

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan-kerja maupun di luar hubungan-kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh-bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual kopi dipinggir jalan, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri dan lain-lain kita gunakan istilah swa-pekerja. Swa pekerja ini bekerja atas tanggung-jawab dan risiko sendiri.¹

Yang bersangkutan dengan hukum perburuhan itu bukanlah hanya orang-orang biasa, yaitu terutama buruh dan majikan, melainkan juga organisasi perburuhan, seperti organisasi buruh dan organisasi majikan serta badan-badan resmi.²

Demikian juga halnya dengan istilah karyawan karyawan, yaitu tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan). Karena itu kita kenal istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, karyawan-angkatan-bersenjata dan sebagainya.³

Sebenarnya hukum perburuhan barulah dapat dimengerti setelah membaca atau mempelajari semua aturan perburuhan, namun ada manfaatnya bila pada permulaan uraian ini diberikan perumusan yang sekedar dapat memberi pegangan dan gambaran tentang pokok dan batas hukum perburuhan. Perlu dikemukakan disini. Janganlah hendaknya perumusan ini dipandang sebagai sesuatu yang menentukan lapangan dan isi mengenai apa yang dirumuskan itu, untuk sepanjang masa dan untuk semua Negara, tidak hanya karena sesuatu yang sedemikian luas lapangan dan dalam isinya, tidak mungkin secara lengkap dirumuskan dalam satu kalimat yang betapa pun panjangnya, tetapi juga karena dasar pokok yang

¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cetakan Kedelapan, Jakarta, 1987,h.26

²Ibid

³Ibid

menggerakkan perhatian kejurusan ini, yaitu kehadiran sosial sepanjang masa semakin lama semakin meluaslah lapangannya.⁴

Adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri.⁵

Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.⁶ Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian sangat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat disbanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan.⁷

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat/ perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha Negara maupun hukum pidana.⁸ Membahas perselisihan identik dengan masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, lingkungan kerja, dan sebagainya.

⁴*Ibid*, h. 20

⁵ Eko Wahyudi, et. al, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, h.1.

⁶ Zainal Asikin, et. al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan X, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h.1

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan I Edisi IV, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h..5.

⁸*Ibid*, h.6.

Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang memengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Langkah strategis adalah bagaimana seseorang *me-manage* perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.⁹ Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara teoretis terbagi dalam empat macam, yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja/buruh dan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.¹⁰

Tahap pertama untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, diselesaikan melalui perundingan bipartit atau perundingan dua pihak. Pihak di dalam perselisihan hubungan kerja adalah pengusaha dan buruh.¹¹ Penyelesaian Bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan, maka harus dibuatkan Perjanjian bersama yang isinya mengikat semua pihak yang sedang berselisih. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan, tempat perjanjian bersama itu didaftarkan. Setiap perundingan harus dibuat risalah.¹²

Arbiter wajib menyelesaikan PHI selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat penunjukan Arbiter. Jika terjadi penggantian

⁹ *Ibid*, h.143.

¹⁰ Eko Wahyudi, *op. cit* , h.90.

¹¹ Abdul R.Budiono, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Indeks, Jakarta, 2011, h.79.

¹² Agn.B.Nemen, Florenciaoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, h.34.

Arbiter, jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak Arbiter pengganti menandatangani perjanjian penunjukan Arbiter. Arbiter berwenang untuk memperpanjang masa penyelesaian sebanyak 1 (satu) kali selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Proses pemeriksaan yang dilakukan Arbiter dilakukan secara tertutup kecuali pihak yang berselisih menghendaki lain.¹³

Berdasarkan uraian materi diatas, penulis akan membahas tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Penggugat adalah PT Voksel Electric, TBK dan Tergugatnya adalah Suratman. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diselesaikan secara Bipartit dimana 372 pekerja menerima langkah efisiensi yang dilakukan Penggugat dan hanya Tergugat sendiri yang menolaknya.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat langkah efisiensi yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat telah diupayakan melalui Langkah-langkah Perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali dengan Pengurus PUK SP Multi Metal Voksel Electirc Federasi Serikat Pekerja Aneka Sektor Indonesia (PUK SPMM VE FSPASI) PT Voksel Electric Tbk yang sayang sekali belum mencapai kesepakatan.

Oleh karena itu, Penggugat menyelesaikan masalahnya melalui jalur Pengadilan. Pada pengadilan tingkat pertama, kasus tersebut dimenangkan oleh Penggugat karena Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah sesuai dengan Kemenaker Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 27 ayat (3). Namun Tergugat merasa tidak puas dan melakukan upaya hukum hingga tingkat kasasi. Namun, Kasasi Tergugat ditolak oleh Mahkamah Agung karena Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang. Sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon kasasi (Tergugat) harus ditolak.

Berdasarkan uraian singkat tersebut, maka Penulis tertarik untuk mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang berjudul “ **Analisa Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor : 214K/ Pdt.Sus – PHI/ 2016).**”

¹³ H.P. Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan*, Cetakan kesatu, HPP Law Firm, Jakarta, 2007, h.33.

I.2 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Karyawan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi?
- b. Bagaimana Kepastian Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi?

I.3 Ruang Lingkup Penulisan

Ruang lingkup penelitian dalam skripsi ini adalah kajian ilmu hukum perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan Analisa Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor : 214K/ Pdt.Sus – PHI/ 2016).

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses perusahaan melakukan Pemutusan Hukum Kerja.
2. Untuk mengetahui kesesuaian Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan PT. Voksel Electric TBK dengan Hukum yang berlaku.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat perkembangan wawasan keilmuan bidang Hukum Bisnis, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sekiranya dapat memberikan suatu pemecahan atau penyelesaian masalah bagi kalangan akademisi dan ilmuwan khususnya dalam bidang Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

I.5 Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

a. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Terdapat beberapa teori perlindungan hukum yang diutarakan oleh para ahli, seperti Setiono yang menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mewujudkan ketenteraman dan ketertiban umum. Perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang bersifat lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁴

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik.¹⁵ Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁶

b. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan pedoman yang lebih jelas mengenai penelitian skripsi ini, maka perlu memahami definisi-definisi berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁴<http://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html?m=1> Diakses tanggal 19 November 2016

¹⁵<http://www.tesishukum.com/pengertian-asas-kepastian-hukum-menurut-para-ahli/> diakses tanggal 19 November 2016

¹⁶*Ibid.*

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁷

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

3. Karyawan

Pada dasarnya, buruh, pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebaainya. Sedangkan pekerja, Tenaga Kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹⁹

4. Efisiensi

Rahardjo Adisasmitha mengungkapkan Pengertian Efisiensi merupakan komponen-komponen input yang digunakan seperti waktu, tenaga dan biaya dapat dihitung penggunaannya dan tidak berdampak pada pemborosan atau pengeluaran yang tidak berarti.²⁰

I.6 Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah Penelitian Hukum Normatif (Yuridis Normatif) yaitu penelitian hukum yang

¹⁷Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25)

¹⁸ *Ibid*

¹⁹<http://id.m.wikipedia.org/wiki/buruh> diakses pada 19 November 2016

²⁰<http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-efisiensi-efektivitas-dan.html>

diakses pada 27 September 2016

dilakukan berdasarkan norma dan kaidah dan peraturan perundangan, khususnya yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analisis. Dalam artian penelitian ini diharapkan mampu melukiskan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh tentang “Analisa Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Dengan Alasan Efisiensi (Studi Putusan Nomor : 214K/Pdt.Sus – PHI/ 2016)”. Dalam hal ini pembahasan analisis mengenai ruang lingkup pemutusan hubungan kerja dimaksudkan untuk dapat memperoleh pemaparan yang lebih jelas tentang pemutusan hubungan kerja.

b. Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisis data tersebut adalah dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data dapat diperoleh dari berbagai Bahan Hukum yang terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang terdiri atas Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kemenaker Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 27 ayat (3)

2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku, jurnal, pendapat para pakar.

3. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang berbentuk kamus hukum serta ensiklopedi yang berkaitan dengan bidang hukum.

c. Teknik Analisis Data

Pengolahan data menggunakan metoda deskriptif analisis yaitu data yang digunakan melalui pendekatan kualitatif terhadap fakta sosial sebagai kajian hukum empiris. Yang dimaksud disini adalah dengan

menggambarkan suatu gejala yang timbul dalam masyarakat melalui analisis yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi dan makna dari aturan hukum yang dijadikan pedoman dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang telah menjadi objek kajian.

I.7 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah dalam memahami pembahasan skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (Lima) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pada Bab II ini penulis menguraikan Tinjauan Umum tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja.

BAB III : ANALISA YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DENGAN ALASAN EFISIENSI (Studi Putusan Mahkamah Agung No. 214K/Pdt. Sus-PHI/2016)

Pada Bab III ini Penulis menguraikan tentang kasus Pemutusan Hubungan Kerja dan proses penindakannya

BAB IV : ANALISIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini menjelaskan Tentang Perlindungan Hukum terhadap Karyawan dengan Pemutusan Hubungan Kerja beralasan

Efisiensi dan Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan pembahasan permasalahan dan saran terhadap Analisis kasus yang telah diuraikan pada bab sebelumnya

