

**Efisiensi Usaha Sebagai Alasan Pemutusan
Hubungan Kerja Perspektif Hukum Islam Studi Putusan
Mahkamah Agung Nomor 69 k/PDT.SUS-PHI/2017**

Abi Pasha Nugraha

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang E-abipashan@gmail.com

Abstrak:

Perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha antara PT Indo Baja Dayatama dengan kesembilan karyawannya. Efisiensi usaha sendiri secara yuridis konstitusional memang dibenarkan sebagaimana pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hal ini masih menimbulkan polemik dalam praktek ketenagakerjaan. Karena, adanya penafsiran yang berbeda antara Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi mengenai hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha dan mengetahui dampak bagi pekerja setelah hasil akhir dari putusan hakim tersebut dikeluarkan. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kasus. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara inventarisasi yang berhubungan dengan penelitian. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: yang pertama, bahwa hakim dalam memeriksa dan memutus perkara dalam putusan ini adalah tidak hanya melihat dari aturan hukum yang berlaku saja. Mereka melihat berdasarkan fakta hukum yang ada di lapangan. Mereka melihat dari segi asas keadilan dan kemanfaatannya. Yang kedua, dampak hukum dari putusan ini bagi pekerja adalah mereka tidak lagi memiliki mata pencarian dan juga tidak lagi mendapatkan fasilitas dari perusahaan seperti jaminan kesehatan bagi diri sendiri ataupun keluarganya.

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

Pendahuluan

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang sering kita dengar bagi negara Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerjanya.¹ Adanya faktor pertumbuhan

¹ Nikodemus Maringen, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Jurnal Hukum, 2015, h. 1

perekonomian nasional yang juga melambat sejalan dengan kondisi serupa pada tingkat global menyebabkan pelaku usaha harus melakukan berbagai upaya penyelamatan untuk bertahannya perusahaan mereka. Selain itu, jumlah tenaga kerja di Indonesia tak sepadan dengan jumlah lapangan pekerjaan. Jumlah tenaga kerja di Indonesia lebih banyak daripada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia juga menjadi faktor utama terjadinya pemutusan hubungan kerja.²

Salah satu alternatif yang muncul adalah efisiensi usaha. Namun pada faktanya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan ini tidak disebutkan secara eksplisit di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, saat ini merupakan aturan hukum yang menaungi peraturan mengenai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Termasuk di dalamnya mengatur mengenai aturan pemutusan hubungan kerja.⁴ Pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 150 hingga pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan pemutusan hubungan kerja itu sendiri.⁵ Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha bisa disebabkan oleh berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, atau karena pekerja sudah melakukan kesalahan berat sebagaimana telah diatur dalam pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Berdasarkan berbagai macam alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan diatas. Ada salah satu alasan yang sampai saat ini masih menjadi permasalahan didalam hukum ketenagakerjaan. Yaitu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi beserta ketentuannya telah dijelaskan dalam pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeur*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

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 majeur*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).⁷

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

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

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

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

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

⁷ Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Khususnya dalam pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja disebabkan karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena mengalami keadaan memaksa (*force majeur*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4.

Penggunaan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan masih menjadi polemik dalam praktik aturan ketenagakerjaan.⁸ Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Selain itu, dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “*perusahaan tutup*” tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai “*perusahaan tutup secara permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”.⁹

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

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

⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

dampak hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya setelah putusan ini dikeluarkan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif, karena penelitian ini membahas dan mengkaji tentang putusan MA nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sebagai bahan hukum primer. Jenis penelitian yang dilakukan dalam proposal ini adalah penelitian dokumen maupun buku-buku, dimana semua data yang dikumpulkan dari penggalian data dan kemudian dianalisa yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi usaha. Dilihat dari jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan cara menelaah data-data sekunder. Penelitian normatif ini termasuk penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen, karena objek yang diteliti berupa dokumen resmi dari Lembaga Mahkamah Agung. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.¹⁰ Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kasus (*case approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang telah menjadi putusan pengadilan, baik pengadilan negeri atau pengadilan agama, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kasus yaitu perkara perselisihan hubungan kerja antara PT Indo Baja Dayatama melawan sembilan orang karyawannya yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan. Secara praktis pendekatan ini mempunyai kegunaan dalam mengkaji alasan pertimbangan putusan atau *ratio decidendi*. Pertimbangan suatu putusan tersebut merupakan referensi dan argumentasi bagi penyusunan dalam pemecahan isu hukum. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang berguna untuk menelaah dan menganalisis putusan tersebut apakah sudah sesuai dengan undang-undang hukum ketenagakerjaan dan undang-undang lain yang terkait.¹² Jenis data yang dilakukan dalam penelitian hukum ini dapat dikategorikan kedalam dua jenis, yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹³ Ciri-ciri paling utama dalam mengkaji penelitian hukum normatif adalah sumber utamanya adalah bahan hukum, bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum.¹⁴ Bahan hukum primer adalah bahan hukum pokok atau mengikat, dalam hal ini, berdasarkan sifat penelitian dengan melakukan analisa terhadap masalah yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan di dalam penelitian ini adalah putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.SusPHI/2017. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, atau keterangan mengenai peraturan-peraturan perundang-undangan, berbentuk buku-buku yang ditulis oleh para

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

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

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

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

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

sarjana hukum, literatur-literatur hasil penelitian yang dipublikasikan, makalah, jurnal-jurnal hukum dan lain sebagainya. Juga buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan. Peneliti menentukan dan mengumpulkan bahan hukum dengan cara inventarisasi yang berhubungan dengan penelitian. Pencarian dan pengumpulan terhadap bahan hukum primer, peneliti mengambil dari putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Sedangkan untuk bahan hukum sekunder, peneliti mencari dan mengumpulkan buku-buku dari perpustakaan pusat UIN Malang maupun perpustakaan fakultas syariah UIN Malang. Selain itu, peneliti juga mencari dan mengumpulkan undang-undang yang di unduh dari internet terkait penelitian ini. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, pengolahan atau analisis data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Analysis interactive* model Miles dan Hubberman. Model ini membagi beberapa tahap kegiatan pengelolaan datanya yaitu, Reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan Verifikasi Kesimpulan (*conclusions*).¹⁵ Reduksi data merupakan analisis data untuk memproses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan menyusun data guna untuk hasil verifikasi untuk kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti akan memilih data-data atau bahan-bahan hukum yang lebih berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penyajian data merupakan proses perangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dilakukan. Penyajian data ini dimaksudkan untuk menemukan pola-pola atau gambaran yang bermakna, sehingga memudahkan untuk penarikan kesimpulan. Verifikasi data adalah penarikan kesimpulan dari awal penelitian sampai akhir penelitian. Selanjutnya adalah verifikasi kesimpulan yang merupakan langkah ketiga yang dilakukan peneliti dalam menganalisis atau mengelola data penelitian ini. Kesimpulan ini dimulai semenjak penelitian ini dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha memang banyak terjadi di Indonesia. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja yang salah mengartikan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Sampai saat ini perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha masih menjadi polemik karena terdapat dua pandangan yang berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan dalam praktek peradilan.¹⁶ Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4”.¹⁷

Ketentuan pasal di atas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun, ada yang menafsirkan bahwa

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

¹⁶ Sunindha YW dan Ninik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1988) h. 27 ¹⁷ Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perusahaan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja lainnya.¹⁷

Alasan pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi ini merupakan alasan yang berasal dari perusahaan. Pada umumnya kelangsungan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya adalah ketika keduanya masih saling membutuhkan dan saling patuh akan perjanjian kerja yang telah mereka sepakati. Dengan adanya keterikatan bersama antara kedua belah pihak maka keduanya akan memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan harus memenuhi hak dan kewajiban kepada pekerjanya sesuai kontrak saat awal mula bekerja sama.¹⁸

Pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi tersebut. Berdasarkan hal itu, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum melakukan beberapa upaya. Upaya-upaya tersebut juga telah disebutkan oleh Mahkamah Konstitusi, yaitu antara lain mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi *shift*, mambatasi kerja lembur, mengurangi hari dan jam kerja, meliburkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu, tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pension bagi yang sudah memenuhi syarat.¹⁹ Mahkamah Konstitusi juga menyatakan bahwa perusahaan hanya bisa memilih jalan pemutusan hubungan kerja bila perusahaan tersebut tutup secara permanen. Dengan kata lain, bahwa perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.²¹

Dari sedikit ulasan yang sudah penulis uraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini akan mengkaji tentang perkara perselisihan hak antara sebuah perusahaan dengan beberapa karyawannya. Perkara tersebut sudah mendapatkan putusan dari lembaga Mahkamah Agung sebagai lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut. Berikut adalah sedikit gambaran umum tentang perkara yang tercantum di dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.SusPHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Bawa para pihak yang berperkara dalam kasus ini adalah PT Indo Baja Dayatama sebagai pemohon kasasi dan dahulu sebagai tergugat, melawan beberapa karyawannya sebagai termohon kasasi dan dahulu sebagai penggugat. Bawa sebelum perkara dibawa pada tingkat kasasi ini para karyawan telah mengajukan gugatan terhadap perusahaan mereka bekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Khusus Kelas 1 Jakarta Pusat. Pada intinya penggugat ini keberatan dan menolak atas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yang akan memutus hubungan kerjanya dengan para penggugat. Mereka mengajukan beberapa permohonan agar majelis hakim membantalkan tindakan yang dilakukan tergugat dan memohon agar tergugat membayar dan memenuhi hak-hak para penggugat yang selayaknya mereka terima.²⁰

¹⁷ Agusmidah, *dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 88

¹⁸ Bodiono, Abdul R, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) h. 68

¹⁹ Husnilala, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Indonesia, 2003) h. 97 ²¹ Faiz, Pan Mohammad, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, 2009. H. 74.

²⁰ Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 8-19

Menimbang dari beberapa permohonan para penggugat majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat mengabulkan permohonan yang diajukan oleh para penggugat dengan amar putusan sebagai berikut: Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian, Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap para penggugat batal demi hukum, Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat tidak pernah putus, Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat dalam jabatan yang setara pada perusahaan tergugat dan paling lama 3 bulan sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, Menghukum tergugat untuk membayar upah yang biasa diterima para penggugat dan upah selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung, Menghukum tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari apabila tergugat tidak melaksanakan putusan perkara *a quo*, Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebihnya, Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara yang diperhitungkan sebesar Rp. 336.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah).²¹

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

Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT Indo Baja Dayatama dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundangundangan lain yang bersangkutan, Mahkamah Agung memutuskan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat.²²

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

²¹ Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 22-23

²² Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 41

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

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

Dari penjelasan di atas, bahwa yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat bukanlah sekedar pengaturan tekstual yang terdapat dalam pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi lebih mendasar yaitu berupa norma hukum yang terkandung dalam pasal tersebut. Inilah sesungguhnya yang dimaksud pasal 157 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang mengatur mengenai kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi. Dalam putusan kasasi, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung perkara nomor 69 K/Pdt.SusPHI/2017 dalam pertimbangan hukumnya Hakim pada *Judec Yuris* hanya mendasarkan bahwa alasan-alasan pemohon kasasi dapat dibenarkan karena putusan *Judec Factie* telah salah atau keliru dalam penerapan hukumnya. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dari pemohon kasasi tersebut dapat dibenarkan. Menurut pendapat penulis, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung sebagai *Judec Yuris*, dalam pertimbangan hukumnya tidak mencerminkan lembaga tertinggi dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Dalam pertimbangannya hanya terbatas pada ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan tidak berupaya memahami dan mempertimbangkan ketentuan hukum lainnya, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Maka disinilah terjadi pelanggaran atas legalitas, maka putusan ini melanggar atas legalitas. Putusan pemutusan hubungan kerja dalam tingkat kasasi yang dijatuhkan oleh Mahkamah Agung dalam perkara nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam amar putusan mencamtumkan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum, namun tidak menjelaskan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam dasar pertimbangannya yang dimana alasan efisiensi yang berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat 3 hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tutup secara permanen.

Akibat Hukum Bagi Pekerja Setelah Adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Setelah mengetahui beberapa pertimbangan Majelis Hakim pada tingkat kasasi seperti yang telah disebutkan di atas, maka selanjutnya penulis akan menguraikan dampak hukum bagi para pekerja setelah putusan pada tingkat kasasi ini disahkan. Sebelumnya, penulis akan sedikit membahas mengenai pertimbangan hukum antara dua lembaga tinggi negara yaitu Mahkamah Konstitusi dan juga Mahkamah Agung. Mengapa dalam pembahasan ini penulis membahas tentang pertimbangan dari Mahkamah Konstitusi sendiri karena memang dalam penelitian ini adalah membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha. Penulis ingin mengetahui bagaimana Mahkamah Agung dalam putusan ini memposisikan putusan ataupun pertimbangan yang telah dibuat oleh Mahkamah Konstitusi. Sebelum putusan kasasi ini diperiksa bahwa seperti yang diketahui sebelumnya bahwa perkara ini telah diperiksa pada tingkat pertama yaitu oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tingkat pertama ini bisa disimpulkan bahwa Majelis Hakim pada tingkat pertama telah memposisikan putusan Mahkamah Konstitusi secara benar. Mereka dalam hal ini telah menerapkan hukum sesuai dengan apa yang dikehendaki Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011.

Kemudian Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 ini yang dijadikan penulis sebagai bahan hukum primer dalam penelitian ini berpendapat lain sehingga kontra memori kasasi yang diajukan oleh pihak perusahaan PT Indo Baja Dayatama dapat dibenarkan oleh Mahkamah Agung.²³ Hal inilah yang menjadi polemik bagi para termohon kasasi yang diputus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan. Mahkamah Konstitusi sendiri juga berpendapat bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para termohon kasasi tidak dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka, mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas atas frasa “perusahaan tutup” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 apakah yang dimaksud adalah tutup secara permanen atau tutup sementara. Penjelasan pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “cukup jelas” hal ini dapat dijadikan siapa saja menafsirkan secara berbeda-beda. Tafsiran yang berbeda tersebut yang dapat menimbulkan penyelesaian penerapan hukum yang berbeda pula. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.²⁴

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang telah memberikan kepastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja didalam menjalankan pekerjaannya.²⁵ Akan tetapi Hakim Mahkamah Agung dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Bahkan, Hakim Mahkamah Agung juga tidak mempertimbangkan sama sekali putusan dari Mahkamah Konstitusi tersebut sebagai sumber hukum. Ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menentukan “peradilan negara wajib menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila”.²⁶ Kewajiban bagi Majelis Hakim dalam suatu perkara untuk

²³ Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 h. 41

²⁴ Dahlan Thaib, *Teori dan Hukum Konstitusi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 30

²⁵ Martiah, *Mahkamah Konstitusi dari Negative Legislature ke Positive Legislature*, (Jakarta: Konstitusi Pres, 2013) h. 18

²⁶ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

mempertimbangkan dan menerapkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi berarti tidak sesuai dengan cita-cita luhur kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Mahkamah Konstitusi sendiri dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar. Dengan kewenangan itu, Mahkamah Konstitusi dapat menguji dan bahkan dapat membatalkan suatu Undang-Undang apabila diyakini bertentangan dengan Undang-Undang Dasar. Jika bertentangan, Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang bersifat final. Sebagai akibatnya, semua pihak harus mematuhi keadaan hukum yang dipengaruhi dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dan mengimplementasikannya.²⁷ Namun fakta menunjukkan bahwa putusan yang final dan mengikat itu sering tidak direspon positif oleh badan pembuat Undang-Undang dan pemerintah. Bahkan, tidak jarang putusan final tersebut mendapat hadangan dari segelintir oknum negara sehingga besar kemungkinan Putusan Mahkamah Konstitusi tidak implementatif.²⁸

Selain itu, isi putusannya kerap menimbulkan semacam kebingungan karena adanya kesumiran dari kekuatan eksekutorial putusan sebagai akibat kesumiran dari aturan yang mengatur implementasi putusan Mahkamah Konstitusi itu sendiri. Mahkamah Konstitusi tidak dilengkapi dengan aparat atau organ yang menjalankan putusan itu secara paksa. Hal inilah yang berpotensi putusan Mahkamah Konstitusi tidak implementatif. Sehingga putusan Mahkamah Konstitusi justru sering diabaikan dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam suatu negara hukum yang demokratis kekuasaan harus dibatasi dan konstitusilah merupakan media yang tepat untuk membatasi kekuasaan dalam suatu negara. Konstitusi ini dibentuk dengan maksud supaya penyelenggara negara mempunyai arah yang jelas dalam menjalankan kekuasaannya.²⁹

Konsekuensi yuridis tidak mempertimbangkan dan menerapkan putusan Mahkamah Konstitusi yang Nomor 19/PUU-IX/2011 sebagai sumber hukum dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.SusPHI/2017 berarti sebenarnya terdapat kelalaian dalam penerapan hukum.³⁰ Akibatnya setelah putusan perkara ini putus memberikan akibat hukum kepada para termohon kasasi baik secara teoritis maupun praktek. Adapun akibat hukum yang diterima oleh para termohon kasasi adalah kini mereka tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat, dan lembaga-lembaga lain, sehingga para pekerja yang sudah diputus hubungan kerjanya. Sehingga para pekerja ini sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa mereka terima setiap bulannya. Para pekerja bahkan juga sudah tidak memiliki jaminan kesehatan untuk diri sendiri dan juga keluarganya apabila mengalami sakit. Bahkan ada juga yang kesulitan mendapatkan pekerjaan yang baru lagi karena memang ada dari mereka yang sudah

²⁷ Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, (Jakarta: Raih Aksa Suskses, 2015) h. 18

²⁸ Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, (Jakarta: Raih Aksa Suskses, 2015) h. 18-19

²⁹ Ikhsan Rosyada Perhulutan Daulay, *Mahkamah Konstitusi Memahami Keberadaannya Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 46

³⁰ Dahlan Thaib, *Teori dan Hukum Konstitusi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 52

memasuki usia paruh baya sehingga akan sulit bersaing dengan pekerja lain yang usianya lebih muda.

Tidak mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi bisa dibilang sama dengan tidak mempertimbangkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Mahkamah Konstitusi sebagai penafsir, penjaga, dan pengawal konstitusi, apapun komentar terhadap putusan tersebut, putusan Mahkamah Konstitusi mempresentasikan hakikat Undang-Undang Dasar sebagai sumber hukum tertinggi.³¹ Apabila putusan hakim tidak mempertimbangkan putusan dari Mahkamah Konstitusi sama saja hal itu bisa dikatakan tidak mengindahkan Undang-Undang Dasar 1945 dan bisa dikatakan putusan itu bersifat inkonstitusional. Dengan tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi ini akan mengakibatkan kekacauan hukum dalam negara hukum yang menganut sistem hukum *civil law* seperti di negara Indonesia itu sendiri.³² Hakim memang tidak terikat oleh yurisprudensi namun dalam praktek tidak dapat dipungkiri, mengingat sistem peradilan di Indonesia masih hierarkis, dalam bahasa yang lebih halus putusan Mahkamah Agung dapat mempengaruhi putusan hakim lainnya terutama putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang mungkin memeriksa dan memutus perkara yang serupa.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan di atas dan juga setelah dilakukan analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi merupakan salah satu alasan dari sekian banyak alasan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Amar putusan dalam perkara Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi usaha ini membenarkan alasan pemutusan hubungan kerja dengan cara untuk mengefisiensikan perusahaan. Majelis Hakim pada tingkat kasasi ini memiliki beberapa alasan yang cukup kuat serta berpandangan bahwa melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi ini sebenarnya tidak dilarang. Dalam putusan ini mereka berpendapat bahwa perkara ini dilihat dari segi fakta hukum yang ada didalam lapangan bukan hanya sekedar melihat teori hukumnya. Pendapat ini juga menyertakan alasan asas keadilan dan kemanfaatan bagi pihak-pihak yang berperkara. Namun, Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara ini justru tidak melihat putusan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUUIX/2011 yang telah memutuskan bahwa alasan memberhentikan pekerja berdasarkan efisiensi usaha tidak dibenarkan selama perusahaan tidak benar tutup permanen. Putusan dari Mahkamah Konstitusi ini sifatnya final dan mengikat.

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

³¹ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 28

³² Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 31

putusannya yang mengesampingkan putusan Mahkamah Konstitusi mengakibatkan timbulnya ketidakpastian hukum dalam masyarakat.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul R. Bodiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Agusmidah, 2010, *dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bachtiar, 2015, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar*, Jakarta: Raih Aksa Suskses.
- Bahder Johan Nasution, 2002, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Bodiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Dahlan Thaib, 2015, *Teori dan Hukum Konstitusi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Emzir, 2011, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Erik S. Rahmawati dkk, 2015, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah UIN Malang*, Malang: Fakultas Syariah UIN Malang.
- Ferianto dan Darmanto, 2016, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husnilala, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Indonesia.
- Ikhsan Rosyada Perhulutan Daulay, 2006, *Mahkamah Konstitusi Memahami Keberadaannya Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Martiah, 2013, *Mahkamah Konstitusi dari Negative Legislature ke Positive Legislature*, Jakarta: Konstitusi Pres.
- Ni'matul Huda, 2013, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamaji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.
- Sunindhia YW dan Ninik Widhyanti, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan Kerja*, Jakarta: PT Bina Aksara.

Jurnal

- Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, 2012.
- Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum*.
- Faiz, Pan Mohammad, Teori Keadilan John Rawls, 2009.

Nikodemus Maringen, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum, 2015.

Putusan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Undang-Undang

Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman