

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Kedudukan buruh yang lemah membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul di dalam suatu serikat pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat pekerja, diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu, melalui wadah serikat pekerja, diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.<sup>1</sup>

Hubungan Industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.<sup>2</sup> Kelancaran proses produksi tersebut diperlukan adanya pengaturan hak dan kewajiban kedua belah pihak.

---

<sup>1</sup>Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), hal. 77.

<sup>2</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/hubungan\\_industrial](https://id.wikipedia.org/wiki/hubungan_industrial)

Dengan adanya undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh, semakin di dapat gambaran yang jauh lebih jelas dari kapasitas serikat pekerja / serikat buruh dalam dunia ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa:

*“Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja / buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban Untuk menjamin pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.”<sup>3</sup>*

Tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu, baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Disisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat, sebab didukung modal yang besar, sedangkan tenaga kerja berada pada posisi yang lemah karena hanya bermodalkan keahlian dan intelektual. Hal ini yang sering digunakan oleh pengusaha yang nakal berbuat semena – mena terhadap karyawan dalam mendapatkan hak-haknya, seperti hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, dan hak cuti serta hak mendapatkan jaminan sosial. Hak dan kewajiban

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.<sup>4</sup>

Karena semakin banyaknya angkatan kerja dari tahun ketahun membuat banyak kebutuhan kerja bagi angkatan kerja meningkat, hal itu tak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pemerintah melalui berbagai produk hukum nya berusaha untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya dengan dikeluarkannya Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan di undangkannya undang – undang serikat pekerja menempatkan posisi peran serikat pekerja sangat penting, karena tanpa adanya serikat pekerja kedudukan buruh / pekerja yang dalam perjanjian kerja berada tidak pada posisi seimbang menjadikannya lebih seimbang atau setara dengan pengusaha. Salah satunya dalam keadaan mengadakan perundingan bipartite antara pengusaha dan pekerja dapat diwakili oleh serikat pekerja.

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti,2003), hlm.26.

Dengan tujuan agar kedudukan buruh yang lemah dapat menjadi lebih seimbang.

Fungsi Serikat Pekerja / Buruh selalu dikaitkan dengan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.<sup>5</sup> Adapun fungsi dari serikat Pekerja/Buruh seperti yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (2) ialah:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

---

<sup>5</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, (Jakarta:Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999) hal.2

Pada dasarnya hubungan kerja itu tidak akan selamanya, pasti ada masa waktu berakhirnya, yaitu ada Pemutusan Hubungan Kerja yang dalam tulisan ini selanjutnya di singkat PHK dan merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja

pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha), karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih – lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai

kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>6</sup> Karena pada hubungan kerja perikatan yang lahir dari perjanjian yang tidak seimbang, pasti akan lebih tinggi pihak pengusaha dari pada pekerja.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja karena dengan phk pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah), dengan segala upaya harus

mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pengusaha, pekerja / buruh, serikta pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>7</sup> Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib merundingkannya terlebih dahulu, dengan pekerja yang bersangkutan, atau serikat pekerja. Dengan keadaan ekonomi yang tidak menentu dan dengan melimpahnya tenaga kerja yang lebih kompeten, makin banyaknya pilihan pekerja untuk menggantikan para pekerja yang sudah tidak produktif.

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007), 177

<sup>7</sup> Undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 151 ayat (1) ( jakarta : indonesia, 2003 )

Ketika ekonomi makin menjadi sulit, pengusaha akan melakukan segala daya dan upaya agar usahanya tetap bisa bertahan ditengah persaingan global, dan cara yang paling banyak dilakukan oleh para pengusaha itu adalah melakukan efisiensi – efisiensi terhadap cost – cost produksi, dan setelah cost produksi sudah tidak dapat dikurangi, pilihan pengusaha adalah melakukan efisiensi terhadap karyawannya. Efisiensi yang dimaksud adalah melakukan pemutusan hubungan kerja. Untuk dapat menekan cost produksi seringkali pengusaha memutus hubungan kerja terhadap para pekerjanya, dengan alasan efisiensi inilah seringkali pekerja

yang tidak disukai oleh pengusaha di putus hubungannya.

Karena seringkali pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi ini menimbulkan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan :

*“Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

*“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena 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 berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) ”.*

Sehubungan dengan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha.

Perlindungan pekerja agar mendapatkan posisi yang seimbang perlu adanya serikat pekerja dalam perusahaan, selain melindungi kepentingan dan hak – hak pekerja, serikat pekerja menjadi organisasi penyeimbang kedudukan buruh yang pada dasarnya lebih lemah dari pengusaha menjadi lebih seimbang. Dengan hadirnya serikat pekerja sebagai penyeimbang, menjadikan buruh lebih terjaga dari tindakan kesewenang – wenangan pengusaha, terlebih dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja. Keinginan perusahaan melakukan efisiensi terkadang membuat buruh yang



lemah hanya dapat menerima keputusan perusahaan tanpa mempunyai daya tawar, dan mau tidak mau pekerja hanya bisa menerima walaupun berakhir dengan pemutusan hubungan kerja, tanpa adanya daya untuk melakukan perlawanan.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak terdapat kesepakatan antara pengusaha atau pekerja akan menjadikannya menjadi sebuah perselisihan, apakah pemutusan hubungan kerja tersebut dapat terjadi atau tidak, dalam hal tersebut terdapat langkah – langkah hukum yang harus di tempuh untuk dapat mencapai hasil yang sama – sama menguntungkan kedua belah pihak, baik untuk pihak pengusaha dan juga tidak merugikan pihak pekerja. Serikat pekerja selalu menjadi pihak yang sangat menentang dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena sebagai wakil dari pekerja, serikat pekerja akan melakukan segala upaya untuk dapat melindungi anggotanya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memberikan judul untuk tulisan penulis yaitu “ PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM KETIKA TERJADI PROSES PHK ( studi kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi di PT. Global Meter Industry ).

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penulisan ini, maka ada beberapa permasalahan yang akan menjadi bahasan penulis dalam proposal skripsi ini. Adapun perumusan masalah yang diangkat dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dapat diterima?
2. Bagaimana peran dari serikat pekerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang akan di phk tidak menurut aturan undang – undang?

## C. TUJUAN PENELITIAN

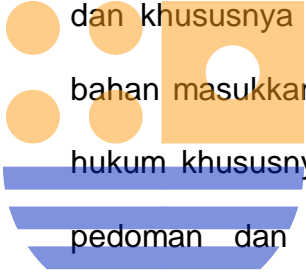
Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan jawaban bagaimana Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan efisiensi dalam peraturan perundang – undangan.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran serikat pekerja dalam prosedur/tata cara penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dan ditinjau dari undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai tambahan bahan kajian bagi perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Selain itu juga bermanfaat bagi pekerja pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya yang ingin mengetahui dan mendalami masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Dari segi akademis penelitian ini bertujuan agar dapat dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya



dan khususnya hukum ketenagakerjaan. Secara praktis, sebagai bahan masukkan dalam pemecahan permasalahan di bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan hingga dapat menjadi pedoman dan lebih bermanfaat dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

## E. LANDASAN TEORI

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.<sup>8</sup>

Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- c) Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>9</sup>

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>8</sup> <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja> di akses pada tanggal 06 juni 2020

<sup>9</sup> Undang-undang republik indonesia no.13 tahun 2003,(yogyakarta:Pustaka Mahardika),hlm.24

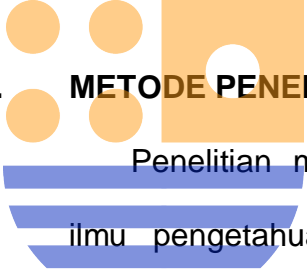
Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan,



- atau menyusui bayinya
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja,
- h. Pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,

- i. Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan,
- j. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan,
- k. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>10</sup>



**F. METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.<sup>11</sup> Maka metode penelitian adalah sebagai berikut :

### **1. Spesifikasi penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative, yang bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menggambarkan dan menguraikan keadaan ataupun fakta – fakta yang ada tentang pemutusan hubungan kerja. Kemudian

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 61

<sup>11</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*,( Jakarta : Sinar Grafika, 2013 ), Hal, 17

dari gambaran yang bersifat umum dianalisis dengan bertitik tolak dari peraturan perundang – undangan, dan pendapat dari para ahli yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan jawaban dari pokok masalah yang akan dibahas lebih lanjut.

## 2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif. Pendekatan penelitian hukum normatif dilakukan dengan penelitian inventarisasi hukum positif, penelitian terhadap asas – asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, sejarah hukum, dan perbandingan hukum.

## 3. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

### Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh baik melalui penelusuran peraturan perundang – undangan yang terkait, dokumen – dokumen maupun literature – literatur ilmiah dan penelitian para pakar yang sesuai dan berkaitan dengan obyek penelitian.

Data sekunder yang dijadikan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini terdiri dari :

- a) Bahan hukum primer, antara lain terdiri dari dari Undang – Undang, Peraturan Pemerintah dan Peraturan

ketenagakerjaan indonesia, serta berbagai macam peraturan terkait.

- b) Bahan hukum sekunder, antara lain berupa tulisan – tulisan dari para pakar yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti ataupun yang berkaitan dengan yang bahan hukum primer , meliputi literatur – literatur yang berupa buku, makalah jurnal dan hasil penelitian.
- c) Bahan hukum tersier, antara lain berupa bahan – bahan yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus

bahasa, artikel artikel Koran/surat kabar dan majalah.

Untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, Soerjono Soekanto menyebutkan ada 3-jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen,observasi, interview.<sup>12</sup>

#### a) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yang berasal dari sumber utamanya (obyek penelitian), dalam hal ini seperti dokumen buku, modul, atikel, jurnal baik cetak maupun online yang terkait dengan masalah yang dikaji.

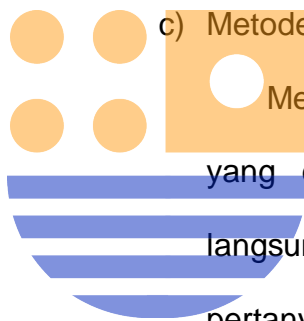
---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Cet III, hlm. 2



## b) Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>13</sup> Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gambaran umum meliputi profil PT.Global Meter Industry, serta keadaan lingkungan PT Global Meter Industry.



## c) Metode Interview/Wawancara

Metode interview/wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini, penggunaan metode *interview/* wawancara digunakan secara bertatap muka secara *face to face* untuk menggali secara mendalam data – data yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT Global Meter Industry.

---

<sup>13</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid II*, (Jakarta: Andi Offset, 1994), hlm 137.

<sup>14</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003), hlm 100.