



Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang N0.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**Rizki Maulana Efendi ¹, Enjum Jumhana ², Rizki Apriansyah ³,
Muhammad Solihin ⁴, Rosyd Wardan ⁵**

^{1,2,3,4,5} Program Studi Hukum, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Jl. Raja Serang-Jakarta KM.03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya,
Kota Serang, Banten 42124

Email : rizkimaulanaefendi123@gmail.com jumhanad@gmail.com
muhhammadsolihin06@gmail.com, rosydwardan57@gmail.com

Abstract. *Termination of Employment (TOE) is the termination of an employment relationship due to a matter that results in the expiration of rights and obligations between workers/laborers and employers regulated in Law No. 13 of 2003 concerning employment and secondary legal materials obtained from employment, internet papers and others. The implementation of termination of employment must be in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning employment that termination of employment is carried out in several processes, namely deliberation between employees and the Company, if there is an impasse, the last resort is carried out through the court to decide the case. Therefore, the strength of the implementation of labor law is needed through increased supervision, education for the parties, and optimization of the role of labor dispute resolution institutions.*

Keywords: *Termination of Employment (PHK), Labor Law, Law No. 13 Of 2003, Law No. 11 Of 2020, Workers/Labor.*

Abstrak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder didapat dari ketenagakerjaan, makalah internet dan lain-lain. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu musyawarah antara karyawan dengan Perusahaan, bila menemui jalan buntu maka dilakukan jalan terakhir melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Oleh karena itu, diperlukan kekuatan penerapan hukum ketenagakerjaan melalui peningkatan pengawasan, edukasi bagi para pihak, dan optimalisasi peran Lembaga penyelesaian sengketa hubungan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hukum Ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003, UU No 11 Tahun 2020, Pekerja/Buruh.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk mendapatkan status social dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja merupakan bagian penting perjuangan kemakmuran ekonomi bangsa Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan yang terkandung dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) munculnya gagasan dalam aspek ketenagakerjaan bahwa adanya perbedaan kelas social antara pekerja dan pengusaha menyebabkan diperlakukannya keterlibatan negara dalam bentuk kebijakan. Keterlibatan negara tersebut berupa perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari potensi kesewenang-wenangan Perusahaan.

Pada pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan dalam hubungan kerja, pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan negara dalam bidang ketenagakerjaan harus mengandung unsur perlindungan kepada pekerja yang adil dan layak oleh pengusaha baik pada saat berlangsungnya hubungan kerja maupun pada saat pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha. Hal ini sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja karena posisi tawarnya yang tidak seimbang dengan pengusaha.

Berkaitan dengan aspek pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), PHK dari sebuah Perusahaan akan menimbulkan permasalahan yang kompleks karena berakibat pada meningkatnya jumlah pengangguran dan berkurangnya kesempatan kerja. Salah satu alasan PHK yang sering digunakan yaitu alasan karena efisiensi Perusahaan dengan berdasarkan pada pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 telah dilakukan uji di Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 dimana hasil putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan bahwa pada pasal 164 ayat (3) UU No. 13 2003 inkonstitusional bersyarat. Frasa “Perusahaan tutup” dalam pasal 164 ayat (3) harus diartikan Perusahaan tutup permanen atau Perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu, maka pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan Perusahaan apabila Perusahaan tutup, dan tutupnya Perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi caranya dengan menutup Perusahaan.¹

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum pengusaha untuk melakukan PHK karena alasan efisiensi telah menjadi polemik dalam praktek hukum

¹ , A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 2(6), 547–551. <https://doi.org/10.55681/seikat.v2i6.1014> arahap, M., Pratitis, S. A., & Sitorus, A. P. (2022). Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Law Jurnal*, 2(2), 116–122. <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>

ketenagakerjaan terbukti dengan berbagai perkara-perkara yang diajukan oleh pekerja yang menolak di PHK karena alasan efisiensi tanpa diikuti dengan tutupnya perusahaan. Salah satunya seperti dalam Putusan Kasasi Nomor 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang PHK terhadap pekerja PT. Freeport dengan alasan efisiensi tanpa diikuti dengan tutupnya perusahaan.³ Ada pula Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015 diputus sebagai PHK dengan alasan efisiensi karena bukan adanya kesalahan/pelanggaran oleh pihak Penggugat/Pekerja melainkan PHK sepihak karena disharmonisasi. Selain itu, terdapat pula Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010 yang diputus PHK dengan alasan efisiensi guna penyelamatan perusahaan.

Budi Santoso, dalam penelitiannya menyatakan bahwa alasan PHK efisiensi terhadap pekerja adalah tidak adil sebab PHK efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, misalnya terhadap pekerja yang dianggap telah tidak produktif atau yang dianggap melawan dan membahayakan perusahaan.⁴ Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 juga seakan hanya sebagai putusan di atas kertas yang tidak mampu menjawab persoalan hak-hak pekerja meskipun akibat putusan MK yang final and binding untuk seluruh lapisan masyarakat. Namun pada kenyataannya, putusan Mahkamah Konstitusi masih belum dipatuhi.²

Belum selesai mengenai persoalan tidak ditaatinya putusan Mahkamah Konstitusi yang final and binding, lalu terbit Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No. 11 Tahun 2020) yang mengubah UU No. 13 Tahun 2003 dan mengatur jenis-jenis PHK yang menuai pro dan kontra. Oleh sebab itu, menjadi suatu urgensi untuk membahas bagaimana pengaturan PHK dengan alasan efisiensi yang diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disandingkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan membahas kedudukan hukum pengaturan PHK efisiensi dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Rumusan Masalah

1. Pengertian hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja.
2. efisiensi PHK karena perusahaan gulung tikar (tutup) menurut undang-undang.

² osviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>

2. METODE PENELITIAN

Pada tulisan ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normative *desk study* sebagai teknik pengolahan data dan informasi melalui pemeriksaan alaisis yuridis sekunder (data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain). Berupa buku, jurnal penelitian ilmiah hingga data yang bersumber dari realitas social atau fenomena yang terjadi dimasyarakat, berupa artikel, berita dan informasi mengenai hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penjelas, dengan cara mempelajari, mengkaji, menelaah, secara mendalam hingga mendapatkan hasil yang memiliki berkaitan terhadap permasalahan yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hubungan Kerja

Menurut UU No. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Defenisi yang dijelaskan tersebut bisa dimengertisesungguhnya hubungan kerja bisa terjadi yang disebabkan dengan adanya kesepakatan kerja baik kesepakatan tertulis maupun lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU. Tenaga kerja dengan kesepakatan adalah kesepakatan antara buruh dan bos. Yang menentukan syarat dan kewajiban. Syarat 1 dan 2 subjektif yang jika tidak terpenuhi maka dapat dibatalkan oleh orang yang bertanggung jawab. Untuk syarat 3 dan 4 jika tidak memenuhi kesepakan hingga sesuai hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan sampai saat ini tidak pernah selesai bahkan semakin banyak terjadi tindakan-tindakan yang semena-mena dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh. Salah satu contoh permasalahan mengenai konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Banyak dari pekerja/buruh ketika terjadi PHK hak-hak mereka yang seharusnya dipenuhi oleh pihak perusahaan, ternyata tidak diberikan. Seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir yang dilakukan oleh pihak perusahaan setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan.³

³ Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>

Dampak dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh sangat besar sekali, selain harus kehilangan mata pencaharian mereka juga harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK biasanya terjadi ketika pengusaha tidak mengikuti prosedur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, atau pengusaha melarikan diri karena sudah tidak mampu membayar beban hutang perusahaan dan beban konfensi pesangon bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Tetapi syarat-syarat PHK yang berlaku dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan syarat-syarat PHK dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, dimana pengusaha atau pihak perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Karena Perusahaan Tutup Permanen dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Dalam rangka reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah bersama DPR telah mengundangkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, undang-undang ini juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya era reformasi pada Tahun 1998.

Dalam perkembangannya, sekitar tahun 2019-2020, pemerintah mengatur strategi untuk mendorong ekonomi Indonesia melalui peningkatan investasi dengan cara mereformasi regulasi

di bidang perizinan berusaha. Awal tahun 2020, pemerintah menyiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (RUU No. 11 Tahun 2020) dengan konsep Omnibus Law yang kemudian telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dibentuk untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian dengan tujuan menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Konsep Omnibus Law dalam UU No. 11 Tahun 2020 merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Menurut Antoni Putra, Omnibus Law adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi. Omnibus Law merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. Omnibus Law adalah langkah menerbitkan satu undang-undang yang bisa memperbaiki sekian banyak undang-undang yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha.

Sebagaimana konsep Omnibus Law yang terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi satu, maka UU No. 11 Tahun 2020 juga terdiri dari beberapa kluster peraturan salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan yang mengubah beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk mengubah beberapa ketentuan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Merujuk pada Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, definisi Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Definisi PHK dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengalami perubahan pada UU No. 11 Tahun 2020. Adapun perubahan dalam UU No. 11 Tahun 2020 terdapat pada Pasal 151 tentang ketentuan umum melakukan PHK kepada pekerja, Pasal 153 tentang larangan melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu, Pasal 154 yang dihapus dan diubah menjadi Pasal 154A tentang alasan-alasan PHK, Pasal 156 tentang uang pesangon, Pasal 157 tentang dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, serta Pasal 157A tentang kewajiban pengusaha selama proses penyelesaian perselisihan hubungan

industrial. Adapun Pasal 152, Pasal 154, Pasal 155, Pasal 158, dan Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 telah dihapus.⁴

Dalam Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja harus dijadikan sebagai langkah paling terakhir ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini dipertegas kembali dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan”. Bahkan, dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 mengamanatkan agar maksud PHK oleh pengusaha Berbeda dengan UU No. 11 Tahun 2020 yang telah mengubah seluruh isi Pasal 151 dengan perbedaan yang sangat signifikan, dimana pengusaha hanya memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja atau serikat pekerja apabila PHK tidak dapat dihindari. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha tidak perlu mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial karena mekanisme untuk melakukan PHK hanya melalui pemberitahuan. Adapun jika pekerja menolak adanya PHK maka penyelesaian PHK langsung dilakukan melalui perundingan bipartit.

Menurut Indi Nuroini, perubahan atau penghapusan sejumlah pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 melalui Omnibus Law UU No. 11 Tahun 2020 sangat merugikan pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha.⁸ Pada saat pemberlakuan UU No. 13 Tahun 2003 dimana ketentuan-ketentuan PHK telah diatur dengan sangat ketat, namun dalam praktiknya ternyata banyak ditemukan perselisihan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, salah satu alasan yang paling banyak ditemukan yaitu karena perusahaan melakukan efisiensi.⁵

Kedudukan Hukum Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35/2021 tentang PHK karena Alasan Efisiensi Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011

⁴ n, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420–430.

⁵ ibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

Berdasarkan penjelasan diatas, maka Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 harus diartikan sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 yang mana pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup permanen atau tutup tidak sementara waktu yang disebabkan perusahaan melakukan efisiensi. Dalam putusan tersebut, meskipun hakim konstitusi tidak memberikan definisi efisiensi, hanya menjelaskan dan menekankan frasa perusahaan tutup yaitu harus tutup permanen, menurut penulis pertimbangan hakim konstitusi sudah sangat jelas menyatakan bahwa efisiensi itu harus dilakukan dalam keadaan perusahaan tutup permanen. Maka, pemaknaan PHK dengan alasan efisiensi dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 harus kembali pada pemaknaan efisiensi yang telah ditetapkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU- IX/2011.

Perbedaan penafsiran Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 terhadap putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU- IX/2011 dapat menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai PHK dengan alasan efisiensi. Di satu sisi terdapat putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final and binding dan di sisi yang lain terdapat peraturan perundang-undangan yang berbentuk undang-undang yang mengatur hal yang sama namun berbeda pemaknaannya. Perbedaan ini dapat dijawab dengan teori Stufenbau dimana norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam sistem hukum Indonesia, teori Stufenbau ini terserap dalam konsep hierarkis Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyebutkan bahwa jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Sepanjang peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yang mana puncaknya adalah UUD 1945 sebagai hukum

dasar atau hukum tertinggi, maka peraturan tersebut sah dan mempunyai kekuatan mengikat secara hukum. Sebaliknya, apabila bertentangan, maka dapat dibatalkan atau menjadi batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat.

Berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan tersebut, menjadi sebuah pertanyaan dimanakah posisi putusan Mahkamah Konstitusi dalam hierarki tersebut. Menurut Saldi Isra, Mahkamah Konstitusi menguji undang-undang terhadap UUD 1945, bilamana terjadi perbedaan penafsiran terhadap undang-undang, maka yang semestinya diikuti adalah penafsiran yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi. Sebab, penafsiran Mahkamah Konstitusi didasarkan pada norma konstitusi, dalam hal ini sumber validitas penafsiran Mahkamah Konstitusi adalah konstitusi, yaitu UUD 1945.¹⁷ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap putusan Mahkamah Konstitusi kedudukannya setara dengan UUD 1945.

Perubahan pengaturan PHK efisiensi dalam UU No. 11 Tahun 2020 yang sebelumnya mengatur PHK dengan alasan efisiensi harus diikuti dengan penutupan perusahaan secara permanen, kemudian diubah menjadi PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa adanya penutupan perusahaan membuktikan bahwa pembuatan UU No. 11 Tahun 2020 tidak mengacu pada peraturan-peraturan sebelumnya terlebih pada putusan- putusan Mahkamah Konstitusi hasil uji materiil beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945, khususnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU- IX/2011. Seharusnya, pemaknaan PHK dengan alasan efisiensi dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 harus kembali pada pemaknaan efisiensi yang telah ditetapkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 yaitu perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi dengan disertai tutupnya perusahaan secara permanen. Oleh karena itu, Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, dimana kedudukan putusan Mahkamah Konstitusi lebih tinggi daripada undang-undang sebab sumber validitas putusan Mahkamah Konstitusi adalah konstitusi Indonesia yaitu UUD 1945.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Perlakuan pemberhentian hubungan kerja dibuat oleh perusahaan hendaknya mengacu pada UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan sesungguhnya

pemberhentian hubungan kerja dilakukan melalui beberapa proses yang dilakukan dengan cara mengadakan masyawah antara karyawan dengan pihak perusahaan, jika tidak menemui jalan maka dengan jalan pengadilan dalam memutuskan perkara yang ada, demikian juga dengan pekerja yang hendak mengundurkan diri/risaigh harus sesuai dengan UU yang ada. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang sudah di PHK dimana dalam UU mewajibkan perusahaan mengasih uang pesangon, uang penghargaan dan uang perhentian hak. Peartuan ini sudah dituangkan dalam pasal 156, 160-169 Undang- undang No. 13 thn 2003 tentang ketenagakerjaan dan pada pengaturan PHK efisiensi dalam UU No. 11 Tahun 2020 yang sebelumnya mengatur PHK dengan alasan efisiensi harus diikuti dengan penutupan perusahaan secara permanen, kemudian diubah menjadi PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa adanya penutupan perusahaan membuktikan bahwa pembuatan UU No. 11 Tahun 2020 tidak mengacu pada peraturan-peraturan sebelumnya terlebih pada putusan-putusan Mahkamah Konstitusi hasil uji materiil beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945, khususnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011. Seharusnya, pemaknaan PHK dengan alasan efisiensi dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 harus kembali pada pemaknaan efisiensi yang telah ditetapkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 yaitu perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi dengan disertai tutupnya perusahaan secara permanen. Oleh karena itu, Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, dimana kedudukan putusan Mahkamah Konstitusi lebih tinggi daripada undang-undang sebab sumber validitas putusan Mahkamah Konstitusi adalah konstitusi Indonesia yaitu UUD 1945.

Saran

1. Adapun saran yang ingin disampaikan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja saat ini belum maksimal yang dilakukan oleh pemerintah namun kita memberikan apresiasi dengan aturan-aturan hukum yang memberikan perlindungan untuk pekerja.
2. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja dapat lebih mengutamakan penyelesaian secara musyawarah dengan ketentuan serta prosedur yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat menguntungkan kedua belah pihak salah satunya agar dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dari Tindakan PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadlan, M. R., & Sundary, R. I. (2022). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), 1140–1148. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>
- Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan pemutusan hubungan kerja sepihak menurut hukum ketenagakerjaan dan perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 2(6), 547–551. <https://doi.org/10.55681/seikat.v2i6.1014>
- Harahap, M., Pratitis, S. A., & Sitorus, A. P. (2022). Aspek hukum ketenagakerjaan terhadap jaminan hak kehilangan pekerjaan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Law Jurnal*, 2(2), 116–122. <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan yuridis perusahaan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>
- Mahmudah, M., & Markus, D. P. (2022). Pengaturan PHK efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Justisi*, 8(3), 148–162. <https://doi.org/10.33506/jurnaljustisi.v8i3.1917>
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). Penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420–430.
- Setiawan, A. H. (2024). Aspek yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK). *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan hukum ketenagakerjaan setelah lahir Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889–898. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/131>
- Whasimah, F., Yahman, Y., & Widoyoko, W. D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja akibat PHK. *Anima Legis*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.55840/al.v1i1.10>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Zainal, M. A. S. (1967). Analisis politik hukum tentang omnibus law di Indonesia. *Journal of the Japanese Society of Pediatric Surgeons*, 4(1), 156–157. https://doi.org/10.11164/jjsps.4.1_156_2
- Zairudin, A. (2022). Rekontruksi penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.33650/ljsj.v2i1.3469>