

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAU BURUH YANG TERKENA PHK AKIBAT EFISIENSI DI PERUSAHAAN

Annisa fitria
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510
annisa.fitria@esaunggul.ac.id

Abstract

One of the problems that often arise in the working relationship is the issue of Termination of Employment (PHK). The termination of employment for the worker means the loss of a livelihood which means the beginning of the unemployment period with all the consequences, so as to ensure the certainty and the tranquility of the workforce there should be no termination of employment. However, in reality proving that termination of employment can not be prevented entirely. One of the reasons for the dismissal by the Entrepreneur is due to efficiency (Article 164ayat (3) of the Manpower Law). Problems in this research is about the process of settlement of layoffs for reasons of efficiency under the Labor Law and legal protection against the rights of workers affected by layoffs due to efficiency in a company This research uses normative legal research methods (literature) to generate descriptive-analytical data which is the conclusion this thesis, regarding the layoff process on the grounds of efficiency that the company should notify employees before termination of employment and reasons for termination of employment. In certain companies, this notice is made 30 (thirty) days before termination of employment and must be through the establishment of an industrial relations court. Legal protection of the rights of laid-off workers due to efficiency in an enterprise is the legal protection of workers in the process and after the termination of employment.

Keywords: *worker / worker, layoffs, efficiency*

Abstrak

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Salah satu alasan dilakukannya PHK oleh Pengusaha dikarenakan efisiensi (Pasal 164ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Permasalahan dalam Penelitian ini adalah mengenai proses penyelesaian PHK dengan alasan efisiensi menurut UU Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (kepuustakaan) untuk menghasilkan data deskriptif-analitis yang merupakan kesimpulan tesis ini, mengenai proses PHK dengan alasan efisiensi bahwa pihak perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan dan alasan pemutusan hubungan kerja. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 (tiga puluh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja dan harus melalui penetapan pengadilan hubungan industrial. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan adalah perlindungan hukum pekerja dalam proses dan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci : *pekerja/buruh, PHK, efisiensi*

Pendahuluan

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki penduduk terpadat, namun prestasi tersebut secara tidak langsung memberikan dampak terhadap ketenagakerjaan dan secara

langsung pada perekonomian di Indonesia. Kondisi perekonomian dunia pada umumnya dan perekonomian Indonesia pada khususnya saat ini sedang berada pada kondisi yang tidak stabil.

Fluktuasi dolar yang tidak menentu menyebabkan perekonomian di Indonesia menjadi labil. Gejolak ekonomi mempengaruhi pada lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia menjadi semakin sempit. Sementara para pencari kerja sangat banyak di Indonesia yang saling berlomba setiap harinya untuk mendapatkan penghasilan layak dengan mendapatkan pekerjaan yang layak pula. Saat ini mencari pekerjaan bagaikan mencari jarum dalam jerami. Sedikitnya lapangan pekerjaan dan semakin banyaknya jumlah pencari pekerjaan adalah suatu perbandingan yang sangat tidak seimbang.

Aturan formal yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini dalam kenyataannya selalu diarahkan untuk mencapai kesempurnaan. Namun, sekali lagi untuk mencapai suatu kesempurnaan bukan hal yang mudah, terlebih lagi harus memahami dan memasukkan seluruh aspirasi dari semua kalangan baik itu pengusaha maupun buruh. Dalam membuat suatu aturan tidak dapat kita melihat dari satu sisi saja.

Semua harus dilihat dari segala sisi baik dari sisi pihak yang berkepentingan secara langsung maupun pihak yang tidak berhubungan secara langsung.

Pihak yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang paling dominan adalah buruh dan pengusaha. Posisi mereka yang kuat dan lemah menyebabkan ketidak-seimbangan di antara keduanya, sebagai contoh penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Di satu sisi pengusaha memberikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kepada buruhnya dengan batas minimum UMK, di satu sisi buruh menginginkan UMK yang setinggi-tingginya.

Keadaan yang tidak seimbang ini juga terlihat pada masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Seringkali pengusaha tidak memberikan hak buruh berupa pesangon sesuai dengan masa kerja buruh, bahkan ada juga pengusaha yang lalai dalam memberikan pesangon kepada buruh tersebut. Disinilah kemudian terjadi tawar-menawar dan seringkali buruh dirugikan. Cukup banyak usaha yang dilakukan oleh pemberi kerja (pengusaha) untuk menghindari peraturan-

peraturan yang memberatkan mereka dalam pemeliharaan pegawai (buruh). Semangat kapitalisme sudah masuk ke sektor swasta khususnya di Indonesia. (Iman Soepomo, 2001).

Beberapa contoh tentang pengaturan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha antara lain dengan terdapatnya beberapa pembagian klasifikasi perjanjian kerja yaitu diantaranya pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai kontrak sendiri diklasifikasikan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja menjadi beberapa macam yaitu kontrak harian lepas, kontrak bulanan (pekerjaan sementara dengan maksimal waktu 3 (tiga) tahun), dan kontrak untuk pekerjaan musiman. Namun pengawasan dari dinas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan peraturan pegawai kontrak ini kurang memadai.

Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. (Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 66 ayat (1)).

Kegiatan tersebut antara lain yaitu usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Apa yang ada dalam teori terkadang tidak selalu sesuai dengan praktik yang ada di lapangan, setiap tenaga kerja mau tidak mau harus tunduk terhadap kemauan perusahaan. Jika tidak, akan terancam pemutusan hubungan kerja, dimana hal itu tidak diinginkan oleh tenaga kerja mengingat kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Ketidakeimbangan kedudukan baik itu hak dan kewajiban antara pengusaha dan buruh yang menjadi alasan mengapa Lembaga Bantuan Hukum mengajukan permohonan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) menuntut agar undang-

undang tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Pemutusan hubungan kerja sampai saat ini sangat menarik dan aktual untuk terus diangkat menjadi sebuah tulisan yang mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Agusmidah, Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, (Medan: Disertasi SPS USU, 2006), hlm. 7).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Imam Soepomo bahwa:

Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyelesaikan anak-anak dan sebagainya. (Hamalata Pardamean Rajagukguk, 2003).

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata-pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. (Umar Kasim, 2004).

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu :

1. PHK demi hukum, Terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
2. PHK oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. PHK oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
4. PHK oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja, tak lepas dari hak-hak yang akan diterima oleh para buruh diantaranya berupa hak mendapatkan pesangon, hak penghargaan masa kerja, dan hak uang pengganti. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini berkaitan dengan adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, terutama dalam hal terjadinya pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK), diharapkan agar tenaga kerja yang biasanya berada dalam posisi yang lemah tidak diperlakukan secara tidak adil dan sewenang-wenang oleh pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini PHK itu harus sedapat mungkin dihindarkan, namun apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan tenaga kerja yang bersangkutan.

PHK dengan alasan Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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).

Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat 2 (dua) penafsiran berbeda yaitu pengusaha dapat mem-PHK buruh dengan alasan efisiensi tetapi tidak perlu menutup perusahaannya dengan alasan untuk menyelamatkan

kondisi perusahaan yang tidak sehat dan sebagian pekerja lainnya lalu penafsiran kedua, perusahaan dapat mem-PHK dengan alasan efisiensi dengan menutup perusahaannya sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh sebab itu permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini yaitu Bagaimana proses penyelesaian PHK dengan alasan efisiensi menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan?

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Pada metode yuridis normatif ini, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder. (Sumadi Suryabrata, 1998). Metode tersebut dipergunakan untuk menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan yang ada, dalam hal ini perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Spesifikasi Penelitian Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskripsi, dengan analisis datanya bersifat deskriptif analitis. Deskripsi maksudnya, penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat tentang pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan ditunjang dengan data primer sebagai perbandingan dari data sekunder yang telah diperoleh. Data primer tersebut berupa data yang diperoleh terkait dengan objek penelitian yaitu peralihan bentuk hukum perguruan tinggi negeri sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia.

Dalam pengumpulan data diusahakan sebanyak mungkin data yang diperoleh atau dikumpulkan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Oleh karena metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, maka penulis bersandar pada data sekunder. Data sekunder ialah data yang

diperoleh dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti atau permasalahan yang dihadapi. Studi kepustakaan ini sebagai bahan pelengkap yang berkaitan dengan teori-teori yang ada.

Studi kepustakaan merupakan metode kumpulan data yang akan dilakukan dengan cara membaca bahan-bahan hukum yang ada kaitannya dengan topik pembahasan atau masalah yang sedang diteliti.

Bahan pustaka di bidang hukum dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu:

Bahan Hukum Primer, berupa peraturan perundang-undangan, diantaranya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang digunakan sebagai pendukung keberadaan bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku mengenai perguruan tinggi, makalah, jurnal, surat kabar, serta tulisan lain yang erat kaitannya dengan objek penelitian yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan efisiensi perusahaan.

Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi obyek penelitian. Berdasarkan sifat penelitian ini, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan metode kualitatif adalah suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. (Soerjono Soekanto, 1987).

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi dalam Suatu Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: (Ridwan Halim, & Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum, 2001), hlm. 23). 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 majeure*) 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).

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena melakukan efisiensi. Padahal, sebenarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada (hanya sepenggal-sepenggal). (Pujiyo, 2010).

Kondisi ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sebab, pekerja dapat setiap saat di-PHK dengan dalih efisiensi meski tanpa kesalahan dan kondisi perusahaan dalam keadaan baik sekalipun. Karena itu, Pasal 164 ayat (3) inkonstitusional.

Tanggapan lain menyatakan bahwa tujuan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai pemutusan hubungan kerja itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: (Bahder Johan Nasution, 1994). Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Bahasa yang lebih sederhana atau mudah untuk menggambarkan ketentuan tersebut, baik pihak pengusaha/perusahaan maupun pekerja berbeda pendapat mengenai kapan suatu hubungan kerja berakhir. Pihak pengusaha kadang-kadang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja, tetapi pihak pekerja merasa dirugikan atas keputusan tersebut karena merasa masih berhak untuk bekerja.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK merupakan atau dapat menjadi salah satu penyebab Perselisihan Hubungan Industrial. Pada Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diketahui mengenai segala sesuatu terkait PHK, termasuk salah satunya mengenai alasan-alasan melakukan PHK.

Namun sayangnya banyak pihak yang salah menafsirkan mengenai alasan-alasan melakukan PHK tersebut, mungkin dikarenakan keterbatasan pemahaman atau juga karena redaksional/klausul pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang banyak disebut mengandung ambiguitas.

Salah satu kesalahan penafsiran yang sering terjadi adalah pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan 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 majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Hal ini dapat menjadi beban dan tanggung jawab yang berat bagi Divisi Sumber Daya Manusia/Personalia untuk dapat melakukan PHK karena efisiensi, tanpa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dan sosialisasi yang efektif dan insentif kepada pekerja supaya dapat memahami kondisi perusahaan. Pendekatan orangtua (perusahaan) dan anak (pekerja) akan lebih mengena dibandingkan dengan pendekatan hukum. Namun demikian, pemahaman atas ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan syarat mutlak yang harus dipahami sehingga tidak menjadikan bom atom bagi perusahaan karena harus menghadapi gugatan pekerja di kemudian hari.

Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja yang Terkena PHK Akibat Efisiensi dalam Suatu Perusahaan

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law enforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh/tenaga kerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Keberadaan hukum dalam masyarakat sangatlah penting, dalam kehidupandi mana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral konstitusionalisme, yaitu menjamin kebebasan dan hak warga. Hak-hak asasi warga harus dihormati dan ditegakkan oleh pengembang kekuasaan negara di manapun dan kapanpun, ataupun juga ketika warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mengetahui jalannya proses pembuatan kebijakan publik.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. (Abdul Khakim, 2003).

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam: (Zainal Asikin, 2002).

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu: (Iman Soepomo, 1987).

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.
5. Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan

merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.

Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Adapun perlindungan hukum pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan antara lain:

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja. Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan KerjaDimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.

Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.

Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.

Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.

Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan. (Koko Kosidin, 1999).

Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 164 ayat (3) tersebut menyatakan:

(3) 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 majeure*) 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).

Adapun dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut pihak perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan dan alasan pemutusan hubungan kerja. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 (tiga puluh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja. Setelah memberitahukan kepada karyawan, perusahaan harus mendapatkan izin dari instansi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan antara lain:

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja. Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.

Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.

Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.

Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.

Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku

- Agusmidah. (2006). *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*. Medan: Disertasi SPS USU.
- Asikin, Zainal. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Halim, A. Ridwan dkk & Sri Subiandini Gultom. (2001). *Sari Hukum Tenaga kerja (Buruh) Aktual*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Kosidin, Koko. (1999). *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Kosidin, Koko. (1999). *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Nasution, Bahder Johan. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Pujiyo. (2010). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.

Rajagukguk, Hamalatua Pardamean. (2003). *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo.

Soepomo, Iman. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 9, Edisi Revisi. Jakarta: Djambatan.

Soepomo, Iman. (1987). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Suryabrata, Sumadi. (1998). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004.

Makalah/Artikel

Umar Kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI*, 2004.