نفسه وفقا للمادة 164، الفقرة 3 من القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن القوى العاملة. وهذا الحال يسبب جدلية في ممارسات العمل. لأنه توجد تفسيرات المختلفة بين المحكمة العليا والمحكمة الدستورية فيما يتعلق بهذا الأمر.

تهدف هذا البحث لمعرفة الاعترافات القانونية للقضاة في فحص واتخاذ القرارات المتعلقة بإنهاء العمل لأسباب تتعلق بكفاءة العمل وتحديد التأثير على العمال بعد صدور النتائج النهائية لقرار القاضي.

نوع من هذا البحث هو طبيعة وصفية قانونية معيارية باستخدام منهج الحالة. يتم جمع البيانات عن طريق جرد يتعلق الذي بالبحث.

نتائج هذا البحث كما يلي: أولاً، أن القاضي في فحص القضايا واتخاذ قرار بشأنها في هذا القرار لا يبحث في القواعد القانونية المعمول فقط. يرون بناء على الحقائق القانونية في هذا المجال. يرون من حيث مبادئ العدالة وفائدتها. ثانياً، يتمثل الأثر القانوني لهذا القرار على العمال أنه لم يعد لديهم مصدر رزق وأيضا لم يعد الحصول على تسهيلات من الشركة مثل التأمين الصحي لأنفسهم أو لعائ

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang sering kita dengar bagi negara Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerjanya.<sup>1</sup> Adanya faktor pertumbuhan perekonomian nasional yang juga melambat sejalan dengan kondisi serupa pada tingkat global menyebabkan pelaku usaha harus melakukan berbagai upaya penyelamatan untuk bertahannya perusahaan mereka. Selain itu, jumlah tenaga kerja di Indonesia tak sepadan dengan jumlah lapangan pekerjaan. Jumlah tenaga kerja di Indonesia lebih banyak daripada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia juga menjadi faktor utama terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Salah satu alternatif yang muncul adalah efisiensi usaha. Namun pada faktanya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan ini tidak disebutkan secara eksplisit di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, saat ini merupakan aturan hukum yang menaungi

---

<sup>1</sup> Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum, 2015, h. 1

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2008) h. 10

<sup>3</sup> Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, 2012. h. 404

peraturan mengenai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Termasuk di dalamnya mengatur mengenai aturan pemutusan hubungan kerja.<sup>4</sup>

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 150 hingga pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan pemutusan hubungan kerja itu sendiri.<sup>5</sup> Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha bisa disebabkan oleh berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, atau karena pekerja sudah melakukan kesalahan berat sebagaimana telah diatur dalam pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Berdasarkan berbagai macam alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan diatas. Ada salah satu alasan yang sampai saat ini masih menjadi permasalahan didalam hukum ketenagakerjaan. Yaitu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi beserta ketentuannya telah dijelaskan dalam pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1

---

<sup>4</sup> Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum*, Jurnal Hukum, h. 508

<sup>5</sup> Abdul R. Bodiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) h. 79

<sup>6</sup> Abdul R. Bodiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) h. 80

- (satu) 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).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
  3. 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).<sup>7</sup>

Khususnya dalam pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja disebabkan karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan

---

<sup>7</sup> Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pasal 156 ayat 2, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4.

Penggunaan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan masih menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan.<sup>8</sup> Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang.

Selain itu, dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “*perusahaan tutup*” tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai “*perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”.<sup>9</sup>

Sebagaimana penjelasan di atas, penulis mengambil suatu permasalahan yang tercantum di dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Putusan ini adalah putusan yang memeriksa dan mengadili perselisihan

---

<sup>8</sup> Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010) h. 263

<sup>9</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

perkara pemutusan hubungan kerja antara PT Indo Baja Dayatama dengan beberapa pekerjanya. Putusan ini membahas mengenai upaya permohonan kasasi yang dilakukan oleh PT Indo Baja Dayatama terhadap beberapa karyawannya yang akan diputus hubungan kerjanya. Dalam putusan tersebut PT Indo Baja Dayatama dalam memutus hubungan kerja dengan beberapa karyawannya menggunakan alasan efisiensi usaha. Padahal sesuai dengan keterangan para karyawannya yang akan diputus hubungan kerjanya tersebut, PT Indo Baja Dayatama masih tetap melakukan produksi pabrik dan tidak mengalami kerugian saat itu. Sebagaimana dijelaskan juga di dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 bahwa pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha tidak dibenarkan selama perusahaan tidak tutup secara permanen. Maka dari itu, dalam penelitian ini penulis ingin mendiskripsikan tentang isi dari putusan tersebut. Penulis nantinya akan menjelaskan bagaimana dasar pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang ada di dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang amar putusannya mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Indo Baja Dayatama. Selain itu, penulis juga akan menjelaskan tentang dampak hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya setelah putusan ini dikeluarkan.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efisiensi Usaha Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Hukum Islam (Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017).”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana dasar pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha dalam putusan MA Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja dengan adanya putusan MA nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian.

1. Untuk mendeskripsikan dasar pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha dalam putusan MA Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.
2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi para pekerja setelah adanya putusan MA nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan:

1. Dapat memberikan pengetahuan tentang kewenangan Lembaga Mahkamah Agung dalam memutus perkara yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
2. Dapat memberikan pengetahuan tentang pertimbangan hakim dalam memeriksa dan memutus suatu perkara yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

3. Dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya tentang penelitian sejenis.

**b. Manfaat Praktis.**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan:

1. Dapat memberikan pengetahuan bagi penulis ataupun pihak lain tentang penjelasan isi dari putusan MA nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.
2. Dapat dijadikan pedoman bagi pihak-pihak yang berpekerja khususnya dalam bidang ketenagakerjaan tentang bagaimana proses bersengketa secara baik dan benar.
3. Dapat dijadikan syarat untuk menempuh gelar sarjana bagi penulis.

**E. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan langkah-langkah tertentu untuk melakukan suatu penelitian. Agar pembahasan menjadi terarah maka digunakan metode-metode sebagai berikut:

**a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif, karena penelitian ini membahas dan mengkaji tentang putusan MA nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sebagai bahan hukum primer.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam proposal ini adalah penelitian dokumen maupun buku-buku, dimana semua data yang dikumpulkan dari penggalan data dan kemudian dianalisa yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi usaha. Dilihat dari jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk penelitian

yuridis normatif yang dilakukan dengan cara menelaah data-data sekunder. Penelitian normatif ini termasuk penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen, karena objek yang diteliti berupa dokumen resmi dari Lembaga Mahkamah Agung. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.<sup>10</sup>

#### **b. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kasus (*case approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang telah menjadi putusan pengadilan, baik pengadilan negeri atau pengadilan agama, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kasus yaitu perkara perselisihan hubungan kerja antara PT Indo Baja Dayatama melawan sembilan orang karyawannya yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan. Secara praktis pendekatan ini mempunyai kegunaan dalam mengkaji alasan pertimbangan putusan atau *rasio decidendi*. Pertimbangan suatu putusan tersebut merupakan referensi dan argumentasi bagi penyusunan dalam pemecahan isu hukum. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue apporoach*) yang berguna untuk menelaah dan menganalisis putusan tersebut apakah sudah sesuai dengan undang-undang hukum ketenagakerjaan dan undang-undang lain yang terkait.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) h. 13

<sup>11</sup> Erik S. Rahmawati dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah UIN Malang*, (Malang: Fakultas Syariah UIN Malang, 2015), h. 40

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) h. 96

### c. Jenis Bahan Hukum

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian hukum ini dapat dikategorikan kedalam dua jenis, yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>13</sup> Ciri-ciri paling utama dalam mengkaji penelitian hukum normatif adalah sumber utamanya adalah bahan hukum, bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum.<sup>14</sup>

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum pokok atau mengikat, dalam hal ini, berdasarkan sifat penelitian dengan melakukan analisa terhadap masalah yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan di dalam penelitian ini adalah putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

#### 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, atau keterangan mengenai peraturan-peraturan perundang-undangan, berbentuk buku-buku yang ditulis oleh para sarjana hukum, literatur-literatur hasil penelitian yang dipublikasikan, makalah, jurnal-jurnal hukum dan lain sebagainya. Juga buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan.

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 141

<sup>14</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2002), h. 86

1. Buku

- a. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000).
- b. R Soebekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1990).
- c. Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994).
- d. Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007).
- e. Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).

2. Undang-Undang

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 48 tentang Kekuasaan Kehakiman.

3. Jurnal

- a. Ermi Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum*. (Jurnal Hukum, 2016)
- b. Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jurnal Hukum, 2012).

#### **d. Metode Pengumpulan Bahan Hukum**

Peneliti menentukan dan mengumpulkan bahan hukum dengan cara inventarisasi yang berhubungan dengan penelitian. Pencarian dan pengumpulan terhadap bahan hukum primer, peneliti mengambil dari putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Sedangkan untuk bahan hukum sekunder, peneliti mencari dan mengumpulkan buku-buku dari perpustakaan pusat UIN Malang maupun perpustakaan fakultas syariah UIN Malang. Selain itu, peneliti juga mencari dan mengumpulkan undang-undang yang di unduh dari internet terkait penelitian ini.

#### **e. Metode Pengolahan Bahan Hukum**

Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, pengolahan atau analisis data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Analysis interactive* model Miles dan Hubberman. Model ini membagi beberapa tahap kegiatan pengelolaan datanya yaitu, Reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan Verifikasi Kesimpulan (*conclutions*).<sup>15</sup>

##### **1. Reduksi Data (*data reduction*)**

Reduksi data merupakan analisis data untuk memproses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan menyusun data guna untuk hasil verifikasi untuk kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti akan memilih data-data atau bahan-bahan hukum yang lebih berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

---

<sup>15</sup> Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 129

## 2. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data merupakan proses perangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dilakukan. Penyajian data ini dimaksudkan untuk menemukan pola-pola atau gambaran yang bermakna, sehingga memudahkan untuk penarikan kesimpulan.

## 3. Verifikasi Kesimpulan (*conclusions*)

Verifikasi data adalah penarikan kesimpulan dari awal penelitian sampai akhir penelitian. Selanjutnya adalah verifikasi kesimpulan yang merupakan langkah ketiga yang dilakukan peneliti dalam menganalisis atau mengelola data penelitian ini. Kesimpulan ini dimulai semenjak penelitian ini dilakukan.

## **F. PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian terdahulu merupakan gambaran untuk mendapatkan data tentang topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak terjadi duplikasi serta berbeda perspektif dan pendekatannya. Beberapa literatur yang digunakan peneliti adalah:

1. Skripsi yang ditulis oleh Chairunisa pada tahun 2018, mahasiswi fakultas syariah dan hukum di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan di Jakarta (analisis putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010). Dalam skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dan juga menggunakan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada perusahaan sektor pangan di DKI Jakarta yang melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga

penyelesaian hubungan industrial, dan dalam putusan majelis hakim pada perkara nomor 601 K/Pdt.Sus/2010/PN.JKT.PST dalam pertimbangannya hakim tidak menerapkan dan tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar 1945 yang mana berlaku bagi setiap pekerja dan pengusaha.<sup>16</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh Lina Sasmiati pada tahun 2014, mahasiswa fakultas Syariah dan hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans”. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif analisis*. Metode ini diperoleh melalui data-data yang bersumber pada hasil observasi, hasil wawancara, telaah pustaka, serta sumber-sumber lain yang mendukung. Hasil dari penelitian ini adalah diantaranya hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka karyawan tersebut hanya memperoleh uang pesangon 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selanjutnya mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan jika masih ada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan maka akan diberikan perlindungan upah serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun jika sudah terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan tidak akan memberikan perlindungan hukum karena sudah tidak ada ikatan. Terakhir, mengenai masalah upaya hukum yang

---

<sup>16</sup> Chairunisa, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di Jakarta (Analisis Putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010)*, Skripsi, 2018, h. 74

dilakukan karyawan untuk memperjuangkan hak-haknya adalah melalui jalur litigasi dan non litigasi.<sup>17</sup>

3. Skripsi yang ditulis oleh Pratiwi Ulina Ginting pada tahun 2016, mahasiswa fakultas hukum Universitas Medan Area dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn). Jenis penelitian ini adalah normatif dengan bahan hukum primer yang dikaji adalah Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn. hasil penelitian ini adalah mengenai peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, bahwa mengenai pertimbangan hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tidak diberikan ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat, dan mengenai kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih mempunyai beberapa unsur kelemahan.<sup>18</sup>
4. Tesis yang ditulis oleh I Wayan Agus Vijayantera pada tahun 2016, mahasiswa strata dua fakultas hukum Universitas Airlangga Surabaya dengan judul

---

<sup>17</sup> Lina Sasmiati, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans*, Skripsi, 2014, h. 70

<sup>18</sup> Pratiwi Ulina Ginting, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn)*, Skripsi, 2016, h. 43

“Perselisihan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilan, dan Penutupan Perusahaan”. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pengumpulan bahan melalui metode studi literatur, dengan bahan hukum primer maupun sekunder. Selanjutnya bahan hukum dikaji dan dianalisis dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menjawab isu hukum dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan yakni diatur dalam ketentuan pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kemudian mengenai pemutusan hubungan kerja akibat terjadi penutupan perusahaan maka perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam ketentuan pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>19</sup>

5. Jurnal penelitian hukum yang ditulis oleh Darwis Anatami, mahasiswa fakultas hukum Universitas Samudra Aceh pada tahun 2015, dengan judul “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial”. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, dengan cara melihat secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan. Hasil dari penelitian ini adalah

---

<sup>19</sup> I Wayan Agus Vijayantera, *Perselisihan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilan, dan Penutupan Perusahaan*, Tesis, 2016, h. 102

mengenai penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja di luar Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perkara di luar Pengadilan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui beberapa cara, yaitu diantaranya adalah melalui Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Sehingga dengan demikian penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan cepat, tepat, dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.<sup>20</sup>

Dibawah ini peneliti telah mencantumkan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel.

**Tabel 1.1 Penelitian terdahulu.**

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Chairunisa	perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan di Jakarta (analisis putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010	Sama-sama mengkaji tentang analisa terhadap putusan Mahkamah Agung dengan perkara pemutusan hubungan kerja	Objek yang dikaji berbeda, objek dari peneliti semua mengenai hasil di dalam putusan yang diteliti yaitu tentang efisiensi usaha, sedangkan objek penelitian terdahulu mengkaji tentang perlindungan hukum bagi karyawan yang di putus hubungan kerjanya

<sup>20</sup> Darwis Anatami, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Hukum*, 2015, h. 300

2.	Lina Sasmiati	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans	Sama-sama mengkaji tentang sengketa pemutusan hubungan kerja	Jenis penelitian yang dilakukan berbeda, peneliti menggunakan jenis penelitian normatif, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian empiris
3.	Pratiwi Ulina Ginting	Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn	Sama-sama mengkaji tentang sengketa pemutusan hubungan kerja  Sama-sama menggunakan jenis penelitian normatif	Objek yang diteliti berbeda, peneliti menggunakan putusan dari Mahkamah Agung, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial Medan
4.	I Wayan Agus Vijayantera	Perselisihan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilan, dan Penutupan Perusahaan	Sama-sama mengkaji tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja  Sama-sama menggunakan jenis penelitian normatif	Objek kajian yang diteliti berbeda, peneliti mendiskripsikan tentang putusan, sedangkan penelitian terdahulu menganalisa isi dari pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan
5.	Darwis Anatami	Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar	Sama-sama mengkaji tentang perselisihan pemutusan	Jenis penelitian dan pendekatan yang dilakukan berbeda, peneliti menggunakan

		Pengadilan Hubungan Industrial	hubungan kerja	jenis penelitian normatif, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian empiris
--	--	--------------------------------	----------------	--

### G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan atau sering disebut dengan sistematika penulisan merupakan penjelasan sementara dari sisi penelitian yang akan dilakukan, yakni suatu gambaran tentang isi penelitian yang akan dilakukan secara keseluruhan dan dari sistematika itulah pembaca dapat menelaahnya secara mudah. Dalam proposal skripsi ini sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I berisi pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang pandangan dan gambaran secara umum tentang pokok dan alasan penelitian yang telah peneliti tentukan, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Selain itu, dalam bab pertama peneliti juga menjelaskan dan mencantumkan metode penelitian yang peneliti gunakan serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian. Penelitian terdahulu berguna untuk perbandingan penelitian.

BAB II berisi tinjauan pustaka, pada bab ini peneliti akan menulis tentang gambaran umum hukum ketenagakerjaan khususnya dalam permasalahan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, penulis juga akan

menjelaskan mengenai efisiensi usaha yang digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang menjadi fokus pada penelitian ini.

BAB III berisi tentang pembahasan, pada bab ini penulis akan melakukan pembahasan terkait isi dari putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dimana didalamnya nanti akan menjelaskan tentang bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang diperselisihkan dan juga menjelaskan akibat hukum bagi pekerja dengan adanya putusan tersebut.

BAB IV penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang memuat terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis. Saran yang memuat terkait masukan-masukan kepada para praktisi, akademisi, maupun masyarakat umum yang berkaitan dengan hasil penelitian ini. Serta dalam bab ini akan memuat berupa lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. TINJAUAN UMUM HUKUM KETENAGAKERJAAN

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan yang dulu disebut juga sebagai hukum perburuhan atau *arbeidrechts* adalah masih memunculkan berbagai pandangan sendiri bagi masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun pengertian hukum ketenagakerjaan itu dapat memuaskan karena memang masing-masing dari ahli hukum mempunyai pandangan dan pendapat sendiri. Mereka dalam hal memberikan pengertian dengan cara mereka masing-masing sehingga pendapat antara satu dengan yang lain akan berbeda.<sup>21</sup>

Sebagai perbandingan berikut akan dijelaskan pendapat dari beberapa ahli tentang pengertian hukum ketenagakerjaan:

1. Moleenar dalam Asikin (1993:2) menerangkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku yang pada intinya mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, antara pekerja dan pekerja, dan antara pekerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach dalam Manulang (1995: 1) menerangkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana

---

<sup>21</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: SINAR GRAFIKA, 2016) h.4.

pekerjaan itu dilaksanakan dibawah pengawasan pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

3. Soetikno dalam Asikin (1993: 2) menerangkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang nantinya akan ditempat dibawah perintah pimpinan.<sup>22</sup>
4. Prof. Iman Soepomo, menerangkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berhubungan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>23</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan diatas, maka hukum ketenagakerjaan sendiri memiliki unsur-unsur berikut:

1. Serangkaian peraturan yang bersifat tertulis maupun tidak.
2. Mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.
3. Adanya orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah atas jasanya.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah sakit, hamil, haid, dan sebagainya.<sup>24</sup>

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan semua konsekuensinya. Hendaknya perlu diingat bahwa ketenagakerjaan ruang lingkupnya luas. Oleh karena itu, ada benarnya hukum ketenagakerjaan tidak hanya

<sup>22</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) h.4

<sup>23</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketengakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001) h. 2

<sup>24</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003) h. 13

mengatur hubungan kerja, tetapi juga mengatur segala hal diluar hubungan kerja, serta juga harus ditaati oleh semua pihak termasuk juga pemerintah sebagai pihak ketiga apabila ada salah satu pihak yang dirugikan.<sup>25</sup>

## 2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum dalam hukum ketenagakerjaan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan hukum-hukum lain. Namun, dalam membicarakan hukum ketenagakerjaan ini perlu dicermati bahwa sumber hukum ketenagakerjaan ada yang datang dari subjek hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Yaitu, pihak pekerja, pengusaha, dan juga dari badan yang bersangkutan.<sup>26</sup>

Adapun beberapa sumber hukum ketenagakerjaan dalam artian formal adalah sebagai berikut:

### 1. Undang-Undang

Undang-Undang adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.<sup>27</sup> Sesuai dengan tata urutan perundang-undangan di negara Indonesia, yang mempunyai kedudukan yang sama dengan Undang-Undang adalah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) yang ditetapkan oleh presiden. PERPU juga harus mendapat persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikutnya.

<sup>25</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) h.6-7

<sup>26</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 31

<sup>27</sup> Pasal 5 ayat 1 jo pasal 20 ayat 1 UUD 1945

## 2. Peraturan Lain

Peraturan lain dalam hal ini adalah peraturan yang kedudukannya dibawah Undang-Undang. Peraturan tersebut antara lain:

- a. Peraturan Pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan Undang-Undang (pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945).
  - b. Keputusan Presiden, merupakan keputusan yang dikeluarkan oleh presiden yang berisi keputusan bersifat khusus.
  - c. Peraturan atau keputusan instansi lain. Dalam bidang perburuhan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum.<sup>28</sup>
- ## 3. Kebiasaan

Kebiasaan adalah suatu perbuatan manusia yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus yang lama-lama akan menjadi hukum dimana para pihak terikat untuk melaksanakannya. Satu kali dilakukan dan dijadikan dasar pemberian hak kepada buruh, akan dijadikan acuan untuk selanjutnya, kecuali ada alasan-alasan tertentu lain.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 36

<sup>29</sup> Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 24

#### 4. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak satu berjanji kepada pihak lainnya untuk melaksanakan suatu hal. Ada dua perjanjian yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan ini. Pertama, perjanjian perburuhan, yaitu perjanjian yang dibuat oleh satu atau beberapa serikat buruh yang telah terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dengan seorang atau beberapa majikan atau perkumpulan majikan yang berbeda hukum. Kedua, perjanjian kerja, yaitu perjanjian yang dilakukan antara pekerja dengan majikan, dimana pekerja menyatakan sanggup bekerja dan juga menerima upah. Sebaliknya, majikan sanggup untuk membayar upah dari pekerja tersebut.<sup>30</sup>

### 3. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

#### 1. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional. Hal ini dilakukan karena memang pembangunan ketenagakerjaan ini menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling

---

<sup>30</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 37

mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>31</sup>

## 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>32</sup>

## 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan dapat bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum perdata mengatur hubungan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara pekerja dan pengusaha. Disamping bersifat perdata, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik (pidana) karena memang dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur dalam urusannya.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) h.7

<sup>32</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktris Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Trans Media Pustaka, 2010) h. 77

<sup>33</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketengakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001) h. 2

## **B. HUKUM KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF ISLAM**

### **a. Ajaran Tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja**

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengefektifkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalfahan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun sangat dihargai oleh ajaran Islam.

Sehubungan dengan hal tersebut, manusia sebagai pekerja harus memperhatikan kemungkinan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini, Dr. Ahmad Muhammad Al Assad memberikan catatan alternatif agar manusia sebagai pekerja dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

### **b. Tenaga Kerja Sebagai Sumber Produksi**

Dalam segala kegiatan hidup manusia, maka tuntutan utama adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik maupun yang bersifat non fisik untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Dengan kata lain, ajaran Islam menempatkan manusia sebagai posisi sentral dalam setiap kegiatan, termasuk didalamnya kegiatan perekonomian.

### **c. Sistem Ketenagakerjaan Menurut Islam**

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syariat Islam.<sup>34</sup> Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun

---

<sup>34</sup> Ash-Shiddieqy, Hasby, T.M, *Pengantar Ilmu Fiqih*, (Jakarta: CV. Mulia, 1967) h. 98

harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syariat Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.

### **C. PARA PIHAK DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN.**

#### **1. Pekerja atau Buruh**

##### **a. Pengertian pekerja atau buruh**

Istilah perburuhan sangatlah populer dalam hukum ketenagakerjaan. Bahkan, istilah ini sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan ini istilah buruh diartikan sebagai kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan ataupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai.<sup>35</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persuda, 2000) h. 33

bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.<sup>36</sup>

#### **b. Hak Pekerja**

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan dari seseorang tersebut.<sup>37</sup> Demikian juga pekerja mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Berikut adalah hak-hak dari pekerja:

1. Hak mendapatkan upah (pasal 1602 KUHPerduta).
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya (pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1969).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (pasal 6 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1969).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (pasal 11 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969).

---

<sup>36</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persuda, 2000) h. 35

<sup>37</sup> Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005) h. 50

7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali ia setelah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada suatu majikan atau beberapa majikan dari suatu organisasi majikan (pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954).
9. Hak mengajukan banding kepada P4P dalam waktu 14 hari setelah putusan P4D diterimanya (pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948).<sup>38</sup>

Demikian hak-hak pekerja yang diatur dalam Peraturan Perburuhan. Di samping hak pekerja, mereka juga mempunyai kewajiban.

### **c. Kewajiban Pekerja**

Kewajiban pekerja adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.<sup>39</sup> Adapun kewajiban dari pekerja adalah sebagai berikut:

1. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikan.
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
6. Wajib mematuhi peraturan majikan.

<sup>38</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) h. 57

<sup>39</sup> H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004) h. 85

7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.<sup>40</sup>

## **2. Pengusaha**

### **a. Pengertian Pengusaha**

Pasal 1 (1) c peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan koperasi, mengatakan bahwa pengusaha adalah orang atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau milik orang lain yang mempekerjakan buruh dengan membayar upah kepadanya.<sup>41</sup>

### **b. Hak Pengusaha**

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.<sup>42</sup> Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jika pekerja yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau jika belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa pekerja itu tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan (pasal 16 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951).

<sup>40</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) h. 69

<sup>41</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994) h.

40

<sup>42</sup> Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) h. 86

2. Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang dibawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan (pasal 47 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951).
3. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata (pasal 18 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951).
4. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 hari terhitung mulai tanggal penolakan (pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958).
5. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh (pasal 5 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954).
6. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundang-undangan atau dari peraturan perusahaan yang menyelenggarakan jaminan sosial (pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
7. Menjatuhkan denda atas suatu pelanggaran apabila hal itu sudah diatur secara tegas dan jelas dalam suatu perjanjian kerja (pasal 20 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
8. Meminta ganti rugi dari buruh, apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lain baik milik perusahaan ataupun milik pihak ketiga oleh buruh karena

kesengajaan atau kelalaiannya (pasal 23 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).<sup>43</sup>

### c. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya.<sup>44</sup> Adapun kewajiban dari pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Wajib menjaga agar diperusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan apa yang sudah ditetapkan dalam pasal 4 Stb.647 Tahun 1925.
2. Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang (pasal 6 Stb.647 Tahun 1925).
3. wajib membayar ganti rugi kepada buruh yang mengalami kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja menurut ketentuan dalam Undang-Undang (pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951).
4. Wajib melaporkan kepada pegawai pengawas atau instansi yang ditunjuk Kandeptaker tiap-tiap kecelakaan yang menimpa seorang buruh dalam perusahaannya selambat-lambatnya tidak boleh lebih dari 2 x 24 jam (pasal 19 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951).

---

<sup>43</sup> Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013) h. 68

<sup>44</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007) h. 23

5. Memberikan laporan tentang orang-orang asing yang dipekerjakan, serta pekerjaan mereka masing-masing (pasal 2 ayat 4 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958).
6. Membayar biaya-biaya yang ditetapkan, apabila mengajukan permohonan izin untuk mempekerjakan orang asing (pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958).<sup>45</sup>

### **3. Pemerintah**

Keikutsertaan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan adalah sebagai penengah agar terciptanya rasa keadilan didalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang secara sosial ekonomi berbeda diserahkan begitu saja kepada keduanya, maka akan sulit untuk tercapainya rasa keadilan tersebut.<sup>46</sup>

Pemerintah turut berperan dalam mengatur masalah perburuhan, malahan peran itu sedemikian besar yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja, peran itu meliputi:

#### **a. Pengawas ketenagakerjaan**

Bidang pengawasan ketenagakerjaan bertugas untuk mengawasi kemungkinan terjadinya pelanggaran ketentuan-ketentuan normatif peraturan

---

<sup>45</sup> Kartasapoetra G dan Widyarningsih G Rience, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: CV Armaco, 1982) h. 44

<sup>46</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persuda, 2000) h. 58

ketenagakerjaan. Olehkarena itu, bidang ini sekaligus menjadi penyidik atas terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut yang berdimensi pidana.<sup>47</sup>

#### **b. Syarat-syarat hubungan kerja**

Departemen Tenaga Kerja juga berperan menentukan syarat-syarat kerja dan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Untuk itu Depnaker bertugas mengawasi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan perusahaan yang dibuat, dan lain-lain.<sup>48</sup>

#### **c. Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja**

Depnaker juga berfungsi untuk menyediakan Tenaga Kerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan.

- d. Pengembangan dan perluasan kerja.
- e. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja.
- f. Pembinaan norma-norma kesehatan kerja.
- g. Penyelesaian perselisihan tenaga kerja.
- h. Penyidikan atas pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> [www.spsitasik.org/2015/05/Fungsi-dan-Peran-Pemerintah-Pekerja.html](http://www.spsitasik.org/2015/05/Fungsi-dan-Peran-Pemerintah-Pekerja.html)

<sup>48</sup> Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) h. 77

<sup>49</sup> [Roysanjaya.Blogspot.com/2008/09/tugas-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html](http://Roysanjaya.Blogspot.com/2008/09/tugas-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html)

## D. HUBUNGAN KERJA

### 1. Perjanjian Kerja

#### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mempunyai beberapa pengertian, pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>50</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“perjanjian adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak”.<sup>51</sup>

Selain pengertian normatif tersebut, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>52</sup>

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian adalah dibawah perintah pihak lain. Dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak

---

<sup>50</sup> *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, ps. 1313.

<sup>51</sup> Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>52</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2008) h. 22

yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikarenakan menunjuk pada hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.<sup>53</sup>

#### **b. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:

##### 1. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

<sup>53</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1990) h. 1

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.<sup>54</sup>

## 2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk kepada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.<sup>55</sup>

## 3. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama pekerja bekerja kepada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan kerja tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang dihatuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek lapangan di hotel.<sup>56</sup>

### c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320

<sup>54</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013) h. 66

<sup>55</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) h. 59

<sup>56</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000) h. 41

KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>57</sup>

Kesepakatan para pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya maksudnya bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja maka harus sepakat terhadap hal-hal yang sudah diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu harus dikehendaki pihak yang lain.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja cakap membuat perjanjian. Seseorang disebut cakap dalam membuat perjanjian apabila yang bersangkutan sudah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan Batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau tidak gila.<sup>58</sup>

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek

---

<sup>57</sup> R. Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32 (Jakarta: PT Internusa, 2003) h. 135.

<sup>58</sup> Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya adalah adanya hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.<sup>59</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemauan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> R. Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32 (Jakarta: PT Internusa, 2003) h. 136.

<sup>60</sup> R. Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT Internusa, 2003) h. 138

## **E. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.<sup>61</sup>

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan pemutusan hubungan kerja setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni di luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>62</sup>

### **3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **a. Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum**

Pemutusan hubungan kerja terjadi apabila karena satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada

---

<sup>61</sup> Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007) h. 187

<sup>62</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 195.

hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum ini dapat terjadi dalam hal:

#### 1. perjanjian kerja jangka waktu tertentu

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Untuk pemutusan hubungan kerja jenis ini masing-masing bersifat pasif dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seperti memohon penetapan pemutusan hubungan kerja ke sidang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau usaha lainnya.<sup>63</sup>

Guna menghindari hal-hal tertentu yang tidak diinginkan, akan lebih baik jika pengusaha memberitahukan sebelumnya kepada pekerja tentang saat berakhirnya hubungan kerja.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang sudah ditentukan dan bukan karena pekerja melakukan pelanggaran maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.<sup>64</sup>

#### 2. pekerja meninggal dunia

Menurut pasal 61 ayat 1 a, perjanjian kerja berakhir bila pekerja meninggal dunia. Hal ini wajar karena hubungan kerja bersifat sangat pribadi dalam arti

<sup>63</sup> Zainal Asakin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993) h. 174

<sup>64</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994) h. 76

melekat pada pribadi pekerja dan tidak dapat diwariskan ke pihak lain. Sebaliknya hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Ahli waris pekerja yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak satu kali ketentuan. Apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama diatur ketentuan yang lebih baik dari ketentuan tersebut maka ahli waris pekerja berhak atas ketentuan yang lebih baik tersebut.<sup>65</sup>

### 3. pekerja memasuki usia pensiun

Pekerja memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerja berakhir demi hukum. Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar pengusaha maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi pekerja berhak atas uang penggantian hak. Apabila jaminan atau manfaat pensiun yang diterima tersebut lebih kecil daripada uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak maka selisihnya harus dibayar pengusaha.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013) h. 50

<sup>66</sup> Sunindhia YW, Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988) h. 46

Dalam hal program pensiun iuran dibayar oleh pengusaha dan pekerja maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah uang pensiun iuran yang dibayar oleh pengusaha.

**b. Pemutusan hubungan kerja atas penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)**

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan pembinaan kepada pekerja.

Apabila segala upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan tidak dapat dihindari, maka selanjutnya pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Lembaga PPHI setelah menerima permohonan pemutusan hubungan kerja akan memanggil para pihak yang bersangkutan. Berdasarkan pembuktian yang nantinya dilakukan, lembaga ini nantinya berhak untuk menolak atau mengabulkan permohonan tersebut. Apabila permohonan dikabulkan maka hubungan kerja putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>67</sup>

Selama putusan oleh lembaga ini belum ditetapkan, pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing. Apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing selama proses pemutusan hubungan kerja ini maka

---

<sup>67</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 63

upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja wajib tetap dibayarkan oleh pengusaha.

**c. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja**

Pekerja sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga PPHI. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja karena pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendaknya. Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri.
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

Pekerja yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan kepadanya telah

dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak 2 kali, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan oleh pekerja paling lambat pada hari pertama pekerja tersebut masuk kerja kembali. Dalam pemutusan hubungan kerja seperti ini, pekerja berhak atas uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan berturut-turut, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan kepadanya diberikan uang pesangon 2 kali ketentuan, dan uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan dan uang penggantian hak satu kali ketentuan.<sup>68</sup>

#### **d. Pemutusan kerja atas kehendak pengusaha**

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai ketentuan hukum tetap. Pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat hanya berhak atas uang penggantian masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak tetapi apabila tugas dan fungsinya dalam hubungan kerja tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Pradnya Paramita, 2013) h. 70

<sup>69</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013) h. 40

Selain karena dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja akibat pekerja melanggar ketentuan yang sudah diperjanjikan. Pekerja yang mengalami kasus seperti ini berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan serta uang penggantian hak.

Pengusaha dapat juga melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan. Atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam kasus seperti ini, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan. Apabila pihak yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja adalah pengusaha, maka uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan.

Hak-hak pekerja dalam hal terjadi pengalihan perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja. Apabila pengusaha tersebut merupakan orang-perorangan dan meninggal dunia maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja.<sup>70</sup>

Apabila perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang telah

---

<sup>70</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013) h. 45

diaudit oleh akuntan publik selama 2 tahun terakhir, atau karena perusahaan pailit, atau terjadi keadaan memaksa. Maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dan pekerja berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan.<sup>71</sup>

## **F. TINJAUAN UMUM HUKUM PERUSAHAAN**

### **a. Pengertian Hukum Perusahaan**

Secara historis, hukum perusahaan berasal dari hukum dagang yang merupakan hukum perikatan yang timbul khusus dari lapangan perusahaan. Hukum dagang ini merupakan hukum perdata khusus yang diciptakan bagi kaum pedagang. Artinya, pemberlakuan hanya diperuntukkan bagi kaum pedagang saja, tidak untuk digunakan oleh orang-orang di luar pedagang.<sup>72</sup>

Istilah perusahaan lahir sebagai wujud perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha yang kemudian diakomodir dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Masuknya istilah perusahaan dalam KUHD diawali dengan ditemukannya beberapa kekurangan atau kelemahan dalam KUHD. Namun istilah perusahaan ini tidak dirumuskan secara eksplisit seperti apa yang terjadi dalam istilah Pedagang dan Perbuatan Perdagangan.

---

<sup>71</sup> Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>72</sup> R.T. Sutantya, R. Hadhikusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995) h. 8

## **b. Sumber Hukum Perusahaan**

Sumber hukum perusahaan adalah setiap pihak yang menciptakan kaidah atau ketentuan hukum perusahaan. Pihak-pihak tersebut dapat berupa badan legislatif yang menciptakan Undang-Undang, Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian yang menciptakan kontrak, hakim yang memutus perkara yang menciptakan yurisprudensi, masyarakat pengusaha yang menciptakan kebiasaan mengenai perusahaan. Dengan demikian, hukum perusahaan itu terdiri dari kaidah atau ketentuan yang tersebar dalam perundang-undangan, kontrak, yurisprudensi, dan kebiasaan mengenai perusahaan.<sup>73</sup>

### **a. Perundang-undangan**

Perundang-undangan ini meliputi ketentuan undang-undang peninggalan zaman Hindia Belanda dahulu, yang masih berlaku hingga sekarang berdasarkan aturan peralihan Undang-Undang Dasar 1945, seperti ketentuan yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

### **b. Kontrak perusahaan**

Pada zaman modern ini, semua perjanjian atau kontrak perusahaan selalu dibuat tertulis, baik yang bertaraf nasional ataupun internasional. Kontrak perusahaan ini merupakan sumber utama kewajiban dan hak serta tanggung jawab

---

<sup>73</sup> Zaenie Asyhadie dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, (Mataram: Erlangga, 2012) h. 13

pihak-pihak. Jika terjadi perselisihan mengenai pemenuhan kewajiban dan hak, pihak-pihak juga sepakat untuk menyelesaikannya secara damai. Tetapi jika tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka biasanya mereka menyelesaikannya di pengadilan.

#### c. Yurisprudensi

Yurisprudensi adalah sumber hukum perusahaan yang dapat diikuti oleh pihak-pihak terutama jika terjadi sengketa mengenai pemenuhan kewajiban dan hak tertentu. Dalam yurisprudensi, kewajiban dan hak yang telah ditetapkan oleh hakim dipandang sebagai dasar yang adil untuk menyelesaikan sengketa. Melalui yurisprudensi hakim dapat melakukan pendekatan terhadap sistem hukum yang berlainan.

#### d. Kebiasaan

Dalam praktek perusahaan, kebiasaan merupakan sumber yang dapat diikuti oleh para pengusaha. Dalam Undang-Undang dan perjanjian, tidak semua hal mengenai pemenuhan kewajiban dan hak itu diatur. Jika tidak ada pengaturannya, maka kebiasaan yang berlaku dan berkembang di kalangan para pengusaha dalam menjalankan perusahaan dapat diikuti guna mencapai tujuan yang telah disepakati.

#### **c. Bentuk-bentuk badan usaha (perusahaan)**

bentuk-bentuk badan usaha atau perusahaan yang dapat ditemui di Indonesia sekarang ini sangat bermacam-macam. Sebagian besar dari bentuk-bentuk tersebut merupakan peninggalan pemerintah Belanda, diantaranya ada yang

sudah diganti kedalam sebutan Bahasa Indonesia. Tetapi ada juga sebagian yang tetap dengan nama aslinya.<sup>74</sup>

Bila kembali kepada beberapa definisi perusahaan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk usaha itu bermacam-macam, diantaranya:

1. Ditinjau dari segi himpunan, badan usaha dibagi dua:
  - a. Himpunan orang (*persoonen associatie*/nirlaba)
  - b. Himpunan modal (*capital associatie*/laba)
2. Ditinjau dari jumlah pemilik modalnya:
  - a. Usaha perseorangan
  - b. Usaha dalam bentuk institusi atau badan (persekutuan)
3. Baik secara teoritis maupun ditinjau dari status hukumnya:
  - a. Perusahaan bukan badan hukum
  - b. Perusahaan badan hukum

#### **d. Kedudukan hukum perusahaan**

Ruang lingkup hukum perusahaan ada pada lapangan hukum perdata (khususnya hukum dagang) dan sebagian ada pada hukum administrasi negara yang tercermin pada peraturan perundang-undangan di luar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Namun apabila dilihat dari objek usaha dan tata perniagaannya, hukum perusahaan termasuk di dalam lapangan hukum perdata khususnya bidang hukum harta kekayaan yang mana di dalamnya terletak hukum dagang. Sedang apabila dilihat dari segi kegiatan

---

<sup>74</sup> I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2005) h. 1

usahanya yang bergerak di dalam kegiatan ekonomi pada umumnya, maka hukum perusahaan ini termasuk di dalam cakupan hukum ekonomi. Dengan demikian, kedudukan hukum perusahaan terletak pada hukum dagang (termasuk hukum perdata) sekaligus juga terletak pada hukum administrasi negara dan hukum ekonomi. Dengan kata lain, hukum perusahaan terletak pada hukum privat sekaligus pada hukum publik dan hukum ekonomi.<sup>75</sup>

## G. KAJIAN TENTANG KEADILAN

### a. Pengertian Keadilan

Kata keadilan berasal dari kata “*adl*” yang berasal dari bahasa Arab, dalam bahasa Inggris disebut “*justice*”. Kata “*justice*” memiliki persamaan dengan bahasa latin yaitu “*justicia*”, serta bahasa Prancis “*juge*” dan “*justice*”. Kemudian dalam bahasa Spanyol adalah “*gerechtigkei*”

Keadilan menurut hukum adalah keadilan yang telah dirumuskan oleh hukum dalam bentuk hak dan kewajiban, dimana pelanggaran terhadap keadilan ini akan ditegaskan lewat proses hukum.<sup>76</sup> Hal ini menunjukkan bahwa jika seseorang telah melanggar keadilan tersebut, maka akan dikenakan hukuman lewat proses hukum.

Tidak ada definisi yang memuaskan tentang arti keadilan. Lord Denning, seorang hakim agung Inggris pernah mengatakan bahwa keadilan bukanlah sesuatu

---

<sup>75</sup> C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia Bagian 1*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2001) h. 84

<sup>76</sup> Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007) h.118

yang bisa dilihat, keadilan itu abadi dan tidak temporal. Bagaimana seseorang itu mengetahui apa itu keadilan, padahal keadilan itu bukan hasil penalaran tetapi produk nurani.

Keadilan sering kali dikaitkan dengan kejujuran (*fairness*), kebenaran (*right*), kepantasan atau kelayakan sesuai hak (*deserving*) dan lainnya yang banyak digunakan baik untuk memutuskan pembagian imbalan atau sumber daya.

#### **b. Jenis keadilan**

Menurut Faturochman, keadilan merupakan suatu situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Pemahaman keadilan sering menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.<sup>77</sup> Berikut merupakan uraian dari ketiga keadilan tersebut:

##### **1. Keadilan Distributif**

Keadilan distributif dalam ruang lingkup psikologi diartikan segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar pasangan. Keadilan distributif juga terkait pemberian, pembagian, penyaluran, dan pertukaran. Secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh pada kesejahteraan individu. Keadilan distribusi adalah ketetapan atau kaidah yang menjadi pedoman untuk membagi atau distribusi sumberdaya dan kesempatan.

---

<sup>77</sup> Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007) h.129

## 2. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah mekanisme untuk menentukan suatu ketetapan. Keadilan ini dapat diartikan sebagai mekanisme penentuan keadilan berdasarkan proses atau bentuk-bentuk prosedur. Terdapat enam aturan pokok dalam keadilan prosedural yaitu, konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif, dan etis.

## 3. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karena itu, manusia berusaha memahami, mengupayakan dan memelihara hubungan sosial. Salah satu argument penting keadilan interaksional adalah adanya anggapan bahwa aspek penting dari keadilan ketika orang berhubungan dengan pemegang kekuasaan ialah rasa hormat dan menghargai sebagai cerminan dari sensitivitas sosial kepada penguasa.

### c. Teori Penilaian Keadilan

#### 1. Teori *Moral Judgment*

Kohlberg menyatakan bahwa konsep moralitas lebih merupakan konsep yang filosofis daripada sekedar konsep tingkah laku, dengan analisis filosofis Kohlberg sampai pada suatu kesimpulan bahwa struktur esensial moralitas adalah keadilan dan bahwa ini dari keadilan adalah distribusi hak dan kewajiban yang diatur oleh konsensus "*equality*" dan "*reciprocity*". Kohlberg menyatakan bahwa

prinsip moral bukannya aturan-aturan untuk suatu tindakan, tetapi merupakan alasan untuk suatu tindakan.

Penalaran moral dipandang sebagai suatu struktur bukan isi. Dengan demikian penalaran sosial bukanlah pada apa yang baik atau yang buruk, tetapi pada bagaimana seseorang berfikir sampai pada keputusan bahwa sesuatu baik atau buruk.

## 2. Teori Atribusi

Teori Atribusi Kelly mengungkapkan, ketika kita bertanya apa penyebab orang lain berperilaku apakah perilaku tersebut disebabkan faktor internal maupun eksternal dari orang tersebut, menurut Kelly ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dari perilaku tersebut, yaitu:

- a. Konsesus, yaitu derajat kesamaan reaksi orang lain terhadap stimulus atau peristiwa tertentu dengan orang lain yang kita observasi
- b. Konsistensi adalah derajat kesamaan reaksi orang lain terhadap suatu stimulus yang sama pada saat yang berbeda
- c. Distingsi derajat perbedaan reaksi seseorang terhadap berbagai stimulus yang berbeda-beda

## 3. Teori Perbandingan sosial

Teori perbandingan sosial ini dirumuskan oleh Festinger. Pada dasarnya teori ini berpendapat bahwa proses saling mempengaruhi dan perilaku saling bersaing dalam interaksi sosial ditimbulkan oleh adanya kebutuhan untuk menilai

diri sendiri dan kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan membandingkan diri sendiri dengan orang lain.

#### 4. Teori Referensi Kognitif

Teori Referensi Kognitif adalah simulasi mental ketika seseorang membayangkan peristiwa dan keadaan yang berbeda dengan peristiwa dan keadaan yang dialaminya. Penilaian pada objek yang didasarkan pada proses kognitif yang disebut simulasi *heuristic*. Yaitu proses imajinatif tentang berbagai pencapaian yang mungkin di dapat.

#### **d. Kajian Keislaman Tentang Keadilan**

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Islam mengajarkan kepada para pemeluknya untuk senantiasa berbuat adil dan menegakkan keadilan kapanpun dan dimanapun.

Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekuensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang sangat luas. Sebaliknya, lunturnya prinsip keadilan berakibat pada guncangnya sebuah tatanan sosial. Jika keadilan disandingkan dengan supremasi hukum, maka keduanya ibarat dua sisi mata uang yang tidak terpisahkan. Menurut Yusuf M.S keadilan adalah salah satu dasar konsep Islam mengingat kebaikan, kebahagiaan hidup, ketertiban, kesetaraan, dan kesejahteraan masyarakat tidak akan tercipta tanpa adanya keadilan.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Sayyid Quthb, *Keadilan Sosial dalam Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999) h. 25

Keadilan adalah sikap yang komprehensif yang mempresentasikan sebuah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang tepat dan terukur. Keadilan adalah sebuah sikap yang merefleksikan kemampuan seseorang dalam menempatkan segala sesuatu menurut tempatnya yang sewajarnya dan sepantasnya, secara tepat dan proposional.

Islam menganjurkan setiap umatnya untuk berlaku adil kepada siapapun. Islam memperingatkan umatnya agar jangan sampai kebencian yang tersimpan dalam hati menyebabkan seseorang berlaku tidak adil terhadap orang lain. Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta memerintahkan seluruh umat manusia untuk menegakkannya. Artinya keadilan harus ditegakkan untuk seluruh lapisan masyarakat. Keadilan juga tidak boleh ditegakkan berdasar selera pribadi. Jika prinsip keadilan ini ditegakkan, maka akan tercipta ketentraman dan kedamaian hidup dalam kehidupan masyarakat.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*, (Bandung: Mizan, 1995) h. 53

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. GAMBARAN UMUM TENTANG PUTUSAN NOMOR 69 K/Pdt.Sus- PHI/2017.**

Putusan Mahkamah Agung dengan nomor perkara 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung yang memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi antara PT INDO BAJA DAYATAMA dahulu sebagai tergugat dan sekarang sebagai pemohon kasasi yang beralamat di Jalan Semper Kebantenan Nomor 24, Cilincing, Jakarta Utara, dengan kesembilan pekerjanya dahulu sebagai penggugat atau sekarang sebagai termohon kasasi yang diputus hubungan kerjanya dengan perusahaan tersebut. Kesembilan pekerja yang diputus hubungan kerjanya tersebut antara lain:

1. Abdul Hafiz Akbar, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Komp. Jan Ang Ratmil, Jalan Ang Ananta IV, Nomor 11, RT 009/002, Semper Barat, Cilincing, Jakarta Utara.
2. Agus Susanto, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Flamboyan C Ujung Harapan, RT 004/018, Babelan, Kabupaten Bekasi.
3. Angga Ryan Hidayat, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kebantenan RT 010/005, Semper Timur, Cilincing, Jakarta Utara.
4. Budi Manopo, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di kp. Rawa Bambu, RT 002/009, Kalibaru, Kota Bekasi

5. Hasan, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di kp. Rawa Malang RT 006/010, Semper Timur, Cilincing, Jakarta Utara.
6. Imam Komarudin, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di kp. Semper Pos V RT 003/010, Semper Timur, Cilincing Jakarta Utara.
7. Sudarno, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Lagoa TRS. Gg. IV D1, RT 018/003, Koja, Jakarta Utara.
8. Supriyono, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di kp. Cakung, RT 002/02, Jati Keramat, Jati Asih, Kota Bekasi.<sup>80</sup>

Sebelumnya, kesembilan pekerja ini akan diputus hubungan kerjanya oleh PT INDO BAJA DAYATAMA. Namun, semuanya menolak keputusan tersebut dengan mengirimkan gugatan melalui kuasa hukumnya kepada perusahaan tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 khusus Jakarta Pusat. Pada intinya kesembilan pekerja tersebut menolak dan keberatan dengan keputusan yang dikeluarkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan memngajukan beberapa tuntutan kepada hakim pengadilan hubungan industrial yaitu antara lain sebagai berikut:

Dalam duduk perkara:

1. Bahwa tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri baja mempekerjakan kurang lebih sebanyak 800 orang pekerja dan beralamat di Jakarta Utara.

---

<sup>80</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 1-2

2. Bahwa ditempat tergugat, terbentuk serikat pekerja dengan nama Pimpinan Tingkat Perusahaan Federasi Perjuangan Buruh Indonesia PT Indo Baja Dayatama disingkat PTP FPBI PT IBD. Beranggotakan 400 orang pekerja dan para penggugat juga tergabung didalamnya dengan status pekerja tetap diperusahaan tersebut.
3. Bahwa sejak tanggal 20 Mei 2016 para penggugat dan tergugat sudah melakukan tiga kali perundingan *bipartit* yaitu pada tanggal 23, 24 Mei, dan 2 Juni 2016. Kemudian antara para penggugat dan tergugat juga sudah dua kali melakukan proses mediasi yaitu pada tanggal 3 dan 10 Juni 2016. Namun, kesemua proses tersebut tidak menemukan kata sepakat.
4. Bahwa sejak tanggal 21 Juni 2016 para penggugat mendapatkan surat anjuran dari mediator yang pada intinya PT Indo Baja Dayatama agar membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar dan sesuai pasal 156 ayat 1,2, dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun para penggugat menolak isi anjuran tersebut.
5. Bahwa para penggugat menilai tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha yang dilakukan tergugat terhadap mereka adalah tidak dapat dibenarkan dan tidak sah. Ada beberapa alasan dari para penggugat yaitu pihak tergugat tidak memberikan satu bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik terkait kerugian yang dialami oleh perusahaan. Hal ini tidak sesuai dengan pasal 164 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

- 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, sampai sekarang pihak perusahaan juga masih menjalankan proses produksi dan tidak tutup secara permanen.
6. Bahwa tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha ini bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-X/2011 yang menyatakan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.
  7. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh tergugat ini melanggar ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara semua pihak terkait diusahakan jangan sampai terjadi, dan jika gagal maka harus dirundingkan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja atau pihak serikat pekerja. Dan apabila tetap gagal maka perusahaan hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  8. Bahwa tindakan dari tergugat ini bisa dikatakan batal demi hukum karena melanggar aturan dari pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 adalah batal demi hukum. Oleh karena itu, pihak tergugat wajib mempekerjakan kembali para tergugat serta memenuhi hak dan upah mereka sesuai pasal 170 dan pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

9. Bahwa pihak tergugat seharusnya juga harus membayar tunjangan hari raya keagamaan dan upah selama proses penyelesaian perkara ini kepada para penggugat. Sebagaimana yang telah disebutkan didalam pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. Bahwa tuntutan para penggugat atas upah proses beserta hak-hak lainnya yang wajib dibayarkan oleh tergugat sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-X/2011 yang menyatakan tuntutan upah selama proses adalah sah selama belum ada putusan yang bersifat tetap (*inkracht van gewijsde*).
11. Bahwa demi menjamin terlaksananya putusan, para penggugat meminta agar Majelis Hakim menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) setiap harinya setelah gugatan para penggugat dikabulkan, atas keterlambatan atau kelalaian tergugat membayar gaji, ganti rugi, dan kompensasi kepada para penggugat.
12. Bahwa gugatan ini berdasarkan bukti sebagaimana dimaksud dalam pasal 180 ayat 1 HIR, sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dilaksanakan terlebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum *verzet* maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*).<sup>81</sup>

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 Khusus Jakarta Pusat telah memberikan putusan dengan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. pada tanggal 13 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut.

---

<sup>81</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 8-17

Dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap para penggugat batal demi hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat tidak pernah putus.
4. Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat dalam jabatan yang setara pada perusahaan tergugat dan paling lama 3 bulan sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Menghukum tergugat untuk membayar upah yang biasa diterima para penggugat dan upah selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung.
6. Menghukum tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari apabila tergugat tidak melaksanakan putusan perkara *a quo*.
7. Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebihnya.
8. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara yang diperhitungkan sebesar Rp. 336.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah).<sup>82</sup>

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 Khusus Jakarta Pusat tersebut diputus pada tanggal 13 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut tergugat melalui kuasa hukumnya melakukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Oktober 2016. Permohonan kasasi

---

<sup>82</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 22-23

tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri atau Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 11 November 2016.

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi dalam memori kasasinya adalah pada intinya sebagai berikut:

1. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “terhadap pengakuan para penggugat atas status hubungan kerja, masa kerja, jabatan dan upah para penggugat di atas tidak ada bantahan apapun sesuai jawaban dari tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa tergugat memberikan pengakuan secara diam-diam yang tidak memerlukan bukti lebih lanjut”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.
2. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa para pihak telah melakukan proses penyelesaian perselisihan sesuai prosedur, akan tetapi surat anjuran yang dikeluarkan oleh mediator sebelumnya adalah proses hukum diluar pengadilan (non litigasi) sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutus perkara *a quo*, kecuali terhadap hal-hal yang berkaitan erat dengan pokok perkara yang dianggap baik dan berguna bagi para pihak”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.
3. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “para penggugat beserta rekan-rekannya mengirimkan surat kepada tergugat mengenai akan melakukan aksi mogok kerja dan akan melakukan aksi tersebut ditempat perusahaan tergugat karena upaya

perundingan mereka menemui jalan buntu. Berdasarkan hal-hal yang dipertimbangkan sebelumnya, Majelis Hakim berpendapat aksi yang dilakukan oleh para tergugat adalah dibenarkan dan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang diajukan tergugat kepada para penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.

4. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “efisiensi karena mengalami kerugian dari tergugat adalah tidak dibenarkan karena tidak ada satu pun bukti tertulis atas alasan kerugian tersebut. Sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa harus ada laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit oleh akuntan publik. Disamping itu juga selama ini perusahaan juga masih melakukan produksi dan tidak tutup secara permanen dan tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Oleh karena itu efisiensi pemutusan hubungan kerja dari tergugat tidak berkekuatan hukum”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.
5. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat kepada para penggugat batal demi hukum, maka hubungan antara keduanya tidak putus menurut hukum, maka dari itu tergugat wajib membayarkan upah sepanjang upah itu tidak dibayarkan kepada para penggugat”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.

6. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa:
- a. Majelis Hakim berpendapat bahwa upaya mengusahakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata tidak secara benar dan sungguh-sungguh untuk dilaksanakan oleh tergugat sebagai pengusaha dengan iktikad baik.
  - b. Bahwa oleh karena itu tergugat yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah sangat keliru karena tanpa dasar hukum yang jelas dan dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang sepihak dan sewenang-wenang.
  - c. Bahwa berdasarkan bukti-bukti diatas Majelis Hakim berkesimpulan tindakan yang dilakukan oleh tergugat kepada para penggugat ini adalah tidak dapat dibenarkan.
  - d. Bahwa Majelis Hakim berpendapat alasan yang digunakan oleh tergugat adalah tidak melalui mekanisme dan prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga hal ini dapat dikategorikan sebagai tindakan yang tidak adil atau lebih dikenal dengan *unfair dismissal unjustified dismissal*. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.
7. Bahwa pemohon kasasi keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa “tergugat dapat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per hari apabila tergugat dengan sengaja melalaikan putusan pengadilan dimana amar putusannya tidak membayarkan sejumlah uang namun menghukum pihak-pihak

untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu”. Bahwa pertimbangan ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum.<sup>83</sup>

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari PT INDO BAJA DAYATAMA dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 Khusus Jakarta Pusat Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 13 Oktober 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini:

#### MENGADILI

Mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT INDO BAJA DAYATAMA tersebut.

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 Khusus Jakarta Pusat Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 13 Oktober 2016

#### MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan penggugat sebagian.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat terhitung mulai putusan ini diucapkan.

<sup>83</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 22-36

3. Menghukum tergugat untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada para penggugat.
4. Menolak gugatan para penggugat selain dan selebihnya.
5. Menghukum pemohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).<sup>84</sup>

#### **B. DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.**

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha memang banyak terjadi di Indonesia. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja yang salah mengartikan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Sampai saat ini perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha masih menjadi polemik karena terdapat dua pandangan yang berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan dalam praktek peradilan.<sup>85</sup>

Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majuer*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang

---

<sup>84</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 41-44

<sup>85</sup> Sunindhia YW dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988) h. 27

penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4".<sup>86</sup>

Ketentuan pasal di atas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun, ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perusahaan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja lainnya.<sup>87</sup>

Alasan pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi ini merupakan alasan yang berasal dari perusahaan. Pada umumnya kelangsungan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya adalah ketika keduanya masih saling membutuhkan dan saling patuh akan perjanjian kerja yang telah mereka sepakati. Dengan adanya keterikatan bersama antara kedua belah pihak maka keduanya akan memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan harus memenuhi hak dan kewajiban kepada pekerjanya sesuai kontrak saat awal mula bekerja sama.<sup>88</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi tersebut. Berdasarkan hal itu, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum melakukan beberapa upaya. Upaya-upaya tersebut juga telah disebutkan oleh Mahkamah Konstitusi, yaitu antara lain mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi *shift*, membatasi

---

<sup>86</sup> Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>87</sup> Agusmidah, *dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 88

<sup>88</sup> Bodiono, Abdul R, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) h. 68

kerja lembur, mengurangi hari dan jam kerja, meliburkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu, tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pension bagi yang sudah memenuhi syarat.<sup>89</sup>

Mahkamah Konstitusi juga menyatakan bahwa perusahaan hanya bisa memilih jalan pemutusan hubungan kerja bila perusahaan tersebut tutup secara permanen. Dengan kata lain, bahwa perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.<sup>90</sup>

Dari sedikit ulasan yang sudah penulis uraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini akan mengkaji tentang perkara perselisihan hak antara sebuah perusahaan dengan beberapa karyawannya. Perkara tersebut sudah mendapatkan putusan dari lembaga Mahkamah Agung sebagai lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut. Berikut adalah sedikit gambaran umum tentang perkara yang tercantum di dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Bahwa para pihak yang berperkara dalam kasus ini adalah PT Indo Baja Dayatama sebagai pemohon kasasi dan dahulu sebagai tergugat, melawan beberapa karyawannya sebagai termohon kasasi dan dahulu sebagai penggugat. Bahwa sebelum perkara dibawa pada tingkat kasasi ini para karyawan telah mengajukan gugatan terhadap perusahaan mereka bekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Khusus Kelas 1 Jakarta Pusat. Pada intinya penggugat ini

---

<sup>89</sup> Husnilala, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Indonesia, 2003) h. 97

<sup>90</sup> Faiz, Pan Mohammad, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, 2009. H. 74.

keberatan dan menolak atas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yang akan memutus hubungan kerjanya dengan para penggugat. Mereka mengajukan beberapa permohonan agar majelis hakim membatalkan tindakan yang dilakukan tergugat dan memohon agar tergugat membayar dan memenuhi hak-hak para penggugat yang selayaknya mereka terima.<sup>91</sup> Menimbang dari beberapa permohonan para penggugat majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat mengabulkan permohonan yang diajukan oleh para penggugat dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap para penggugat batal demi hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat tidak pernah putus.
4. Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat dalam jabatan yang setara pada perusahaan tergugat dan paling lama 3 bulan sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Menghukum tergugat untuk membayar upah yang biasa diterima para penggugat dan upah selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung.
6. Menghukum tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari apabila tergugat tidak melaksanakan putusan perkara *a quo*.
7. Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebihnya.

---

<sup>91</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 8-19

8. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara yang diperhitungkan sebesar Rp. 336.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah).<sup>92</sup>

Berdasarkan putusan yang telah ditetapkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat sebagaimana yang telah penulis jelaskan secara singkat di atas. Pemohon kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yaitu PT Indo Baja Dayatama menyatakan keberatan atas apa yang diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. mereka mengajukan beberapa permohonan yang pada intinya membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat yang sudah dibuat tersebut. Dalam proses kasasi ini, sesuai dengan apa yang akan penulis bahas yaitu mengenai pertimbangan Majelis Hakim pada tingkat kasasi dalam memeriksa dan memutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Bahwa berdasarkan uraian permohonan kasasi dari PT Indo Baja Dayatama yang sudah penulis sebutkan pada bab gambaran umum putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Majelis Hakim pada tingkat kasasi dalam memeriksa dan memutus perkara ini mempertimbangkan dan menyetujui beberapa alasan dari pemohon kasasi bahwa putusan pada tingkat pertama atau *Judex Facti* tidak dapat dibenarkan dan tidak berdasarkan hukum. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pertimbangan Majelis Hakim pada tingkat kasasi sebagai berikut:

1. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi menyetujui kontra memori kasasi terhadap putusan *Judex Facti* yang menyatakan pada pokoknya bahwa pemohon

---

<sup>92</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 22-23

kasasi telah melakukan tindakan diam-diam atas status hubungan kerja, masa kerja, jabatan, dan upah dari para termohon kasasi. Bahwa hal ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum. Hal ini bisa dijelaskan dengan beberapa alasan yaitu berdasarkan fakta hukum yang ada pihak perusahaan terpaksa melakukan tindakan efisiensi karena berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan agar tetap bisa memproduksi dan menghidupi karyawan yang masih ada. Hal ini dikarenakan kondisi industri baja dasar yang tidak menentu, dimana kebutuhan akan besi beton yang cukup tinggi namun fakta di lapangan tidak demikian. Konsumsi besi beton sekarang ini lebih banyak pada ukuran sedang dan besar, sedangkan untuk beton ukuran kecil terjadi penurunan permintaan. hal semacam ini sebagai pengetahuan yang tidak perlu dibuktikan oleh pihak perusahaan. Keadaan pangsa pasar ini juga sudah diberitahukan kepada para termohon kasasi baik secara formal maupun informal.<sup>93</sup>

Dengan kondisi seperti ini pihak perusahaan juga sudah melakukan efisiensi dalam segala bidang diantaranya mengurangi jam lembur, mengurangi jam kerja pada hari sabtu dan minggu, menghentikan operasional produksi pada saat beban puncak, dan diadakan juga sistem *rolling off* agar tidak melakukan efisiensi terhadap pekerjanya. Namun fakta di dalam produksi akhirnya tetap melakukan efisiensi terhadap para pekerjanya. Keadaan produksi seperti ini sudah dirasakan dan diketahui masyarakat umum yang sudah diketahui bersama dan tidak perlu dibuktikan, bukan pengakuan diam-diam terhadap status hubungan kerja, masa kerja, jabatan, dan upah para termohon kasasi.

---

<sup>93</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 24

2. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi juga menyetujui kontra memori kasasi terhadap putusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa terhadap surat anjuran yang disarankan oleh mediator sebelumnya adalah proses diluar pengadilan (non litigasi) ini adalah keliru dan tidak berdasarkan hukum. Majelis Hakim pada tingkat kasasi menelaah bahwa justru berdasarkan fakta hukum isi Surat Anjuran Nomor 2950/1.835 tanggal 21 Juni 2016 yang isinya menganjurkan pemohon kasasi untuk membayarkan sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 dan agar saudara Abdul Hafiz dan kawan-kawan menerima sejumlah uang tersebut. Hal ini adalah penyelesaian yang benar dan terbaik dengan mempertimbangkan asas keadilan umum, kepastian hukum dan manfaat hukum dan anjuran tersebut. Jika hal ini dikesampingkan oleh *Judex Facti* maka tentunya akan menjadi preseden yang buruk karena hanya mendasar pada asas kepastian hukum semata yang tidak memberikan rasa keadilan hukum dan manfaat hukum baik bagi pemohon kasasi maupun termohon kasasi.<sup>94</sup>

Selain itu juga, bahwa berdasarkan fakta hukum justru pemohon kasasi telah mendalilkan bahwa 63 orang pekerja sesuai bukti T-10 berupa rekapitulasi Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja, ternyata sebanyak 52 orang pekerja menerima adanya pemutusan hubungan kerja serta bersedia menerima uang kompensasi pesangon berdasarkan bukti T-13 sampai dengan T-66. Kemudian disusul oleh 2 orang pekerja yaitu Didit Adityas dan Ahuri yang mengundurkan diri dari pengajuan gugatan para termohon kasasi (bukti T-70, T-

---

<sup>94</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 25

71). Ini membuktikan apa yang diputuskan oleh perusahaan dan anjuran mediator adalah berdasarkan hukum dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi menyetujui kontra memori kasasi terhadap putusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa pada saat itu terjadi pemogokan kerja yang dilakukan oleh para termohon kasasi dan beberapa rekan kerja yang lain karena memang tidak ada kata sepakat saat mereka melakukan beberapa rundingan sebelumnya. Majelis Hakim pada tingkat pertama pun juga menyatakan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja ini tidak sah dan batal demi hukum. Majelis Hakim pada tingkat kasasi disini menilai sesuai dengan fakta hukum yang diajukan di dalam memori kontra kasasi bahwa sebenarnya para termohon kasasi telah melakukan aksi mogok kerja secara tidak sah sejak tanggal 27 mei 2016 dan tidak pernah memberitahukan tujuan dan kapan aksi ini akan berakhir kepada pihak perusahaan dan instansi bidang ketenagakerjaan terkait. Hal ini jelas melanggar aturan pasal 137 *Juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 232/Men/2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.<sup>95</sup>

Bahwa para termohon kasasi saat melakukan aksi mogok kerja ini hanya memberitahukan kepada pihak Polda Metro Jaya dan berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyatakan Pendapat Di Muka Umum. selain itu, pada tanggal 2 Juni 2016 para termohon kasasi juga menutup akses pintu masuk ke dalam perusahaan dan mengajak

---

<sup>95</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 27

pekerja lain dibagian produksi untuk ikut aksi mogok kerja yang dilakukan saat itu. Sehingga, kegiatan produksi perusahaan saat itu menjadi terganggu. Akibat hal-hal yang dilakukan oleh para termohon kasasi tersebut hubungan antara pemohon kasasi dengan para tergugat menjadi tidak harmonis sehingga pihak pemohon kasasi melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan para termohon kasasi adalah benar dan sesuai dengan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi menyetujui kontra memori kasasi terhadap putusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa tindakan pemohon kasasi dalam memutus hubungan kerja dengan para termohon kasasi dengan alasan efisiensi adalah tidak sah karena pihak perusahaan tidak dapat membuktikan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik jika memang perusahaan mengalami kerugian. Disamping itu, perusahaan juga sampai saat ini tetap melakukan produksi dan tidak tutup secara permanen. Kedua hal tersebut tidak berdasarkan dengan ketentuan pasal 164 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>96</sup>

Majelis Hakim pada tingkat kasasi memeriksa kontra memori kasasi yang menjelaskan mengenai hal tersebut, yaitu bahwa berdasarkan fakta hukum pasal 164 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dijadikan dasar hukum untuk membatalkan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemohon kasasi karena pembuktian kerugian 2 tahun dimaksudkan untuk pengusaha yang akan menutup perusahaan

---

<sup>96</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 30

sehingga perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Selanjutnya, mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tidak untuk sementara waktu”.<sup>97</sup> Harus dimaknai bahwa pemohon kasasi melakukan efisiensi dan hubungan kerja sudah disharmonisasi dengan pertimbangan yang benar dan berdasar hukum, yaitu asas kemanfaatan hukum, pengusaha dimungkinkan melakukan efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja karena memang ada kelebihan pengusaha (*redundancy*), adanya keterbukaan informasi yang melibatkan serikat pekerja dengan musyawarah dan iktikad baik perusahaan, hubungan kerja yang sudah tidak harmonis lagi dengan adanya aksi mogok kerja dan merugikan perusahaan. Sehingga alasan ini dapat dibenarkan.<sup>98</sup>

Selanjutnya, terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 pada saat itu perkara yang diperiksa adalah tentang tutupnya sebuah hotel untuk sementara waktu karena renovasi. Hal ini tidak ada kaitannya dengan kerugian suatu perusahaan dan juga hubungan kerja yang sudah disharmonisasi.

5. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi menyetujui kontra memori kasasi terhadap putusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemohon kasasi adalah batal demi hukum maka

---

<sup>97</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

<sup>98</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 31

pemohon kasasi wajib membayar upah kepada para termohon kasasi sepanjang upah tersebut tidak dibayarkan lagi kepada para termohon kasasi.

Selanjutnya Majelis Hakim pada tingkat kasasi memeriksa alasan pembenaran terhadap putusan yang dianggap salah tersebut. Bahwa berdasarkan pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa “selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya”. Ketentuan tersebut memberi arti bahwa tiada hak-hak yang diterima jika kewajibannya tidak saling dilaksanakan. Oleh karena itu, pemohon kasasi tidak mempunyai kewajiban untuk membayar upah kepada termohon kasasi.<sup>99</sup>

Sebelumnya, para termohon kasasi beserta rekan-rekannya juga melakukan aksi mogok kerja tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada pihak terkait. Aksi ini juga mengakibatkan terganggunya proses produksi perusahaan. Bahwa berdasarkan hal tersebut, menjadi sangat tidak beralasan bagi putusan *Judex Facti* apabila para termohon kasasi yang tidak bekerja dan telah menghalang-halangi pekerja lain yang hendak bekerja saat itu, dibayarkan upah selama mogok kerja tidak sah, upah proses, dan upah-upah lainnya.

6. Bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi tidak menyetujui putusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa pemohon kasasi bisa saja dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 per hari apabila pemohon kasasi dengan sengaja telah melalaikan putusan pengadilan dimana amar putusannya

---

<sup>99</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 32

tidak membayarkan sejumlah uang namun menghukum pihak-pihak untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Majelis Hakim pada tingkat kasasi menyetujui alasan kontra memori kasasi yang menjelaskan beberapa alasan sebagai berikut, bahwa ketentuan mengenai uang paksa (*dwangsom*) diatur dalam pasal 606 *a Reglement op de Burgerlijk Rechtsvordering (Rv)*, yang menyatakan “sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk suatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa”. Berdasarkan hal di atas telah diatur bahwa pemohon kasasi dalam suatu perkara perdata tidak dapat dikenakan penghukuman untuk membayar uang paksa dalam hal kasasi yang diajukan adalah terkait dengan tuntutan pembayaran sejumlah uang. Lebih lanjut Mahkamah Agung melalui putusan nomor 791 K/Sip/1972 secara tegas menyatakan bahwa uang paksa tidak bisa diterapkan dalam perkara perdata yang diktum hakim berupa menghukum tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada penggugat.<sup>100</sup>

Dari beberapa pertimbangan beberapa fakta hukum yang sudah disebutkan diatas, bahwa Majelis Hakim pada tingkat kasasi berpendapat bahwa hal-hal tersebut dapat dibenarkan. Dalam perkara ini bahwa Majelis Hakim pada tingkat

---

<sup>100</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 36

pertama salah dalam menerapkan hukum dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa perselisihan antara pemohon kasasi dengan para termohon kasasi terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha bukanlah pemutusan hubungan kerja yang dilarang sesuai ketentuan pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Bahwa terhadap maksud melakukan efisiensi telah dirundingkan dengan serikat pekerja namun ditolak dan akhirnya gagal.
3. Bahwa jumlah para pekerja yang akan diputus hubungan kerja berjumlah 63 orang akibat pengurangan produksi sebab menurunnya permintaan pasar.
4. Bahwa efisiensi merupakan suatu tindakan yang dapat dibenarkan untuk memperhatikan proses produksi sehingga pekerja dan pengusaha tetap dapat melanjutkan hubungan kerja dalam arti seluas-luasnya tidak mengharuskan suatu usaha tutup permanen.
5. Bahwa dalam perselisihan ini para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sejumlah 63 orang dari total 769 orang pekerja pada perusahaan pemohon kasasi. Sehingga pemutusan hubungan kerja *a quo* dapat dibenarkan lagi pula selama proses perselisihan berlangsung 54 orang pekerja telah menerima pemutusan hubungan kerja dengan 2 kali uang pesangon, uang penggantian masa kerja, uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sehingga adalah adil dan patut bilamana para termohon kasasi putus hubungan kerja dengan hak-hak yang sama.

6. Bahwa demikian beralasan hukum dan adil mengenai pemutusan hubungan kerja para termohon kasasi dengan uang kompensasi yang besarnya sama dengan 54 orang pekerja lainnya.
7. Bahwa terkait dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang mensyaratkan tutup permanen hanya bersifat *law in abstracto* sehingga dalam memutus perkara hakim tidak terikat melainkan melihat bagaimana faktanya di dalam kasus perkara yang dihadapi dengan berpegang kepada nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan.<sup>101</sup>

Menimbang berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT Indo Baja Dayatama dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan, Mahkamah Agung memutuskan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 37-40

<sup>102</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 41

Dari beberapa ulasan di atas, penulis akan memberikan tanggapan terhadap pertimbangan Majelis Hakim pada tingkat kasasi sebagaimana berikut:

Berdasarkan kewenangan Mahkamah Konstitusi, Lembaga ini melakukan pengujian terhadap pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dalam melakukan pengujian ini Mahkamah Konstitusi menggunakan jenis pengujian materiil. Pada umumnya Mahkamah Konstitusi hanya membatalkan bagian-bagian saja dari materi muatan suatu Undang-Undang yang diuji itu dan menyatakan materi yang di uji itu tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pengujian materi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 adalah suatu perundang-undangan yang bersifat abstrak dan mengikat umum. meskipun demikian, tindakan ini sudah bisa mewakili kepentingan hukum seluruh masyarakat.

Pengujian pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 diakhiri oleh putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011. Dalam amar putusannya menyatakan bahwa pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat serta bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 selama frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Berdasarkan hal ini pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan berdasarkan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan tidak benar-benar tutup secara permanen.

Dari penjelasan di atas, bahwa yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat bukanlah sekedar pengaturan tekstual yang terdapat dalam pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi lebih mendasar yaitu berupa norma hukum yang terkandung dalam pasal tersebut. Inilah sesungguhnya yang dimaksud pasal 157 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang mengatur mengenai kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi.

Dalam putusan kasasi, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung perkara nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam pertimbangan hukumnya Hakim pada *Judec Yuris* hanya mendasarkan bahwa alasan-alasan pemohon kasasi dapat dibenarkan karena putusan *Judec Factie* telah salah atau keliru dalam penerapan hukumnya. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dari pemohon kasasi tersebut dapat dibenarkan.

Menurut pendapat penulis, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung sebagai *Judec Yuris*, dalam pertimbangan hukumnya tidak mencerminkan lembaga tertinggi dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Dalam pertimbangannya hanya terbatas pada ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan tidak berupaya memahami dan mempertimbangkan ketentuan hukum lainnya, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Maka disinilah terjadi pelanggaran asas legalitas, maka putusan ini melanggar asas legalitas.

Putusan pemutusan hubungan kerja dalam tingkat kasasi yang dijatuhkan oleh Mahkamah Agung dalam perkara nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam amar putusan mencantumkan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum, namun tidak menjelaskan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam dasar pertimbangannya yang dimana alasan efisiensi yang berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat 3 hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tutup secara permanen.

### **C. AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA SETELAH ADANYA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.**

Setelah mengetahui beberapa pertimbangan Majelis Hakim pada tingkat kasasi seperti yang telah disebutkan di atas, maka selanjutnya penulis akan menguraikan dampak hukum bagi para pekerja setelah putusan pada tingkat kasasi ini disahkan. Sebelumnya, penulis akan sedikit membahas mengenai pertimbangan hukum antara dua lembaga tinggi negara yaitu Mahkamah Konstitusi dan juga Mahkamah Agung. Mengapa dalam pembahasan ini penulis membahas tentang pertimbangan dari Mahkamah Konstitusi sendiri karena memang dalam penelitian ini adalah membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Penulis ingin mengetahui bagaimana Mahkamah Agung dalam putusan ini memposisikan putusan ataupun pertimbangan yang telah dibuat oleh Mahkamah Konstitusi. Sebelum putusan kasasi ini diperiksa bahwa seperti yang diketahui sebelumnya bahwa perkara ini telah diperiksa pada tingkat pertama yaitu oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tingkat pertama ini bisa disimpulkan bahwa Majelis Hakim pada tingkat pertama telah memposisikan putusan Mahkamah

Konstitusi secara benar. Mereka dalam hal ini telah menerapkan hukum sesuai dengan apa yang dikehendaki Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011.

Kemudian Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 ini yang dijadikan penulis sebagai bahan hukum primer dalam penelitian ini berpendapat lain sehingga kontra memori kasasi yang diajukan oleh pihak perusahaan PT Indo Baja Dayatama dapat dibenarkan oleh Mahkamah Agung.<sup>103</sup> Hal inilah yang menjadi polemik bagi para termohon kasasi yang diputus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan.

Mahkamah Konstitusi sendiri juga berpendapat bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para termohon kasasi tidak dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka, mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas atas frasa “perusahaan tutup” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 apakah yang dimaksud adalah tutup secara permanen atau tutup sementara. Penjelasan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “cukup jelas” hal ini dapat dijadikan siapa saja menafsirkan secara berbeda-beda. Tafsiran yang berbeda tersebut yang dapat menimbulkan penyelesaian penerapan hukum yang berbeda pula. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>104</sup>

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang telah memberikan kepastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja didalam

---

<sup>103</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 41

<sup>104</sup> Dahlan Thaib, *Teori dan Hukum Konstitusi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 30

menjalankan pekerjaannya.<sup>105</sup> Akan tetapi Hakim Mahkamah Agung dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Bahkan, Hakim Mahkamah Agung juga tidak mempertimbangkan sama sekali putusan dari Mahkamah Konstitusi tersebut sebagai sumber hukum. Ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menentukan “peradilan negara wajib menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila”.<sup>106</sup> Kewajiban bagi Majelis Hakim dalam suatu perkara untuk mempertimbangkan dan menerapkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi berarti tidak sesuai dengan cita-cita luhur kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Mahkamah Konstitusi sendiri dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar. Dengan kewenangan itu, Mahkamah Konstitusi dapat menguji dan bahkan dapat membatalkan suatu Undang-Undang apabila diyakini bertentangan dengan Undang-Undang Dasar. Jika bertentangan, Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang bersifat final. Sebagai akibatnya, semua pihak harus mematuhi keadaan hukum yang

---

<sup>105</sup> Martiah, *Mahkamah Konstitusi dari Negative Legislature ke Positive Legislature*, (Jakarta: Konstitusi Pres, 2013) h. 18

<sup>106</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

dipengaruhi dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dan mengimplementasikannya.<sup>107</sup>

Namun fakta menunjukkan bahwa putusan yang final dan mengikat itu sering tidak direspon positif oleh badan pembuat Undang-Undang dan pemerintah. Bahkan, tidak jarang putusan final tersebut mendapat hadangan dari segelintir oknum negara sehingga besar kemungkinan Putusan Mahkamah Konstitusi tidak implementatif.<sup>108</sup>

Selain itu, isi putusannya kerap menimbulkan semacam kebingungan karena adanya kesumiran dari kekuatan eksekutorial putusan sebagai akibat kesumiran dari aturan yang mengatur implementasi putusan Mahkamah Konstitusi itu sendiri. Mahkamah Konstitusi tidak dilengkapi dengan aparat atau organ yang menjalankan putusan itu secara paksa. Hal inilah yang berpotensi putusan Mahkamah Konstitusi tidak implementatif. Sehingga putusan Mahkamah Konstitusi justru sering diabaikan dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam suatu negara hukum yang demokratis kekuasaan harus dibatasi dan konstitusiilah merupakan media yang tepat untuk membatasi kekuasaan dalam suatu negara. Konstitusi ini dibentuk dengan maksud supaya penyelenggara negara mempunyai arah yang jelas dalam menjalankan kekuasaannya.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, (Jakarta: Raih Aksa Sukses, 2015) h. 18

<sup>108</sup> Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, (Jakarta: Raih Aksa Sukses, 2015) h. 18-19

<sup>109</sup> Ikhsan Rosyada Perhulutan Daulay, *Mahkamah Konstitusi Memahami Keberadaannya Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 46

Konsekuensi yuridis tidak mempertimbangkan dan menerapkan putusan Mahkamah Konstitusi yang Nomor 19/PUU-IX/2011 sebagai sumber hukum dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 berarti sebenarnya terdapat kelalaian dalam penerapan hukum.<sup>110</sup> Akibatnya setelah putusan perkara ini putus memberikan akibat hukum kepada para termohon kasasi baik secara teoritis maupun praktek. Adapun akibat hukum yang diterima oleh para termohon kasasi adalah kini mereka tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat, dan lembaga-lembaga lain, sehingga para pekerja yang sudah diputus hubungan kerjanya. Sehingga para pekerja ini sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa mereka terima setiap bulannya. Para pekerja bahkan juga sudah tidak memiliki jaminan kesehatan untuk diri sendiri dan juga keluarganya apabila mengalami sakit. Bahkan ada juga yang kesulitan mendapatkan pekerjaan yang baru lagi karena memang ada dari mereka yang sudah memasuki usia paruh baya sehingga akan sulit bersaing dengan pekerja lain yang usianya lebih muda.

Tidak mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi bisa dibilang sama dengan tidak mempertimbangkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Mahkamah Konstitusi sebagai penafsir, penjaga, dan pengawal konstitusi, apapun komentar terhadap putusan tersebut, putusan Mahkamah Konstitusi mempresentasikan hakikat Undang-Undang Dasar sebagai sumber hukum tertinggi.<sup>111</sup> Apabila putusan hakim tidak mempertimbangkan putusan dari Mahkamah Konstitusi sama saja hal itu bisa dikatakan tidak mengindahkan

---

<sup>110</sup> Dahlan Thaib, *Teori dan Hukum Konstitusi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 52

<sup>111</sup> Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 28

Undang-Undang Dasar 1945 dan bisa dikatakan putusan itu bersifat inkonstitusional. Dengan tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi ini akan mengakibatkan kekacauan hukum dalam negara hukum yang menganut sistem hukum *civil law* seperti di negara Indonesia itu sendiri.<sup>112</sup> Hakim memang tidak terikat oleh yurisprudensi namun dalam praktek tidak dapat dipungkiri, mengingat sistem peradilan di Indonesia masih hierarkis, dalam bahasa yang lebih halus putusan Mahkamah Agung dapat mempengaruhi putusan hakim lainnya terutama putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang mungkin memeriksa dan memutus perkara yang serupa.

#### **D. DISHARMONISASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DENGAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG.**

*The Hirarchi of Law Theory* dari Hans Kelsen. Artinya, antara satu jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya terjalin satu kesatuan nilai yang paling mendasar sampai pada suatu nilai tertinggi yang disebut dengan *grundnorm* yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Tata urutan mengandung konsekuensi hukum bentuk peraturan atau ketetapan yang tingkatannya lebih rendah tidak boleh mengandung materi yang bertentangan dengan materi yang dimuat didalam suatu peraturan yang lebih tinggi.<sup>113</sup>

<sup>112</sup> Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 31

<sup>113</sup> Safi', *Urgensi Penyatuan Kewenangan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Oleh Lembaga Peradilan di Indonesia*, *Rechtidee*, XI (2).

Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung memiliki kewenangan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan pasal 24 C Ayat 1. Salah satu kewenangan yang dimiliki Mahkamah Konstitusi adalah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final dan mengikat untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan, terhadap pengujian peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang kewenangannya diberikan kepada Mahkamah Agung.<sup>114</sup>

Pemberian kewenangan pada substansi yang sama, yaitu pengujian peraturan perundang-undangan, tetapi membedakan objeknya dengan organisasi yang berbeda tetapi dalam kelembagaan negara yang sama, yakni kekuasaan kehakiman, dikemudian hari akan menimbulkan berbagai kerancuan normatif dan kerancuan teknis.

Problematika yang muncul adalah jika Undang-Undang yang digunakan untuk menguji sedang diuji di Mahkamah Konstitusi dan ternyata diputuskan bahwa Undang-Undang yang dimaksud adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Maka menjadi tidak relevan permohonan untuk menguji peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang. Karena Undang-Undang

---

<sup>114</sup> Prayoga, R. T., 2016, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materil dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang*, Jurnal Legislasi Indonesia, XV (2)

yang dijadikan hukum pembuatan peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang dalam hal ini menjadi tidak berlaku.<sup>115</sup>

Menurut Jimly Asshiddiqie, ada empat alasan yang menyebabkan dualisme pengujian peraturan tersebut menjadi tidak ideal, yaitu:

1. Pemberian kewenangan pengujian (*judicial review*) materi undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 kepada Mahkamah Konstitusi yang baru dibentuk mengesankan hanya sebagian tambahan perumusan terhadap materi Undang-Undang 1945 secara mudah dan tambal sulam, seakan-akan konsepsi hak uji materiil peraturan yang ada ditangan Mahkamah Agung tidak turut berpengaruh dengan hak uji yang diberikan kepada Mahkamah Konstitusi. Perumusan demikian terkesan seakan kurang didasarkan atas pendalaman konseptual berkenaan dengan konsepsi uji materiil itu sendiri secara komprehensif.
2. Pemisahan kewenangan itu masuk akal untuk dilakukan jika sistem kekuatan yang dianut masih didasarkan atas prinsip pembagian kekuasaan sebagaimana yang dianut oleh Undang-Undang Dasar 1945 sebelum mengalami perubahan pertama dan kedua, Undang-Undang Dasar 1945 setelah perubahan telah tegas dan resmi menganut prinsip pemisahan kekuasaan horizontal mengutamakan prinsip *checks and balances*. Oleh karena itu, pemisahaan antara materi undang-undang dan materi peraturan di bawah undang-undang tidak seharusnya dilakukan lagi.

---

<sup>115</sup> Silalahi, D, 2016, *Kewenangan Yudisial Review Mahkamah Agung Terhadap Peraturan Perundang-Undangan di Bawah Undang-Undang*, Jurnal Untan, III (3)

3. Dalam praktek pelaksanaannya nanti, secara hipotesis dapat timbul pertentangan substantif antara putusan Mahkamah Konstitusi dengan putusan Mahkamah Agung. Oleh sebab itu, sebaiknya sistem pengujian peraturan perundang-undangan dibawah konstitusi diintegrasikan saja dibawah Mahkamah Konstitusi. Dengan demikian masing-masing lembaga dapat memfokuskan perhatian pada masalah yang berbeda.
4. Jika kewenangan pengujian materi peraturan di bawah Undang-Undang Dasar 1945 sepenuhnya diberikan kepada Mahkamah Konstitusi, tentu beban dari Mahkamah Agung dapat dikurangi.

Dualisme *judicial review* di Indonesia saat ini menimbulkan persilangan kewenangan antara Mahkamah Agung dengan Mahkamah Konstitusi. Ada dua catatan tentang bentuk ideal pengujian Undang-Undang di Indonesia, yaitu:

1. Idealnya Mahkamah Konstitusi berfungsi untuk menjamin konsistensi semua peraturan perundang-undangan sehingga lembaga ini hanya memeriksa konflik peraturan perundang-undangan mulai dari yang paling tinggi hingga sampai yang paling rendah derajatnya. Oleh sebab itu, uji materiil perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang yang lebih tinggi ideal jika diberikan kepada Mahkamah Konstitusi. Dengan ide ini, konsistensi dan sinkronasi semua peraturan perundang-undangan secara linear ada di satu lembaga, yaitu Mahkamah Konstitusi.
2. Idealnya, Mahkamah Agung menangani semua konflik peristiwa antar-person dan/atau pembubaran parpol dan sebagainya dijadikan kewenangan Mahkamah

Agung, dan Mahkamah Agung dibebaskan dari kewenangan menguji materiil peraturan perundang-undangan.

Pemisahan subjek dan objek pengujian peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diatur dalam pasal 24 A ayat 1 dan pasal 24 C ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 mengandung kelemahan dalam pelaksanaannya. Sebab apabila terjadi perbedaan keputusan terhadap objek yang diuji yang memiliki keterkaitan normatif secara vertikal, maka akan dapat menimbulkan kekacauan baik dari segi pelaksanaan putusan maupun dari segi tertib hukum.<sup>116</sup>

Ide pemberlakuan satu atap pengajuan *judicial review* di Mahkamah Konstitusi merupakan upaya untuk menegaskan bahwa Mahkamah Konstitusi merupakan *court of law*, karena *judicial review* termasuk ke dalam ranah *court of law* bukan *court of justice*. Pengalihan wewenang pengujian peraturan dibawah undang-undang dari Mahkamah Agung ke Mahkamah Konstitusi merupakan hal yang wajar. Sebagaimana disebutkan sebelumnya Mahkamah Agung adalah lembaga yang sangat sibuk dengan banyaknya perkara, sehingga pelimpahan kewenangan itu akan meringankan kerja Mahkamah Agung.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Putra, A, 2018, *Dualisme Pengujian Peraturan Perundang-undangan*, Jurnal Legislasi Indonesia, XV (2)

<sup>117</sup> Al Fatih, S, 2017, *Model Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Satu Atap Melalui Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Ilmiah Hukum, 25 (2)

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan di atas dan juga setelah dilakukan analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi merupakan salah satu alasan dari sekian banyak alasan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Amar putusan dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha ini membenarkan alasan pemutusan hubungan kerja dengan cara untuk mengefisienkan perusahaan. Majelis Hakim pada tingkat kasasi ini memiliki beberapa alasan yang cukup kuat serta berpandangan bahwa melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi ini sebenarnya tidak dilarang. Dalam putusan ini mereka berpendapat bahwa perkara ini dilihat dari segi fakta hukum yang ada didalam lapangan bukan hanya sekedar melihat teori hukumnya. Pendapat ini juga menyertakan alasan asas keadilan dan kemanfaatan bagi pihak-pihak yang berperkara. Namun, Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara ini justru tidak melihat putusan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang telah memutuskan bahwa alasan memberhentikan pekerja berdasarkan efisiensi

usaha tidak dibenarkan selama perusahaan tidak benar tutup permanen. Putusan dari Mahkamah Konstitusi ini sifatnya final dan mengikat.

2. Akibat hukum bagi pekerja setelah mereka diputus hubungan kerjanya adalah mereka tentunya akan kehilangan mata pencaharian. Hal ini membuat hilangnya kepercayaan dari kerabat, keluarga, serta bahkan dari lembaga-lambaga lain. Sehingga para pekerja sudah lagi tidak memiliki penghasilan yang biasa mereka terima setiap bulannya. Selain itu, para pekerja tidak lagi memiliki jaminan kesehatan bagi diri sendiri ataupun bagi keluarga jika mereka sakit. Selain itu, keputusan yang dilakukan oleh Mahkamah Agung ini tidak mencerminkan sebagai lembaga tinggi negara. Akibat putusannya yang mengesampingkan putusan Mahkamah Konstitusi mengakibatkan timbulnya ketidakpastian hukum dalam masyarakat.

## **B. SARAN**

1. Sosialisasi tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada para pekerja di Indonesia agar terus secara luas dan intensif agar mereka memahami peraturan-peraturan dibidang ketenagakerjaan dengan baik termasuk mengenai berbagai penyebab dan alasan pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi dalam hubungan industrial.
2. Profesi Hakim adalah profesi yang mulia karena menjadi tumpuan dan harapan bagi masyarakat untuk memperoleh keadilan. Berkenaan dengan tugas dan fungsinya maka integritas, kompetensi, kecermatan, dan kebijaksanaan Hakim sangat mempengaruhi dalam menentukan putusan atas suatu perkara. Kualitas Hakim yang mumpuni sangat dibutuhkan bagi masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

- Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya
- Abdul R. Bodiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Ash-Shiddieqy, Hasby, T.M, 1967, *Pengantar Ilmu Fiqih*, Jakarta: CV. Mulia
- Bahder Johan Nasution, 2002, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Bahtiar, 2015, *Problematika Implementasi Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, Jakarta: Raih Aksa Sukses
- Bodiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, 2001, *Hukum Perusahaan Indonesia Bagian 1*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Dahlan Thaib, 2015, *Teori dan Hukum Konstitusi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Darwin Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Dasril Radjab, 2005, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika

Emzir, 2011, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali  
Pers

Erik S. Rahmawati dkk, 2015, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah  
UIN Malang*, Malang: Fakultas Syariah UIN Malang

Ferianto dan Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam  
Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*,  
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Husnilala, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja  
Grafindo Indonesia

H. Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada

I.G. Rai Widjaya, 2005, *Hukum Perusahaan*, Jakarta: Kesaint Blanc

Ikhsan Rosyada Perhulutan Daulay, 2006, *Mahkamah Konstitusi Memahami  
Keberadaannya Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*,  
Jakarta: Rineka Cipta

Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan

Kartasapoetra G dan Widyaningsih G Rience, 1982, *Pokok-Pokok Hukum  
Perburuhan*, Bandung: CV. Armaco

Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada

Maimun, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya  
Paramita

Martiah, 2013, *Mahkamah Konstitusi Dari Negative Legislature ke Positive  
Legislature*, Jakarta: Konstitusi Pers

Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty

Munir Fuady, 2014, *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Murtadha Muthahhari, 1995, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*,  
Bandung: Mizan

Ni'matul Huda, 2013, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers

Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media  
Group

R.T. Sutantya, R. Hadhikusuma dan Sumantoro, 1995, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers

R. Soebekti, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32 Jakarta: PT Internusa

R. Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa

Sayyid Quthb, 1999, *Keadilan Sosial dalam Islam*, Bandung: Pustaka Setia

Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta

Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sunindhia YW dan Ninik Widyanti, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, Jakarta: PT Bina Aksara

Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Trans Media Pustaka

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zaenie Asyhadie dan Budi Sutrisno, 2012, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Mataram: Erlangga

Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

## **JURNAL HUKUM**

Al Fatih, S, 2017, *Model Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Satu Atap Melalui Mahkamah Konstitusi*.

Budi Santoso, 2012, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum

Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum*.

Darwis Anatami, 2015, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*.

Faiz, Pan Mohammad, 2009, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1.

Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

Putra, A, 2018, *Dualisme Pengujian Peraturan Perundang-undangan.,.*

Prayoga, R. T., 2016, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang.,.*

Safi', *Urgensi Penyatuan Kewenangan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Oleh Lembaga Peradilan di Indonesia.,.*

Silalahi, D, 2016, *Kewenangan Yudisial Review Mahkamah Agung Terhadap Peraturan Perundang-Undangan di Bawah Undang-Undang.,.*

#### **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 48 tentang Kekuasaan Kehakiman.

#### **SKRIPSI**

Chairunisa, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di Jakarta (Analisis Putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010).*

Lina Sasmiasi, 2014, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans.*

Pratiwi Ulina Ginting, 2016, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn).*

#### **WEBSITE**

[www.spsitasik.org/2015/05/Fungsi-dan-Peran-Pemerintah-Pekerja.html](http://www.spsitasik.org/2015/05/Fungsi-dan-Peran-Pemerintah-Pekerja.html)

[Roysanjaya.Blogspot.com/2008/09/tugas-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html](http://Roysanjaya.Blogspot.com/2008/09/tugas-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html)