

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain (swasta) sering disebut sebagai buruh atau pekerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yaitu, dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi social ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.² Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan

¹Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat(3)

²Asriwijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015, hlm.8.

mendasar tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi dunia usaha.³

Karena semakin banyaknya pekerja yang dipekerjakan sehingga banyak perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi.⁴ Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja hingga setiap karyawan yang tidak memiliki kompetensi tinggi harus memikirkan alternative pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya⁵, hal yang paling dibutuhkan pekerja adalah perlindungan hukum.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.⁶ Bagi pekerja/buruh dipandang sebagai alasan-alasan melakukan pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh keadaan-keadaan yang mendesak sehingga tidak dapat diharapkan lagi untuk meneruskan hubungan kerja tersebut.⁷ Oleh karena itu segala upaya dilakukan untuk mencegah adanya pemutusan hubungan kerja.⁸ Di Indonesia, pemerintah dipandang berkewajiban untuk melindungi perburuhan, membela hak-hak kaum buruh dan memajukan kondisi-kondisi kerja yang adil.⁹

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta, Sinar Grafika, 2010. Hlm. 6.

⁴Asfinawati, *makalah Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, Jakarta, Universitas Sumatera Utara, 2007, hlm. 1.

⁵Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007, , hlm. 2007

⁶Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Rajawali Pers, 1993, hlm.180.

⁷Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta : P.P.A.K.R.I, 1968, hlm.158.

⁸Lalu Husni, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 195.

⁹Iskandartedjasukmana, *Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia*, Jakarta : TURC (Trade Union Right Centre), 2008, hlm.182

Perlindungan hukum terlihat jelas dalam pasal 28D ayat 2 UUD 1945 menyatakan Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan.¹⁰ Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa adanya alasan yang valid. Karena tidak boleh seorang pun dihilangkan hak konstitusionalnya¹¹ untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan yang tepat.

Penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya.¹²

Namundemikian, dalam prakteknya ternyata terdapat alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang dilakukan tanpa adanya alasan yang valid misalnya dengan alasan sebagai efisiensi.

Contoh perkara yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi yaitu perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Ahmad

¹⁰Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung :PT Citra AdityaBakti, 2014, hlm.175.

¹¹Hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹²Ferianto&Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 263.

Zailani alias Zaindan Soedarsono alias Akun oleh PT. LINIC GRAHA SENTOSA MEDAN (putusan MANomor 138 K/Pdt.sus-PHI/2014).

Dalam perkara tersebut, pengusaha mendasarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa PT. LINIC GRAHA SENTOSA MEDAN sudah tidak sehat lagi dan meminta para pekerja membuat dan menandatangani Surat Pengunduran Diri yang disertai dengan janji akan memberikan Hak-hak Pekerja. Pada kenyataannya, setelah perintah dari pengusaha dilaksanakan oleh karyawan/pekerja keesokan harinya para pekerja kembali ketempat dimana mereka bekerja seperti biasanya, tetapi perusahaan telah digembok dan para pekerja tidak dapat masuk ke tempat mereka bekerja tetapi pada fakta persidangan perusahaan tersebut masih berjalan. Dan ternyata perjanjian yang dibuat si pengusaha tidak benar adanya dalam hal ini pengusaha telah melakukan tipu muslihat kepada karyawannya dengan menjanjikan akan diberikan hak-hak normatifnya.

Dalam putusan ini Majelis hakim memutuskan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh PT. LINIC GRAHA SENTOSA adalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan (Pasal 164 ayat 3) yang di kuatkan kembali dalam tingkat kasasi padahal dalam fakta persidangan perusahaan masih melakukan kegiatan seperti biasanya.

Berdasarkan uraian diatas terdapat adanya ketidak pastian perlindungan Hukum yang dijaminan oleh hukum positif serta hasil putusan oleh hakim yang memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan

judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI BERDASARKAN PASAL 164 AYAT 3 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN(Studi Kasus Putusan MA No. 138 K/Pdt.sus-PHI/2014)" .

B. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adanya perlakuan yang tidak adil seperti melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan mengakibatkan kerugian kepada pekerja oleh karena itu telah terjadi adanya kesenjangan (*diskrepansi*) antara teori dan praktek, antara apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (*das sollen*) dengan kenyataan hukum yang terjadi (*das sein*).

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis tertarik mengajukan masalah sebagai berikut. Pertama, mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Kedua, penafsiran hakim dalam mengambil putusan dengan hasil bahwa PHK tersebut merupakan PHK berdasarkan alasan efisiensi yang dikaitkan dengan *judicial review* oleh mahkamah konstitusi terhadap PHK efisiensi tersebut.

2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK akibat alasan efisiensi perusahaan?

2. Bagaimana pertimbangan/*ratio decidendi* hakim dalam memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dalam putusan perkara Nomor 138 K/pdt.sus-PHI/2014?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, sudah pasti penelitian ini memiliki tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis memiliki tujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang didapat oleh karyawan akibat PHK efisiensi.
- b. Untuk mengetahui penafsiran hakim dalam memberikan putusan PHK berdasarkan alasan efisiensi perusahaan.

2. Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (tiga) tujuan pokok seperti yang telah disebutkan di atas, penelitian ini mempunyai manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis;

a. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama di bidang hukum perdata khusus yaitu mengenai hukum ketenagakerjaan, diharapkan dapat memperkaya teori dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baik bagi penulis maupun pembaca, khususnya tentang hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan terhadap para pekerja di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Agar penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berperkara serta bagi lembaga penegak hukum dalam rangka memberikan putusan yang seadil-adilnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada.

D. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Tentang Hukum Tenagakerjaan Menurut :

Levenbach, hokum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaanya dilakukan di bawah pimpinan.¹³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut para ahli¹⁴:

Menurut **Tulus**, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Sedangkan menurut **Hasibuan** pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pemberhentian karyawan dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaantidak adanya hubungan kerja lagi.

¹³R.RoniBambang, *HukumKetenagakerjaan*, Bandung, CV Pustakasetia, 2013, hlm.45

¹⁴“Pengertian Pemutusan Hubungan

Kerja,”<https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/>, 8

Februari 2015

Salah satu Pemutusan Hubungan Kerja yang akan penulis bahas yaitu karena perusahaan mengalami efisiensi. Beberapa para ahli memberikan definisi EFISIENSI yaitu :

Gie menyatakan efisiensi adalah hubungan optimal atau berbanding baik antara fasilitas dan biayanya, kerja keras dengan hasilnya, modal dengan keuntungan, pendapatan dengan pengelurannya.¹⁵

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Efisiensi diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan baik (dengan menghemat tenaga,waktu dan biaya).

2. Kerangka Konseptual

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja .¹⁶
- b. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
- c. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji (upah)¹⁸
- d. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

¹⁵ Pengertian efisiensi“, <http://dilihatya.com/3209/pengertian-efisiensi-menurut-para-ahli-adalah>, 14 Februari 2015

¹⁶ Republik Indonesia, *Op. Cit.*, Pasal 1 Ayat (1)

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (3).

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹⁹ Republik Indonesia, *Op. Cit.*, Pasal 1 Ayat (6)

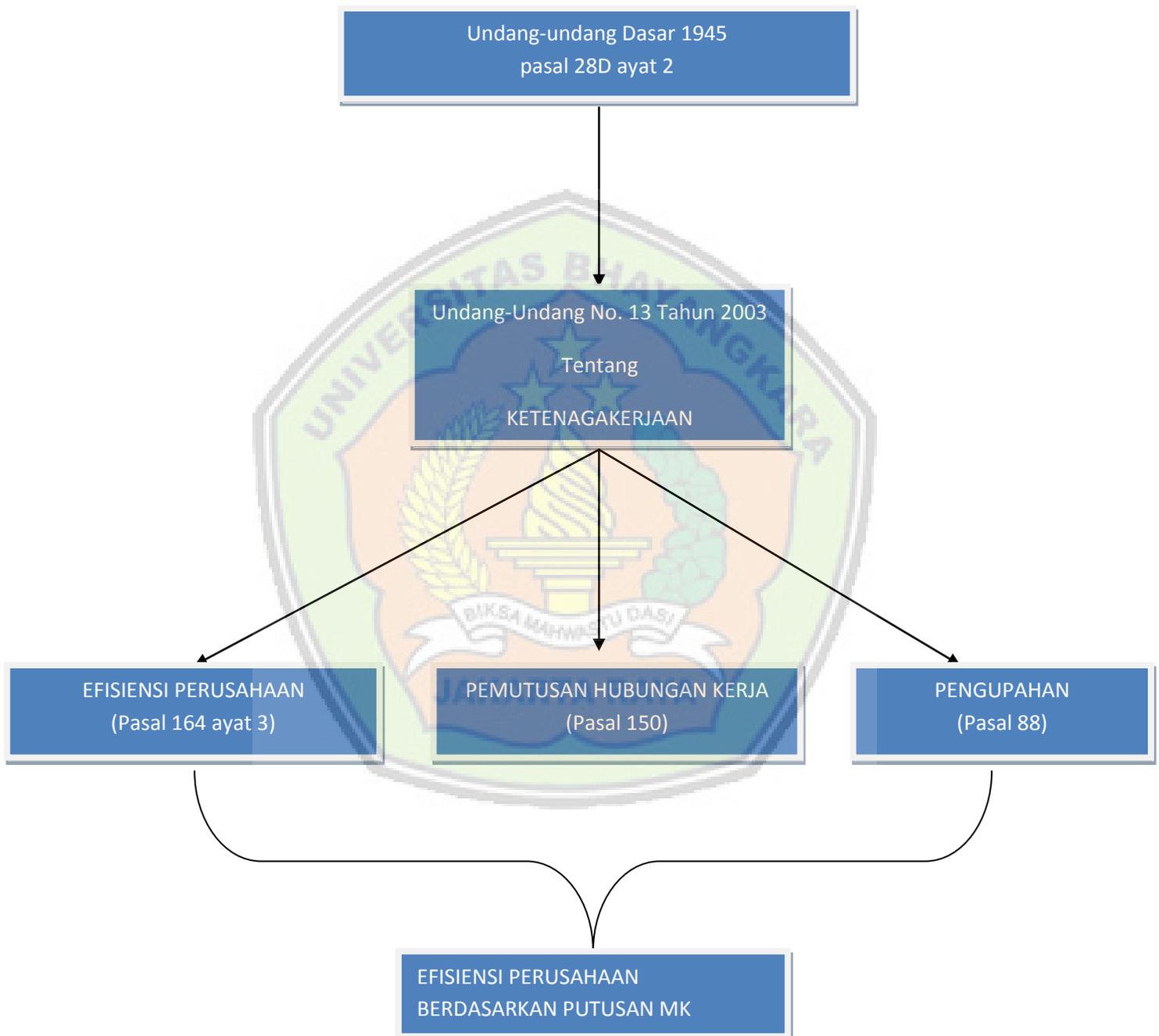
- e. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁰
- f. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.²¹
- g. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²²
3. Kerangka Pemikiran

Untuk menghindari kesulitan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian yang dilakukan dengan membuat suatu kerangka pemikiran, oleh karena itu penulis membuat kerangka pemikiran dalam bentuk matriks sebagai berikut :

²⁰*Ibid.*, Pasal 1 Ayat (17).

²¹*Ibid.*, Pasal 1 Ayat (15).

²²*Ibid.*, Pasal 1 Ayat (25).



E. Metode Penelitian

Metode Penelitian Hukum adalah prosedur atau tata cara untuk melakukan penelitian hukum supaya dapat menghasilkan pengetahuan hukum yang dapat diakui atau diterima sebagai pengetahuan ilmiah.²³ Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian yuridis-normatif (*yuridis-dogmatis*).²⁴

Maka dapat dikatakan bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian data yang sudah didokumentasikan berupa data sekunder yang berbentuk bahan-bahan hukum.²⁵

a) Sumber Data

Materi yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum normatif ini bersumber dari data kepustakaan atau data sekunder yang merupakan bahan-bahan hukum yang dapat dibagi atas 3 (tiga) macam, jika ditinjau dari kekuatan mengikatnya, antara lain :

- a. Bahan hukum primer, misalnya Undang-Undang, Perpu, Peraturan Pemerintah, Vonis dan lain lain.
- b. Bahan hukum sekunder, misalnya : buku, jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar.
- c. Bahan hukum tersier, misalnya : kamus bahas, kamus hukum dan lain-lain.²⁶

²³Hotma P.Sibuea, *Metode Penelitian Hukum*, jakarta, 2014, hlm. 1

²⁴ Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Bidang Hukum*, Jakarta : FH-UBHARA PRESS, 2014, hlm.19.

²⁵ Hotma P Sibuea, *Op. Cit.*, hlm.78

²⁶*Ibid.*

b) Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Dengan metode ini dapat mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku, majalah dan dokumen-dokumen serta sumber-sumber teoritis lainnya.

c) Analisis Data

Adapun analisis hasil penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, dan menganalisisnya dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian ini.²⁷

Dalam melakukan penelitian hukum (*legal research*) ini dilakukan dengan metode sesuai dengan karakteristik keilmuan dari ilmu hukum (*jurisprudence*) yang berbeda dengan ilmu sosial (*social science*) atau ilmu alam (*natural science*).²⁸ Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif.²⁹ Dalam hubungan ini, Hotma P. Sibuea menyatakan bahwa objek kajian atau objek yang diteliti dalam penelitian yuridis normatif atau yuridis dogmatis adalah bahan-bahan kepustakaan yang dapat dikategorikan sebagai data sekunder.³⁰ Data sekunder adalah data yang sudah didokumentasikan dan merupakan data

²⁷ Tampil Anshari Siregar, *Metodologi Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan : Pustaka Bangsa Press, 2005, hlm.132.

²⁸ J.J.H. Bruggink, "*rechtsreflectis*", atau *Refleksi Tentang Hukum*, terj. Arief Sidharta, Bandung : Citra Aditya Bakti, 1995, Hlm. 213-218, dikutip oleh Yaman, *op.cit*, Hlm.45.

²⁹ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawali Press, 1990, Hlm.15.

³⁰ Hotma P. Sibuea & Heryberthus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakatau Book, 2009, Hlm. 73.

yang sudah siap pakai sehingga tidak perlu digali secara langsung dari masyarakat.³¹

Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan konseptual. Pendekatan ini dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.³² Dalam penelitian ini, peneliti beranjak dari doktrin-doktrin hukum sebagai bentuk rasionalisasi dari norma-norma hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalian data kepustakaan.³³ Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara melakukan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap norma-norma hukum seperti peraturan perundang-undangan, lalu norma-norma hukum tersebut disusun sesuai doktrin atau asas hukum dalam ilmu hukum.³⁴

³¹*Ibid.*

³²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana , 2006, hlm.137

³³Hotma P. Sibuea ,*Op. Cit.*, hlm. 75

³⁴Yopie Arif Wicaksono, “*kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang Majelis Permusyawaratan Rakyat sesudah amandemen UUD45*” skripsi Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara. 2010. hlm. 18

F. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah,identifikasi masalah dan perumusan masalah ; tujuan dan manfaat penelitian ; kerangka teori, kerangka konseptual dan kerangkapemikiran ; metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Menguraikan teori-teori yang menjadi dasar penelitian dan penulisan skripsi.

Bab III : Hasil Penelitian

Menguraikan hasil dari tinjauan normatif terhadap perlindungan hukum terhadap karyawan dengan melihat peraturan yang berlaku. Dalam bab ini penulis mengambil fokus penelitian terhadap perlindungan apa saja yang seharusnya diperoleh pekerja dari tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak serta bagaimana seharusnya perusahaan melakukan PHK berdasarkan alasan efisiensi.

Bab IV : Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Menguraikan pembahasan terhadap rumusan masalah yang diajukan. Dalam bab ini penulis membahas perlindungan hukum terhadap karyawan serta bagaimana pendapat hakim tentang PHK dengan alasan efisiensi.

Bab V : Kesimpulan dan saran

Bab ini akan menguraikan penyimpulan dari seluruh bab yang terdapat dalam penulisan skripsi kemudian dibuat saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran penulis dalam permasalahan yang ada dalam skripsi ini.