

**Penerapan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/PDT.SUS-PHI/2017) Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi**

**Oleh:**

**Jonathan S. Meliala<sup>1</sup> dan Ari Hernawan<sup>2</sup>**

**INTISARI**

Kebijakan pengusaha dalam melakukan PHK selalu menuai pro dan kontra. PHK karena efisiensi adalah salah satu jenis PHK yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 164 ayat (3). Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis penerapan kepastian hukum antara Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 dikaitkan dengan Putusan MARI Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 mengenai PHK karena efisiensi dan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk penerapan efisiensi dikaitkan dengan kedua putusan badan peradilan tersebut.

Sifat dan jenis penelitian ini adalah Yuridis Normatif dan Deskriptif Analitis. Peneliti menggunakan sumber data yaitu data sekunder antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Lebih lanjut, untuk mendukung sifat dan jenis penelitian, peneliti menggunakan pendekatan undang-undang, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual. Penelitian ini dilakukan terhadap APINDO sebagai narasumber yang dapat memberikan informasi yang relevan guna menunjang penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian penerapan kepastian hukum mengenai PHK karena efisiensi dalam studi kasus Putusan MK No. 19/2011 dan Putusan MARI No. 69/2017 belum terwujud karena kedua putusan tersebut saling bertentangan dan berbeda dalam penerapan, sehingga belum memenuhi hal-hal dasar dalam kepastian hukum karena penafsiran yang berbeda akan suatu peraturan perundang-undangan dan tidak bisa diimplementasikan oleh pengusaha. Tujuan pengusaha adalah untuk mendapatkan keuntungan, sehingga apabila pengusaha melakukan efisiensi agar perusahaan tersebut tidak tutup. Bentuk dari efisiensi tidak hanya pengurangan tenaga kerja, namun ada berbagai macam bentuk efisiensi yang dapat dilakukan oleh pengusaha. PHK adalah upaya terakhir dan sepatutnya dihindarkan. Bentuk efisiensi antara lain, merumahkan, mengurangi jam kerja, mengurangi gaji. Namun apabila seluruh upaya tersebut sudah dilakukan oleh pengusaha dan PHK tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dapat melakukan pengurangan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban dari pekerja.

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

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Hukum Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, (jonmel26@gmail.com).

<sup>2</sup> Guru Besar Bidang Hukum Ketenagakerjaan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

**The Implementation of Article 164 Section 3 Law Number 13 of 2003 Concerning Labor (Case Study Decision of Constitutional Court Number 19/PUU-IX/2011 and Decision of Supreme Court Number 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017) Regarding Termination of Employment Due to Efficiency**

**By:**

**Jonathan S. Meliala<sup>1</sup> and Ari Hernawan<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

Employer's policy in conducting layoffs always causes pros and cons. Layoff because of efficiency is one type of layoffs regulated in the Manpower Act, namely Article 164 paragraph (3). The purpose of this study is to find out the application of legal certainty between Supreme Court Decision No. 19/PUU-IX/2011 and Decision of MARI 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 regarding layoffs due to efficiency and forms of application of efficiency and to analyze the forms of application of efficiency associated with the two judicial decision.

This study using Normative and Descriptive Analytical Juridical research. Researchers used data sources that are secondary data including primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Furthermore, to support this study, researchers using legal approach, a case approach and a conceptual approach. This research was conducted on APINDO as a resource that can provide relevant information to support this research.

Based on the research results of the application of legal certainty regarding layoffs because of efficiency in the case study MK Decision No. 19/2011 and MARI Decision No. 69/2017 has not been realized because the two decisions contradict each other and are still difficult to do, especially for companies. So it has not fulfilled the basic things in legal certainty because of the different interpretations of a statutory regulation and cannot be implemented by employers. The aim of the entrepreneur is to make a profit; therefore, the entrepreneur makes efficiency so that the company will not close. The form of efficiency is not only a reduction in labor, but there are various forms of efficiency that can be done by employers. Layoff is the last resort and should be avoided. The forms of efficiency include laying off, reducing working hours, reducing salaries and so on. However, if all these efforts have been carried out by employers and layoffs can not be avoided then employers can reduce the workforce while still paying attention to the rights and obligations of workers.

**Key Word:** Termination of Employment, Efficiency

---

<sup>1</sup> Master's Degree Student of Business Law, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, (jonmel26@gmail.com).

<sup>2</sup> Professor of Labor Law, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.