

## **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. LANGGENG MAKMUR INDUSTRI Tbk**

**Khrisnu Wahyuono  
Edi Wahjuningati  
Jamil  
Dr. Karim, S. H., M.Hum**

Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya

### ***ABSTRAK***

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi sering menimbulkan perselisihan Hubungan Industrial terutama dalam pemberian Uang Pesangon uang Tunjangan Hari Raya dan lain lain seperti yang terjadi di PT.Langgeng Makmur Industri Tbk. Antara 703 pekerja dengan perusahaan. Kedua belah pihak tidak sepakat atas uang pesangon dari perusahaan yang sangat jauh dari ketentuan Perundang-Undangan. Bukan hanya masalah uang pesangon yang belum disepakati antar kedua belah pihak, Upah selama tidak dipekerjakan sesuai dengan pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha karena pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha menghalang halangi melalui security perusahaan. Prosedur dan tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial, Tetapi dalam permasalahan yang terjadi Di PT.Langgeng Makmur Industri Tbk tersebut Banyak terjadi pelanggaran Normatif mengenai hak hak pekerja maka yang berhak menangani prmasalahan tersebut adalah Dinas sosial tenaga kerja (DINSOSNAKER) Bidang Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam permasalahan yang terjadi antara pihak pekerja dan pengusaha tersebut pengusaha telah melanggar ketentuan pasal 93 ayat 2 huruf (f) yang dalam ketentuan pidana ada sanksi administratif telah melanggar pasal 186 ayat 1.Karena alasan perusahaan melakukan efisiensi terhadap pekerja tidak sesuai dengan pasal 164 ayat (3) terdapat kalusul yang menyatakan tutup, Namun pada prakteknya perusahaan tidak dalam kondisi tutup tetapi melakukan efisiensi, Hal inilah yang menjadikan normatersebut kabur atau tidak jelas.

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

## **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi yang semakin canggih banyak membantu kebutuhan perusahaan (industri) untuk menyelesaikan kerja-kerja perusahaan, Akibat dari hal tersebut industri yang semula berbasis tenaga kerja manusia beralih menjadi industri berbasis teknologi yang berimplikasi pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran di berbagai Industri.

Belakangan ini sering terjadi Pemutusan Hubungan Kerja di berbagai daerah sehingga PHK tidak terdengar asing di telinga kita, Padahal Pemutusan Hubungan Kerja yang sering terjadi tersebut banyak yang tidak sesuai ketentuan hukum yang ada di Indonesia yang telah diatur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun dalam kenyataannya perusahaan secara arogan sering melakukan pemutusan hubungan kerja diluar ketentuan perundang undangan, Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dasar yang jelas, Sering pula dalam masalah tersebut pengusaha memberikan hak haknya jauh diluar batas ketentuan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT.Langgeng Makmur Industri Tbk yang berada di jl. Letjen sutoyo No. 256 Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo, perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga ini telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawannya dengan alasan efisiensi, seharusnya perusahaan melakukan perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja yang ada dalaselaku wakil dari karyawan, Tetapi sifat arogansi perusahaan yang tidak mempertimbangkan hal tersebut mengakibatkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak agar memperoleh hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perlindungan tersebut dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari ketidakadilan pihak pengusaha.

Bagi pekerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Merupakan permasalahan yang kompleks karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun Psikologi, Dalam Masalah ekonomi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan dalam masalah Psikologi akan menyebabkan hilangnya status seseorang menjadi pengangguran, dalam skala yang lebih luas dapat merambat kedalam masalah kriminalitas.

Hal ini tentunya bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut merupakan suatu hal yang harus diwujudkan oleh pemerintah. Karena hingga saat ini pemerintah belum mampu menyediakan lapangan kerja bagi seluruh rakyatnya maka tingkat pengangguran semakin lama semakin meningkat.

Karyawan PT. Langgeng Makmur Industri Tbk yang berjumlah keseluruhan sekitar 1400 an tergabung dalam tiga (3) Serikat Pekerja/Buruh yaitu Serikat Buruh Seluruh Indonesia, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Dan Serikat Buruh Madani

kesemuanya tentunya Serikat Pekerja/Buruh ikut andil dalam setiap permasalahan yang terkait dengan pengusaha sebagai wakil dari pada pekerja, Dalam konteks permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan dalih efisiensi tanpa adanya perundingan dengan serikat pekerja atau bisa dikatakan pengusaha melakukan PHK sepihak.

Dalam kejadian yang terjadi di PT.Langgeng Makmur Industri Tbk, Pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak kepada pekerja yang tergabung dalam Federasi Serikat Buruh Madani (FSBM) tentunya pekerja menolak keputusan yang dianggap PHK sepihak yaitu batal demi hukum, maka pekerja masih melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tetap tidak mempekerjakan dan melakukan penghalang halangan terhadap pekerja melalui security, dalam kejadian tersebut tentunya telah memenuhi unsur pasal 93 ayat 2 huruf (f) yang berbunyi pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha) maka pengusaha wajib membayar upah pekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka masalah pokok yang akan diteliti adalah Menganalisis Langkah yang diambil pekerja untuk memperoleh hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Langgeng Makmur Industri Tbk.

### **Metode Penelitian**

Bentuk dan Definisi dari penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian Empiris Pendekatan ini memerlukan berbagai disiplin ilmu Sosial dan hukum untuk mengkaji keberadaan hukum positif.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan pengusaha dengan dalih efisiensi.**

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan efisiensi dalam peraturan perundang

undangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi diatur secara rinci dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 164 ayat (3) yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/Buruh karena permasalahan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/Buruh berhak atas 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).

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya adalah karena alasan efisiensi. Padahal Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak menganjurkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada atau sepenggal sepenggal dalam membaca.

Dengan kondisi ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk untuk menghilangkan hak warga Negara untuk bekerja sebagaimana dijamin pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 sebab pekerja dapat setiap saat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dalih Efisiensi dan dilatar belakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Karena itu pasal 164 ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dikatakan inskonstusional sepanjang perusahaan tidak tutup permanen.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial dengan berlakunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Undang-Undang no 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang No 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi, Namun untuk perturan pelaksanaan kedua Undang Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku yaitu Undang Undang No2 tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial.

Pada Undang Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan Hubungan Industrial pasal (1) menyatakan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Bahasa yang lebih sederhana atau mudah untuk menggambarkan ketentuan tersebut baik pihak pengusaha/perusahaan maupun pekerja berbeda pendapat mengenai kapan suatu hubungan kerja berakhir. Pihak pengusaha kadang-kadang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Tetapi pihak pekerja merasa dirugikan atas keputusan tersebut karena masih berhak untuk bekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menjadi salah satu penyebab Perselisihan Hubungan Industrial pada

pasal 150 sampai dengan pasal 172 Undang Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui mengenai segala sesuatu terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk salah satunya mengenai alasan-alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Mungkin dikarenakan keterbatasan pemahaman atau juga karena redaksional/ klausul pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang banyak disebut mengandung ambiguitas. Salah satu kesalahan pemahaman yang sering terjadi adalah pada ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Hal ini dapat menjadi beban dan tanggung jawab yang berat bagi pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tanpa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja. Oleh karena itu diperlukan pendekatan dan sosialisasi yang efektif dan insentif kepada pekerja supaya dapat memahami kondisi perusahaan. Pemahaman atas ketentuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan syarat mutlak yang harus dipahami sehingga tidak menjadikan oomerang bagi perusahaan karena harus menghadapi gugatan dari pekerja dikemudian hari.

## **2. Langkah-langkah yang diambil pekerja untuk memperoleh hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pt. Lenggeng makmur industri tbk.**

Upaya Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK

Dalam hal pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Disamping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.

Dalam hal anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau P4P. Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila di antara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Disamping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum

dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.

Bahwa dalam musyawarah antara pekerja dan pengusaha (Bipartit) Tidak tercapai kesepakatan, Maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, Konsiliasi, atau arbitrase. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitrase maka kesepakatan diutangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Dalam hal isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Pemohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 126 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, masa berlakunya adalah satu tahun sejak

diundangkan. Ketentuan ini diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004. Jadi, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini akan menggantikan kedudukan P4D atau P4P sejak tanggal 14 Januari 2005.

Secara yuridis Konstitusional sebagaimana telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi RI, pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi perusahaan hanya dibenarkan apabila perusahaan dalam konteks tutup secara permanen. Artinya, mahkamah Konstitusi RI menafsirkan “efisiensi” sebagai tutup permanen meski tiada mengalami kerugian usaha. Semisal kantor cabang ditutup secara permanen oleh perusahaan pusat guna efisiensi usaha, maka karyawan pada kantor cabang yang ditutup tersebut termasuk dalam kategori Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun dalam praktik ditingkat Mahkamah Agung RI, terdapat dua Mazhab yang berkembang, dimana mayoritas Hakim Agung Mahkamah Agung RI berpendirian bahwa konteks perusahaan yang melakukan efisiensi agar perusahaan tidak menjurus kepada bangkrutnya (atau tutupnya) perusahaan, Dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sehingga sulit memprediksi hasil akhir dari Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja terkait Efisiensi perusahaan dalam tataran praktiknya dalam Mahkamah Agung RI. Tidak terburuk kemungkinan dikemudian hari para Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI mengubah pendirian mereka sehingga menjadi seragam dengan amar Putusan Mahkamah Konstitusi RI. Pemberian Hak-hak pekerja PT.Langgeng Makmur Industri Tbk. dilihat dari Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja

Upaya Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK

Dalam hal pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Disamping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.

Dalam hal anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau P4P. Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila di antara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Disamping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak

dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.

Bahwa dalam musyawarah antara pekerja dan pengusaha (Bipartit) Tidak tercapai kesepakatan, Maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, Konsiliasi, atau arbitrase. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitrase maka kesepakatan diutangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Dalam hal isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Pemohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

### **Kesimpulan**

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dengan dalih efisiensi adalah

pengakhiran Hubungan Kerja karena strategi perusahaan untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan dan tetap memproduksi untuk menentukan masa depan perusahaan agar lebih sehat namun bukan mengorbankan hak-hak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Langkah yang diambil pekerja untuk memperoleh hak-hak pekerja adalah melalui bipartit sebanyak dua kali oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, apabila dalam bipartit tersebut tidak menemukan hasil maka pekerja atau serikat pekerja mencatatkan perselisihan ke Dinas sosial dan Tenaga Kerja untuk selanjutnya di mediasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja bertujuan menemukan penyelesaian antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal mediasi antara pekerja dan pengusaha tidak menemukan kesepakatan antara keduanya dalam waktu yang ditentukan maka Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja mengeluarkan Anjuran kepada kedua belah pihak untuk selanjutnya melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial

### **Daftar Pustaka**

- Abdussalam H.R, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK , Jakarta, 2016.
- Adam Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Adrian, Sutiadi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Akara, Jakarta, 2005.
- D. Koeshartono dan M.F Shallyana Junaedi, *Hubungan Industrial; Kajian Konsep dan Permasalahan*, Universitas Atmaja, Yogyakarta, 2005.

- Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHI*, Praninta Offiset, Jakarta, 2007.
- Efendi Jonaedi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenada Media Grup, Jakarta, 2016.
- Ibnu Syamsi, *Efisiensi System dan Prosedur Kerja*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Juanda Panganbuan, *Tuntutan Praktis, Penyelesaian Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2005.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Surat Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Rahardjo Adisasmito, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cetakan I: Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008.
- Soetopo H; Soemnto W, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum*, Jakarta, 1986.
- Sullivan Arthur; Steven M. Sheffrin, *“Principle In Action”*, 2003.
- Sutiono, *Rule Of Law*, Megister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas 1Maret, Surakarta, 2004.
- Philips M. Hadjan, *Perlindungan Hukum Terhadap Rakyat Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Ugo Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Zainal Asuki H; Agusfian Wahab;Lalu Husni;Zaeni Assilyadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Peraturan Perundang-Undang:**  
Undang-Undang Dasar 1945.  
Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Persilihan Perburuhan di Perusahaan Swasta.  
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.  
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh.  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.  
Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang.  
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Lain-Lain:**  
Berita Online, Daniar Supriyadi: A Summary Tosociolegal Research, <https://daniarsupriyadiblog.wordpress.com/2013/09/02/a-summary-to-socio-legal-Research/>.  
Berita Online <http://boedexx.blogspot.com/2009/08/ph-karena-efisiensi.html>. 20 April 2017.  
Berita Online <http://www.hukumonline.com/baca/aturan-phk-alasan-efisiensi-dinilai-dinilai-inkonstitusional>. 7 April 2017.  
Berita Online <http://requesstartkel.com/pengertian-dan-pengaturan-pemutusan-hubungan-kerja.html>. 20 April 2017.  
Berita Online <http://beritahr.wordpress.com/category/industrial-relation/> 10 April 2017  
Berita Online <http://id.ansswr.yahoo.com/question/index?qid=Kepailitan-201001290BAA> 20 April 2017.  
Berita Online <http://repository.usu.ac.id/bistream/123456789/1522/I/hkmdm-kelehlung.html> 7 Mei 2017.



