

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. 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. 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.¹ Bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.

Dalam sebuah hubungan kerja terdapat unsur Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Majikan. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Sedangkan Pengusaha/Majikan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya baik yang berkedudukan di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil, salah satu indikasinya adalah dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.1

² Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 3.

mempertahankan pekerjaannya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja mutlak dibenarkan jika hal itu dijatuhkan pada Pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang sudah tidak bisa ditolerir. Namun keputusan tersebut akan bersifat mutlak tidak benar jika Pemutusan Hubungan Kerja harus dijatuhkan pada pekerja yang tidak melakukan kesalahan.

Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditandatanganinya suatu Perjanjian Kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja seringkali terjadi Perselisihan Hubungan Industrial, baik Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh maupun Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja dan memberikan dampak *psychhologis*, *economis financill* bagi pekerja dan keluarganya. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan sebagainya.

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disingkat (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena persoalan PHK akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup bagi para pekerja. PHK sendiri dapat diartikan sebagai Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Perusahaan/Majikan.

Setiap alasan PHK di atas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang harus mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Walaupun aturan mengenai PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci, akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur, dan sebagainya.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan PHK.³ PHK oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha bisa melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh disebabkan 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/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁵

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk bisa dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi tanpa tutupnya telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja atau Serikat Pekerja kerap menolak Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan

³ Abdul R. Bodiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) hal 79.

⁴ *Ibid*, hal 80.

⁵Indonesia, Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur Efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Hal ini tidak adil karena Efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang.

Sampai saat ini Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisien masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dalam praktek peradilan.

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa saat ini perusahaan tidak bisa sembarangan memecat pekerjanya hanya dengan alasan melakukan Efisiensi. Merujuk putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, bahwa PHK karena alasan Efisiensi dilakukan bila perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya penulis mencoba membuat suatu penelitian yang berjudul **AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI MENURUT PASAL 164 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi ?
2. Apakah putusan Mahkamah Agung dalam kasus No.881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 164 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi.
3. Untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung dalam kasus No.881 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 164 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini ada dua manfaat yang dapat diharapkan berguna baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam

pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja pada khususnya.

b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya tentang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul.

b. Meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian dan pembuatan karya ilmiah.

E. Definisi Operasional

Suatu penelitian dalam penyusunannya selalu memerlukan kerangka teori dan konsep untuk memudahkan pembaca dalam memahami maksud penulis. Kerangka teori diperlukan sebagai suatu kerangka berfikir secara alamiah dan dilandasi oleh pola pikir yang mengarah pada suatu pemahaman yang sama.⁶ Sedangkan kerangka konsep merupakan penggambaran hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan dibahas dalam suatu penelitian.⁷ Oleh karena itu, istilah-istilah yang digunakan oleh penulis dalam kaitan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut:

⁶ Sri Mamudji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005) hal. 17.

⁷ *Ibid*, hal.18.

1. **Pekerja/Buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
2. **Hubungan Kerja** adalah Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Perintah dan Upah.⁹
3. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** adalah Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁰
4. **Efisiensi** adalah keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan.¹¹

F. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam suatu penelitian akan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan topik pembahasan. Selanjutnya yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif normatif dengan menggunakan pendekatan kasus (*case*

⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN No. 4356, Pasal 1 angka 9.

⁹ *Ibid*, Pasal 1 angka 15.

¹⁰ *Ibid*, Pasal 1 angka 9.

¹¹ Lincolin Arsyad, *Lembaga Keuangan Mikro*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008, hlm. 162.

approach) berupa analisa putusan pengadilan. Penelitian dengan metode deskriptif normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder saja.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, yaitu dengan menggunakan peraturan perundang-undangan. Penelitian yuridis normatif sesuai dengan karakter keilmuan hukum yang khas, terletak pada telaah hukum atau kajian hukum terhadap hukum positif.

3. Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum normatif pada dasarnya meneliti hukum dalam wujudnya sebagai norma, seperti tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Mulai dari Konstitusi Negara, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, sampai Peraturan Daerah. Dalam penelitian ini mempergunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat, seperti Norma Dasar, Peraturan Dasar, Peraturan Perundang-Undangan, Bahkan Hukum tidak Tertulis, Yurisprudensi Perjanjian Internasional dan Peraturan Jaman Penjajahan yang masih berlaku. Yang berhubungan dengan penulisan ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan Mahkamah Kontitusi No.19/PUU-IX/2011.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer. Yang digunakan dalam hal ini berupa buku-buku, artikel internet, skripsi, dan hasil-hasil penelitian dan hasil karya kalangan hukum yang berkaitan dengan penulisan ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris maupun kamus Hukum.

4. Metode analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis secara kualitatif dengan cara melakukan analisis terhadap peraturan perundang – undangan terkait yang mengatur penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti untuk mencari pemecahan masalah dan menarik kesimpulannya, maka diharapkan dapat diperoleh suatu hasil yang menggambarkan permasalahan yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran umum mengenai isi dari keseluruhan pembahasan, yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengikuti alur pembahasan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai apa yang menjadi landasan pemikiran yang dituangkan dalam Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN

Dalam bab ini berisikan tentang tinjauan-tinjauan umum teoritis yang berkaitan dengan penelitian. Antara lain tinjauan umum tentang Ketenagakerjaan mengenai Pengertian Tenaga Kerja Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, dan Hak Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.

BAB III TINJAUAN KHUSUS MENGENAI PHK

Dalam bab ini dibahas mengenai teori yang bersifat khusus yang terkait dengan penelitian. Antara lain tinjauan khusus tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengenai Pengertian PHK, Jenis PHK, Alasan PHK, dan PHK Khususnya Karena Efisiensi.

BAB IV ANALISA MENGENAI AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI MENURUT PASAL 164 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Putusan Makamah Agung Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Kesimpulan dari keseluruhan masalah dan Saran-Saran penulis.