



Vol.8, No.3
2022

Article History

Received: 17/08/2022

Revised: 30/08/2022

Accepted: 31/08/2022

Citation Suggestion:

Masrifatun Mahmudah,
Dwi P. Markus,
Pengaturan PHK Efisiensi
Dalam Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003
Tentang
Ketenagakerjaan dan
Undang-Undang Nomor
11 Tahun 2020 Tentang
Cipta Kerja. JUSTISI. Vol.
8, No. 3. 148-162.

PENGATURAN PHK EFISIENSI DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Masrifatun Mahmudah^{1*}, Dwi P. Markus².

¹Fakultas Hukum/Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong. Email : masrifatun.mm@gmail.com

²Fakultas Hukum/Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong. Email : dwypratiwimarkus@gmail.com

*surel korespondensi (*email correspondence*) : masrifatun.mm@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to describe the arrangement of layoffs for reasons of efficiency in the Manpower Act and the Job Creation Act, and to analyze the legal position of efficiency layoffs in the Job Creation Law against the Constitutional Court Decision No. 19/PUU-IX/2011. This normative research was conducted by means of a literature study using primary and secondary legal materials. The result of this study is that Article 154A paragraph (1) letter b of the Job Creation Law regulates layoffs on the grounds of efficiency that they may be carried out even without being followed by the permanent closure of the company. However, Article 154A paragraph (1) letter b has violated the Constitutional Court Decision No. 19/PUU-IX/2011 which states that efficiency layoffs must be followed by permanent closure of the company. Therefore, Article 154A paragraph (1) letter b contradicts the Constitutional Court Decision which has a higher position than the law because the source of the validity of the Constitutional Court's decision is the 1945 Constitution.*

Keywords: *Job Creation Act, layoffs, efficiency.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaturan PHK dengan alasan efisiensi dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020, serta menganalisis kedudukan hukum pengaturan PHK efisiensi dalam UU No. 11 Tahun 2020 terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011. Penelitian normatif ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 mengatur PHK dengan alasan efisiensi boleh dilakukan walaupun tanpa diikuti dengan tutupnya perusahaan secara permanen. Akan tetapi, Pasal 154A ayat (1) huruf b telah melanggar Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK efisiensi harus diikuti dengan

tutupnya perusahaan secara permanen. Maka, Pasal 154A ayat (1) huruf b bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang kedudukannya lebih tinggi daripada undang-undang sebab sumber validitas putusan Mahkamah Konstitusi adalah UUD 1945.

Kata Kunci : Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi.

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja merupakan bagian penting perjuangan kemakmuran ekonomi bangsa Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan.¹ Konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan yang terkandung dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) memunculkan gagasan dalam aspek ketenagakerjaan bahwa adanya perbedaan kelas sosial antara pekerja dan pengusaha menyebabkan diperlukannya keterlibatan negara dalam bentuk kebijakan. Keterlibatan negara tersebut berupa perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari potensi kesewenang-wenangan pengusaha.

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.² Hal ini sebagaimana 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 PHK karena efisiensi perusahaan dengan berdasar pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 telah dilakukan uji materiil di Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 dimana hasil putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan 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

¹ Jimly Asshiddiqie, (2010), *Konstitusi Ekonomi*, Jakarta : Penerbit Buku Kompas, p. 340.

² Lalu Husni, (2008), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, p. 11.

perusahaan.

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 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.

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian normatif yang dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang

³ Masrifatun Mahmudah, 2020, Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Tanpa Perusahaan Tutup Permanen dalam Putusan Mahkamah Agung No. 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, p. 4.

⁴ Budi Santoso, (2013), Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, *Mimbar Hukum*, 25(3), 409. DOI: <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>

digunakan utamanya yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum sekunder berupa buku-buku, karya ilmiah dan hasil penelitian yang berkaitan dengan konsep ketenagakerjaan. Dalam penelitian kepustakaan ini, peneliti menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan historis (*historical approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara menelusuri, meneliti dan mengkaji bahan-bahan hukum kemudian selanjutnya bahan hukum dianalisis menggunakan analisis kualitatif.

PEMBAHASAN

A. 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

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁵ Oleh karena itu, wajar jika pemerintah hadir ditengah-tengah antara pekerja dan pengusaha untuk memberikan kebijakan-kebijakan dalam bentuk peraturan yang melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha secara seimbang.

Adanya pihak pemerintah dalam menangani masalah-masalah ketenagakerjaan merupakan suatu model perlindungan pemerintah terhadap kepentingan umum dengan cara membatasi kebebasan individu, karena dalam campur tangan pemerintah tersebut secara etis menunjukkan keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai refleksi umum dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu. Landasan etis berupa keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai titik tolak campur tangan pemerintah, didasarkan pada kenyataan bahwa posisi tawar antara buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang harus dipulihkan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*).⁶

⁵ Indi Nuroini, (2022), Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, *Inovasi: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 1 (1), 26. DOI: <https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>

⁶ Mohammad Fandrian Adhianto, (2020), Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan), *Pamulang Law Review*, 3 (1), 3. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6530>

Sebagai negara hukum yang berlandaskan pada konstitusi negara yaitu UUD 1945, maka segala aktivitas bangsa dan bernegara harus berlandaskan pada hukum tak terkecuali hak-hak pekerja. Hak pekerja dilindungi oleh konstitusi Indonesia yaitu pada Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang pada intinya mengatur setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan, perlakuan adil dalam pekerjaan dan layak dalam hubungan kerja serta mendapat perlindungan hukum sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan.

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia sudah mengalami beberapa perubahan sejak berdirinya Negara Republik Indonesia. Peraturan ketenagakerjaan untuk yang pertama kali diundangkan pada tahun 1951 dengan terbitnya UU Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia dengan berlakunya UU Nomor 1 Tahun 1951. Kemudian pada 8 April 1957 telah disahkan UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang P4P dan P4D. Pada tahun 1969 Orde Baru mengeluarkan UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang tersebut dikeluarkan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan beberapa turunan peraturannya yang memberikan perlindungan kepada tenaga 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.⁷

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.

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

⁷ Antoni Putra, (2020), Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17 (1), 222. DOI: <https://doi.org/10.54629/jli.v17i1.602>

wajib dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja. Selain itu, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

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.

Pemutusan hubungan kerja yang biasanya digunakan oleh pengusaha dengan dalih perusahaan melakukan efisiensi yaitu Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja 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 atau 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)”.

Dalam perkembangannya, Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 telah dilakukan uji materiil di Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 19/PUU-IX/2011. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menguji makna “perusahaan tutup” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut berawal dari kasus yang menimpa sekelompok pekerja yang dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) karena dijadikan alasan PHK efisiensi oleh pengusaha walaupun perusahaan tidak tutup dan efisiensi perusahaannya semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya.

⁸ Indi Nuroini, *Op.Cit.*, 28.

Hasil putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pada frasa "perusahaan tutup" tetap konstitusional sepanjang dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*". Dengan kata lain frasa "perusahaan tutup" tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*".⁹ Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Maksud dari inkonstitusional bersyarat yaitu Pasal 164 ayat (3) menjadi inkonstitusional jika syarat yang ditetapkan Mahkamah Konstitusi tidak dipenuhi.¹⁰

Akibat hukum adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 mengakibatkan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 harus di jadikan acuan baru dalam menafsirkan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 karena sifat putusan Mahkamah Konstitusi yang *erga omnes*¹² serta setara dengan undang-undang (*negatif legislator*). Adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 itu inkonstitusional bersyarat, ternyata tidak menjadikan putusan-putusan dibawahnya dapat mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

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 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.¹³ Ada pula Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-

⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Uji Materiil Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, hlm 58.

¹⁰ Syukri Asy'ari dkk, (2013) "Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)," *Jurnal Konstitusi*, 10 (4), 687. DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1046>

¹¹ Pasal 57 Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

¹² Putusan bersifat *erga omnes* yaitu putusan memiliki kekuatan mengikat umum tidak hanya bagi para pihak yang memohon hak uji materiil saja, tetapi daya berlakunya putusan hak uji materiil mengikat semua orang. Hal ini disebabkan objek pengujian adalah peraturan perundang-undangan tertulis yang bersifat mengatur dan umum. Dalam Imam Soebachi, (2016), *Hak Uji Materiil*, Jakarta : Sinar Grafika, p.172.

¹³ Masrifatun Mahmudah, Op.Cit., p. 4.

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.

Setelah adanya uji materiil pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, kemudian dalam dinamikanya, peraturan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020. UU No. 11 Tahun 2020 dan dalam turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021), telah mengubah isi Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang tertuang dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 yang berbunyi berikut ini:

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”.

Berdasarkan kandungan isi Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021, maka alasan perusahaan atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja akibat perusahaan melakukan efisiensi tidak dilarang dan sah menurut peraturan. Bahkan perusahaan yang melakukan PHK efisiensi boleh dilakukan dengan diikutinya penutupan perusahaan atau tanpa tutupnya perusahaan. Akan tetapi, peraturan Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 sangat bertentangan dengan makna Pasal 164 ayat (3) UU 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011.

Diketahui bahwa memang tidak ada definisi yang baku dan pasti tentang makna efisiensi dalam UU No. 13 Tahun 2003, peraturan-peraturan terkait ketenagakerjaan, dan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011. Budi Santoso juga menyatakan bahwa alasan efisiensi memang tidak diatur secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003. Kandungan sebenarnya Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 adalah keadaan perusahaan tutup akibat pengusaha melakukan efisiensi yang menimbulkan kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi kepada pekerja.¹⁴ Jadi, jelas bahwa definisi efisiensi tidak diatur dalam peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

Jika ditelaah lebih jauh dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, juga tidak disebutkan definisi efisiensi perusahaan, namun didalamnya telah jelas

¹⁴ Budi Santoso, *Op. Cit.*, 409.

menyatakan bahwa PHK yang berdasar atas Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 hanya dapat dilakukan ketika perusahaan melakukan efisiensi dengan cara melakukan penutupan perusahaan secara permanen setelah semua segala upaya pencegahan PHK telah dilakukan. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maksud efisiensi perusahaan berarti perusahaan tutup permanen.

Definisi efisiensi juga tidak dijelaskan dalam UU No. 11 Tahun 2020, sehingga menurut penulis hal ini akan berdampak pada subjektifitas penafsiran pada kata efisiensi. Sebab, frasa “perusahaan mengalami kerugian” juga tidak dijelaskan secara terperinci bagaimana jenis-jenis kerugian perusahaan yang masuk dalam kategori harus dilakukannya efisiensi perusahaan. Berkaca pada kasus PHK yang dilakukan oleh PT. Freeport terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi dalam putusan Kasasi Nomor 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019, dimana hakim memberikan definisi tersendiri terkait frasa “efisiensi” yaitu efisiensi diperlukan untuk usaha yang masih berlangsung bukan tutup permanen. Padahal, dalam proses penyelesaian kasus tersebut, telah ada Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan PHK dengan alasan efisiensi harus disertai dengan tutupnya perusahaan secara permanen.¹⁵

Penulis menyadari bahwa kondisi perusahaan tidak mesti berada pada kondisi stabil dan meningkat. Perusahaan juga dapat mengalami kondisi ekonomi yang menurun dan sulit sehingga membutuhkan langkah-langkah strategis untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Namun, melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan efisiensi tanpa diikuti dengan tutupnya perusahaan secara permanen serta tanpa adanya upaya pencegahan agar PHK itu tidak terjadi, tentu hal ini melanggar dan menyalahi Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *final and binding*.

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. Hal ini mengingat tujuan utama adanya UU No. 11 Tahun 2020 adalah untuk menarik investor sebanya-banyaknya untuk menanamkan modal di Indonesia.

Menurut Adhianto, klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 terlihat jelas pemerintah berusaha untuk menciptakan *social dumping* yaitu membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara menekan upah minimum,

¹⁵ Disarikan dalam Masrifatun Mahmudah, 2020, Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Tanpa Perusahaan Tutup Permanen dalam Putusan Mahkamah Agung No. 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, p. 120.

membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan penanam modal asing dan menghilangkan perlindungan kepada pekerja.¹⁶ Tentu hal ini bertentangan dengan konstitusi Indonesia yaitu UUD 1945 dimana negara tidak memperhatikan tanggungjawabnya dalam memberikan dan menjamin terlaksananya hak-hak konstitusional pekerja. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah mengamanatkan kepada negara untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar terwujud hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, dan bukan semata mengedepankan kepentingan pemodal investasi di Indonesia.

B. 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

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:

¹⁶ Mohammad Fandrian Adhianto, *Op. Cit.*, 5-6.

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. 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.

Adapun kedudukan 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, tentunya putusan Mahkamah Konstitusi yang lebih tinggi daripada undang-undang. Sebab hasil dari putusan Mahkamah Konstitusi merupakan hasil pertimbangan hakim yang didasarkan pada konstitusi atau UUD 1945. Dalam hal ini, konstitusi sebagai hukum dengan derajat tertinggi telah memberikan jaminan kepada para pihak terhadap hak-haknya melalui sarana berperkara di Mahkamah Konstitusi, yang mana pemberian jaminan tersebut diselenggarakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam suatu proses peradilan melalui hakim-hakimnya yang melakukan interpretasi terhadap konstitusi yang diakhiri oleh suatu putusan sebagai putusan akhir. Pada konteks inilah sesungguhnya proses peradilan yang diselenggarakan di Mahkamah Konstitusi merupakan proses peradilan terakhir sebab penyelenggaraan peradilan di Mahkamah Konstitusi menggunakan tolok ukur Konstitusi.

Selain itu, ketentuan sifat final pada putusan Mahkamah Konstitusi turut menjamin terwujudnya lembaga peradilan Mahkamah Konstitusi sebagai pengawal konstitusi

¹⁷ Saldi Isra dalam Budi Suhariyanto, (2016) Masalah Eksekutabilitas Putusan Mahkamah Konstitusi oleh Mahkamah Agung, *Jurnal Konstitusi*, 13 (1), 183. DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1318>

sebagaimana yang dikehendaki para pengubah UUD 1945 sekaligus mewujudkan hukum yang beresensi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dalam penyelesaian perkara-perkara konstitusional. Keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan yang dibangun oleh Mahkamah Konstitusi adalah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan menurut konstitusi, artinya bukan hanya keadilan bagi para pihak yang berperkara saja, namun juga meliputi keadilan seluruh masyarakat.

Terlepas dari seluruh penjelasan diatas, pada saat penulisan penelitian ini diketahui bahwa UU No. 11 Tahun 2020 telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, dimana amar putusannya pada angka 3 menyebutkan:

“Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”.”

Makna inkonstitusional bersyarat dalam Putusan MK tersebut adalah dalam 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan yaitu tanggal 25 November 2021 hingga 25 November 2023, UU No. 11 Tahun 2020 masih berlaku dengan syarat DPR dan pemerintah harus melakukan perubahan sesuai dengan perintah dari Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 di antaranya adalah:

1. Menyusun kembali UU No. 11 Tahun 2020 sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Lampiran II UU 12 Tahun 2011;
2. Membuka seluas-luasnya partisipasi masyarakat yang mau mengkritisi dan memberikan masukan terhadap revisi UU No. 11 Tahun 2020; dan
3. Menghindari adanya perubahan substansi yang ‘mendadak’ di sela-sela proses persetujuan bersama Presiden dan DPR dan pengesahan.

Apabila UU No. 11 Tahun 2020 tidak diubah sesuai dengan Putusan MK tersebut, maka secara hukum UU No. 11 Tahun 2020 menjadi inkonstitusional secara permanen (tidak berlaku). Sehingga, UU atau substansi UU lama yang sudah dicabut atau diubah oleh UU No. 11 Tahun 2020 dinyatakan berlaku kembali.

Terlepas dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan UU No. 11 Tahun 2020 inkonstitusional bersyarat, penulis tetap pada pendirian bahwa Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 dinyatakan tidak berlaku dan harus kembali pada Putusan

Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, karena secara nyata 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. Untuk selanjutnya, Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35 Tahun 2021 dapat dibatalkan atau menjadi batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat.

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.

KESIMPULAN

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.

REFERENSI

- Adhianto, Mohammad Fandrian. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3 (1). DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6530>
- Asshiddiqie, Jimly. (2010). *Konstitusi Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Buku Kompas.
- Asy'ari, Syukri dkk. (2013). Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012). *Jurnal Konstitusi*, 10 (4). DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1046>
- Husni, Lalu. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mahmudah, Masrifatun. 2020. Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Tanpa Perusahaan Tutup Permanen dalam Putusan Mahkamah Agung No. 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nuroini, Indi. (2022). Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Inovasi: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*. 1 (1). DOI: <https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>
- Putra, Antoni. (2020). Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*. 17 (1). DOI: <https://doi.org/10.54629/jli.v17i1.602>
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Uji Materiil Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
- Santoso, Budi. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Mimbar Hukum*. 25(3). DOI: <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>
- Soebachi, Imam. (2016). *Hak Uji Materiil*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Suhariyanto, Budi. (2016). Masalah Eksekutabilitas Putusan Mahkamah Konstitusi oleh Mahkamah Agung. *Jurnal Konstitusi*. 13 (1). DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1318>
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.