

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
(Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan)



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum dalam Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

HANDAYANI
C.100.040.108

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena buruh merupakan permasalahan yang menarik dari dahulu. Terlebih-lebih di saat sekarang ini, di mana kondisi perekonomian yang tidak menentu membawa akibat bagi perusahaan dan buruh. Bagi perusahaan membengkaknya biaya operasional dan bagi buruh dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.¹

Terlebih-lebih pada saat sekarang ini, yang mana banyak perusahaan memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* yang sedang menjadi *trend* atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Gajinyapun

¹ Aldiyansah, "Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis". *Artikel*. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

dibayarkan oleh perusahaan outsourcing setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja gaji itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan outsourcing. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan outsourcing dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.²

Cara seperti tersebut di atas adalah untuk melindungi perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan outsourcing, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan bahkan dapat juga diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan outsourcing. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan pemakai tenaga kerja maka karyawan outsourcing ini juga tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya karyawan biasa walaupun dia sudah lama bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut.³

Ruang gerak karyawan atau buruh semakin sempit dan memperluas kekuasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Dalam hal PHK, antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. PHK dapat dilakukan

² Gunarto Suhardi. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2006

³ *Ibid*

perusahaan setelah karyawan atau buruh melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.⁴

Sikap perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* dan tindakan semena-mena perusahaan terhadap buruh dalam pemutusan hubungan kerja menimbulkan konflik antara karyawan dan perusahaan. Konflik perkara pemutusan hubungan kerja PHK itu dibawa ke persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang memutuskan berlandaskan pasal 59 Undang-Undang No 13 tahun 2003. Karyawan *outsourcing* itu oleh Panitia tersebut ditetapkan sebagai karyawan tetap biasa berlandaskan fakta bahwa apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut merupakan tugas tetap yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan karyawan biasa. Pekerjaannya adalah pekerjaan yang merupakan suatu tugas dalam suatu garis organisasi *line of duties* yang tak terputus dan terpisahkan misalnya pekerjaan administrasi kantor, tugas pelayanan ticketing pada perusahaan pengangkutan, dan tugas-tugas pokok dalam perusahaan bersangkutan.⁵

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

⁴ Santika, "Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja". *Artikel*. [Http://www.google.com.id.tenaga Kerja](http://www.google.com.id.tenaga%20Kerja). Diakses 5 Nopember 2007. Pukul. 20.14.

⁵ Gunarto Suhardi, *Op. Cit.*

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan?
2. Macam-macam konflik apa yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan?
3. Bagaimanakah cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian supaya terdapat sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah:

1. Sebagai tambahan bahan kajian bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.
2. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan pentingnya menyelesaikan konflik yang terjadi antara karyawan dan perusahaan secara hukum
3. Bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan perundangan-undangan dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan.

E. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang berfungsi untuk mencapai tujuan. Metode merupakan suatu cara tertentu yang di dalamnya mengandung suatu teknik yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁶ Penelitian adalah penyelidikan yang amat cerdas untuk menetapkan sesuatu; penelitian tidak lain dari suatu metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut.⁷

⁶ Arief Furchan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Usaha Nasional, Surabaya, 1997, hal. 11.

⁷ *Ibid*

Berdasarkan pendapat tersebut di atas mengenai metode dan penelitian, dapat diambil kesimpulannya bahwa metode penelitian adalah suatu cara yang mengandung teknik, yang berfungsi sebagai alat dalam suatu penyelidikan dengan hati-hati untuk mendapatkan fakta sehingga diperoleh pemecahan masalah yang tepat terhadap masalah yang telah ditentukan. Untuk itu dalam suatu penelitian, peneliti harus membuat atau menentukan metode secara tepat untuk mendapatkan hasil yang baik.

Suatu metode penelitian di harapkan mampu untuk menemukan, merumuskan, menganalisis, mampu memecahkan masalah-masalah dalam suatu penelitian dan agar data-data di peroleh lengkap, relevan, akurat, dan reliable, diperlukan metode yang tepat yang dapat di andalkan (*dependable*). Maka penulis gunakan metode penelitian:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan normatif. Pendekatan normatif adalah “Dalam menganalisis data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat”.⁸ Aspek-aspek hukum, baik Undang-undang sebagai hukum yang tertulis maupun hukum yang ada dalam masyarakat yaitu nilai-nilai atau norma yang ada dalam masyarakat, dalam kelayakan, kepatutan, itikat yang ada dalam masyarakat sehingga dapat diketahui legalitas atau kedudukan hukum

⁸ Soerdjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 6.

2. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.⁹ Dengan menggunakan jenis penelitian ini, penulis ingin memberi gambaran seteliti mungkin secara sistematis dan menyeluruh tentang.

3. Bahan hukum penelitian

a. Penelitian Kepustakaan

Untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan hukum. Dalam penelitian kepustakaan di kelompokkan menjadi 3 (tiga) bahan yaitu:

1) Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari;

a) KUH Perdata

b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c) Kepmen Nomor 150/Men/2000

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986, hal. 10.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum yang terdiri dari buku-buku yang membahas tentang pengingkaran terhadap putusan hakim.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yaitu:

- a) Kamus Hukum
- b) Kamus Bahasa Indonesia

b. Penelitian lapangan

1) Lokasi penelitian

Perusahaan Rokok Akhas yang berlokasi di Jalan Simpang Alumunium No. 1 Malang

2) Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a) Karyawan
- b) Ketua Buruh
- c) Pimpinan atau wakil dari perusahaan

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan mengacu pada tiga bahan hukum di atas dengan pokok permasalahan tentang.

b. Penelitian Lapangan

Data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung pada obyek penelitian adalah dengan cara interview (wawancara). Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung atau tertulis dengan responden.¹⁰ Responden dalam penelitian ini adalah buruh, pimpinan atau wakil pimpinan perusahaan Rokok Akhas.

c. Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *nonrandom purposive sampling*. *Non random sampling* artinya tidak semua individu dalam penelitian diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.¹¹ *Purposive sampling* adalah pemilihan sekelompok subjek didasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.¹² Teknik *purposive sampling* ini digunakan dengan alasan bahwa ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang dijadikan subjek penelitian dapat menunjang pemerolehan data sesuai dengan judul penelitian.

¹⁰ Sumadi Suryabrata. *Metode Penelitian*. Andi Offset. Yogyakarta. 1992. Hal. 18.

¹¹ Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian I*, Andi Offset, Yogyakarta, 1998, Hal 21

¹² Azwar Sarifudin, *Metode Penelitian*, Aneka Cipta, Jakarta, 2001, Hal 18

5. Analisa Data

Tehnik analisis data dalam suatu penelitian penting agar data yang telah terkumpul dapat dianalisis sehingga dapat menghasilkan jawaban guna memecahkan masalah yang diteliti.

Data yang diperoleh setelah melewati mekanisme pengolahan data, kemudian ditentukan jenis analisisnya agar nantinya data yang terkumpul dapat dipertanggung jawabkan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis berdasarkan peraturan literatur, yang ada hubungannya dengan penelitian.

6. Prosedur penelitian

Prosedur penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Mendefinisikan secara jelas dan spesifik tujuan yang hendak dicapai.
- b. Perlu menemukan fakta-fakta dan sifat-sifat dari variabel penelitian.
- c. Membuat rancangan tentang: pendekatan, cara mengumpulkan data, cara menentukan sampel, alat yang digunakan dan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data.
- d. Proses pengumpulan data.
- e. Menganalisis data
- f. Menyusun laporan.

F. Sistematika Skripsi

Untuk lebih mengetahui dan mempermudah dalam memperoleh gambaran dalam hasil skripsi ini, maka secara umum penulis mengemukakan urutan (sistematika) skripsi seperti di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

B. Tinjauan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Unsur-unsur pokok dalam Kerja
3. Hubungan Antara Para Pihak dalam Kerja
4. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Kerja
5. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Wanprestasi Perjanjian Kerja

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian PHK
2. Kewajiban Pengusaha Sehubungan dengan PHK
3. Penyelesaian Konflik PHK Menurut Kepmen No. 150/Men/2000.

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam PHK

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
- B. Macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
- C. Cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

