

Implikasi Sistem Neoliberalisme Ekonomi Terhadap Eksistensi Buruh Kontrak

Merysa Desy Permatasari*

ABSTRAK

Studi ini membahas tentang sistem neoliberalisme ekonomi buruh kontrak yang terjadi akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja di PT. KIA Keramik Mas Gresik. Penelitian ini didasarkan pada suatu konteks yang menggambarkan pengaruh sistem neoliberalisme dari adanya sistem kerja kontrak yang ada di dalam PT.KIA Keramik Mas Gresik. Penelitian ini dilakukan di Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur menggunakan metode penelitian kualitatif dengan desain eksplanatif, dimana proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam. Menggunakan teori Hubungan Industrial dalam perspektif Liberal oleh David Harvey. Hasil penelitian dan analisis data ini menemukan bahwasannya operasionalisasi perusahaan menerapkan efisiensi biaya produksi serta penekanan upah karyawan. Neoliberalisme dalam pemahaman ini yakni kepentingan yang berkaitan dengan sistem kerja kontrak dalam perusahaan.

Kata Kunci:

Neoliberalisme, Efisiensi, Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

This essay discusses the neo-liberalism system manifested in labor on outsourcing scheme that takes place due to the dismissal of PT. KIA Keramik Mas workers in Gresik. In this regard, this study attempts to understand the consequence brought by the neoliberalism system on the outsourced labors. The locus of this research is in the Driyorejo district (kecamatan), Gresik Regency, East Java applying qualitative research complemented with explanative design, where the data was collected by in-depth interview. Using Industrial Relations theory in Liberal perspective by David Harvey, the results of this study and data analysis found that the operationalization of the company implemented in the efficiency of production costs as well as the emphasis on employee wages reflects the neoliberalism system. In this sense, neoliberalism is viewed as the emergence of a certain interest related to outsourcing as working scheme used by the company.

Keywords:

Neoliberalism, Efficiency, Termination of Employment, Industrial Relations Disputes

* Mahasiswi Program Sarjana, Ilmu Politik, FISIP, Universitas Airlangga mmerysadb@yahoo.co.id

Pendahuluan

Neoliberalisme tersebut merupakan serpihan dari teori kontemporer anti intervensi negara atau pemerintah dalam mekanisme ekonomi. Upah pekerja merupakan suatu contoh dari suatu sistem neoliberalisme. Pemerintah tidak mempunyai hak dalam penentuan upah pekerja maupun suatu permasalahan ketenagakerjaan dikarenakan permasalahan tersebut merupakan urusan dari pengusaha beserta pekerja tersendiri. Dalam praktek neoliberalisme memiliki dua pokok utama. Pertama, negara merupakan arena yang mengharuskan kondisi stabil dalam ekonomi, sosial dan politik. Kedua, negara merupakan arena yang mampu melihat akumulasi keuntungan yang diperoleh dari praktek kebijakan yang berpihak pada neoliberalisme.

Neoliberalisme dalam pandangan David Harvey (2005) merupakan paham yang menekankan pada jaminan terhadap kemerdekaan serta kebebasan individu melalui pasar bebas, perdagangan bebas, serta penghormatan terhadap sistem kepemilikan pribadi. Pada awalnya neoliberalisme ialah sebuah teori praktik ekonomi politik yang mengusulkan jika kesejahteraan manusia yang dapat dikembangkan dengan cara pembebasan kewiraswastaan individu serta keterampilan dalam kerangka kelembagaan ditandai dengan hak kepemilikan pribadi yang kuat, pasar bebas beserta perdagangan bebas. Di sini, peran negara adalah menciptakan kelembagaan yang sesuai dengan praktik seperti itu.¹

Dampak adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta nantinya berdampak perselisihan, maka dari itu adanya mekanisme suatu prosedur PHK agar diatur sedemikian rupa yang nantinya pekerja akan mendapatkan perlindungan yang baik serta layak dan nantinya akan memperoleh hak-hak pekerja sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang sudah ditetapkan. Tujuan perlindungan pekerja yaitu pekerja dapat terlindungi dari ketidakadilan dari pihak pengusaha. Pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak selalu hubungan industrial dapat

¹ Lihat jurnal Dag Einar Thorsen and Amund Lie, What is Neoliberalism? Department of Political Science University of Oslo

berjalan dengan baik dan lancar. Hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat serta kepentingan di antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat timbulnya perselisihan di lingkungan hubungan industrial.²

Perselisihan hubungan industrial menjadi permasalahan yang sangat fenomenal di Indonesia hingga saat ini, salah satu fenomena efisiensi pekerja yang terjadi di PT. Redpath Indonesia, Jakarta di tahun 2008 antara pekerja dengan pengusaha yakni melibatkan Wilson Epson May dengan PT. Redpath Indonesia. Wilson Epson May merupakan pekerja yang bekerja untuk Pengusaha pada pembangunan proyek pembangunan pertambangan tembaga PT. Freeport Indonesia di Tembagapura, Jayapura. Pengusaha melakukan pengurangan pekerjaan pertambangan yang diberikan kepada Pengusaha. Pekerja mengemukakan pembelaannya di Pengadilan Hubungan Industrial bahwa proses pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dilakukan secara sepihak, tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas serta tidak sesuai prosedur yang berlaku.³

Tidak jauh berbeda dengan efisiensi PT. Redpath Indonesia oleh pekerja Wilson Epson May ini terjadi akibat adanya perbedaan dimana perselisihan ini adanya pemutusan pemutusan hubungan kerja yang sepihak diantara pekerja dengan Pengusaha dengan alasan pengurangan pekerja dikarenakan perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut. Perbedaan peneliti dengan kajian penelitian terdahulu yakni peneliti melihat adanya peran serikat pekerja yang bertanggung jawab dalam membantu menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial di dalam perusahaan. Berdasarkan paparan diatas, dengan menggunakan teori Hubungan Industrial dalam perpektif liberal, penulis mencoba menganalisa implikasi neoliberalisme terhadap buruh kontrak.

Konsep efisiensi ialah konsep yang mendasar dan lahir dari suatu konsep ekonomi. Konsep tentang efisiensi didefinisikan dari berbagai sudut pandang serta latar belakang. Di dalam Adiwarmanto A. Karim (2006), dijelaskan bahwa "*Efficient is doing the things*

² Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988

³ Lihat Jurnal Budi Santoso, Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

right” yang berarti bahwa melakukan segala hal dengan cara yang tepat untuk mendapatkan hasil yang baik. Di dalam teori ekonomi, terdapat dua konsep umum mengenai efisiensi, yakni efisiensi dilihat dari konsep ekonomi dan efisiensi yang dilihat dari konsep produksi. Efisiensi yang ditinjau dengan konsep ekonomi memiliki pemahaman lebih luas yang ditinjau dari segi makro, sedangkan efisiensi dari sudut pandang produksi melihat dari sudut pandang mikro⁴.

Metode ini digunakan karena dirasa efisien terhadap pekerja di PT.KIA Keramik Mas Gresik belum mampu mewujudkan adanya suatu keadilan pekerja melalui sebuah payung hukum yang bernama Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif deskriptif yang berarti bentuk penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap eksistensi buruh kontrak dalam sistem neoliberalisme ekonomi. Melalui prosedur penelitian deskriptif peneliti memberikan gambaran tentang proses permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi.

Dengan penelitian deskriptif dapat memudahkan peneliti untuk memahami permasalahan penelitian yang ada di lapangan, utamanya ketika menghadapi kendala saat bertemu dengan informan yang masih tertutup dalam menjelaskan proses Pemutusan Hubungan Kerja yang sepihak antara perusahaan dengan pekerja. Peneliti menggunakan purposive sampling dalam menentukan informan yang hanya dianggap memiliki peranan dan keterkaitan pada permasalahan yang sedang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini digunakan melalui penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Pemutusan Hubungan Kerja di PT.KIA Keramik Mas Gresik

Berdasarkan hasil temuan data, Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT.KIA Keramik Mas Gresik merupakan perselisihan hubungan industrial sepihak antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Yang dimana perusahaan telah mengalami

⁴ Jurnal Sri Zuhartati **Pengaruh** Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan, Pendidikan IPS,FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak, 2010

kerugian selama 2 tahun terakhir sejak 2015 sampai dengan 2016 dan berlanjut di tahun 2017 sehingga perusahaan akhirnya melakukan efisiensi guna menyelamatkan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang sudah wajar terjadi. Landasan dari Hubungan Industrial terdiri dari: Pertama, Landasan idiil yakni Landasan Pancasila. Kedua, Landasan konstitusional yakni suatu peraturan PerUndang-Undangan 1945. Memiliki banyak hal dalam penyebab terjadinya PHK diantaranya ialah Pemutusan hubungan kerja demi hukum, Pemutusan hubungan kerja atau Putusan Pengadilan, Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri dan terakhir, Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Perusahaan yang mengalami kesulitan penyelematan perusahaan telah berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaan bangkit dari keterpurukan dengan harapan akan terus berjalan.

Karyawan yang diefisiensikan sebanyak 4 orang yakni Slamet Hermawan, Wiwin Efendi, Sutikno dan Deni Wahyu Utomo. Langkah dalam penyelamatan di semua grup perusahaan PT.KIA Keramik Mas Gresik antara lain sebagai berikut: *Pertama*, Penghematan listrik, penekanan biaya-biaya yang tidak diperlukan oleh perusahaan. *Kedua*, Perusahaan melakukan pengambilalihan pekerjaan dari unit Warehouse PT.KIA Keramik Mas Gresik ke PT.Kokoh Inti Arebama (Marketing KIA). *Ketiga*, adanya efek pengambilalihan pekerjaan dari Warehouse PT.KIA Keramik Mas Gresik ke PT. Kokoh Inti Arebama mengakibatkan 4 (empat) karyawan unit warehouse di non tugaskan yang dimana upaya perusahaan tersebut. Tujuan adanya hubungan industrial yakni untuk membangun cita-cita pembangunan nasional dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasar Pancasila dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui ketenangan, ketentraman kerja serta ketenangan usaha dalam peningkatan produksi dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Pertama, Perselisihan hak: perselisihan yang ada dikarenakan tidak adanya pemenuhan hak, dan diakibatkan adanya perbedaan suatu pelaksanaan terhadap ketentuan aturan Undang-Undang, Perjanjian

kerja, Perjanjian kerja bersama atau disebut PKB. Kedua, Perselisihan kepentingan: perselisihan yang timbul karena tidak memiliki adanya kesepakatan suatu pendapat tentang syarat-syarat kerja yang sudah ditetapkan perjanjian kerja. Ketiga, Perselisihan pemutusan hubungan kerja: perselisihan yang muncul dikarenakan tidak memiliki kesepakatan pendapat tentang kapan berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Dan terakhir, Perselisihan antar serikat pekerja: perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dengan serikat pekerja ataupun serikat buruh lainnya hanya di dalam satu perusahaan dikarenakan tidak adanya kesesuaian pemahaman tentang keanggotaan, pelaksanaan hak serta kewajiban serikat pekerja.⁵

Dalam upaya penyelamatan perusahaan PT.KIA Keramik Mas Gresik, pihak pengusaha melakukan perundingan bipartit sebanyak 2 kali dengan karyawan yang telah diefisiensi. Sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, terdapat langkah-langkah yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan demi mencegah perselisihan PHK yang akan terjadi, yakni melakukan perundingan bipartit pertama. Dalam pertemuan Bipartit membahas tentang rencana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah terjadi dalam perusahaan yang dalam hal ini perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Adanya penyelesaian bipartit dilakukan agar masing-masing pihak tidak ada yang merasa dikalahkan atau dimenangkan karena bipartit bersifat mengikat.

Lembaga kerjasama bipartit dapat meningkatkan produksi dan juga produktivitas, efisiensi biaya serta daya saing perusahaan untuk perusahaan yang mampu bersaing dalam perdagangan dunia secara baik dan seimbang sesuai aturan yang ada. Akan tetapi, tidak adanya pencapaian kesepakatan di antara kedua belah pihak yang berselisih. Isi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak ada penjelasan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Namun konteks perusahaan, efisiensi ialah upaya perusahaan untuk mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dalam menjalankan usaha demi kelangsungan bisnis terjaga akibat persaingan bisnis yang semakin kompleks. Efisiensi tersebut

⁵ Budiono, Abdul, R., *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks, 2011

dilakukan perusahaan karena alasan ekonomi. Jika dikaitkan dengan pekerja, efisiensi sendiri dilakukan dengan mengurangi jumlah pekerja tersebut.⁶

Adanya lapangan pekerjaan merupakan dampak dari perkembangan kegiatan ekonomi. Yang dilakukan pengusaha mempunyai tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Di sisi lain, para pencari kerja membutuhkan pendapatan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Dan disini terjadinya simbiosis mutualisme yakni pengusaha mempunyai modal yang berusaha meningkatkan nilai modal melalui penciptaan pekerjaan dan pekerja yang mempunyai tenaga, keterampilan serta pengetahuan untuk mengerjakan pekerjaan agar memperoleh pendapatan berupa upah untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Perusahaan tersebut berpendirian dan berpendapat keras bahwa efisiensi atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha haruslah tetap berjalan. Di era yang sudah sangat maju saat ini, landasan utama yang seharusnya digunakan yakni hukum formal yang sama halnya dengan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang sudah dibuat oleh Pemerintah. Namun, dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak Pengusaha sendiri tidaklah mengeluarkan surat resmi untuk pekerja yang diefisiensikan. Dalam perundingan yang dilakukan kedua belah pihak yang berselisih tidak menunjukkan adanya penyelesaian permasalahan sebelum melakukan PHK tersebut.

Serikat pekerja sendiri terbentuk dengan tujuan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terjadi dikarenakan adanya perjanjian kerja. Pihak pekerja telah sanggup dengan pekerjaannya sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh pihak perusahaan serta siap bekerja dibawah perjanjian kerja yang sudah disetujui masing-masing pihak. Dalam hubungan industrial, pihak pekerja dan pihak pengusaha mempunyai hak serta kewajiban tersendiri. Apabila masing-masing hak dan kewajiban tidak terpenuhi, maka akan timbul perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja mempunyai kewajiban yakni harus melindungi anggota pekerja dari sebuah pelanggaran hak yang tidak didapatkan dan akan

⁶ Ibnu Syamsi, *Efisiensi, sistem dan prosedur kerja*, PT Bumi Aksara. Jakarta. 2004

memperjuangkan kesejahteraan anggotanya serta mengembalikan hak yang tidak dipenuhi oleh Pengusaha.

Serikat pekerja ataupun serikat buruh berdasarkan Pancasila sebagai dasar negara dari Undang-Undang Dasar 1945 sebagai suatu konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Serikat pekerja memiliki sifat sebagai berikut: a) Bebas, yakni serikat pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh dan tekanan. b) Terbuka, serikat pekerja/buruh memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak SARA. c) Mandiri, pengembangan organisasi yang ditentukan kekuasaan sendiri tanpa dikendalikan oleh pihak luar organisasi. d) Demokratis, pembentukan organisasi, pemilihan pengurus harus dengan suatu prinsip demokrasi. e) Bertanggung jawab dalam pemenuhan hak dan kewajiban, serikat pekerja maupun buruh harus bertanggung jawab untuk anggota, masyarakat serta negara⁷.

Pada bagian akhir permasalahan ini dapat penulis gambarkan bahwasannya pada setiap konflik diperlukan penyelesaian agar persoalan yang terjadi tidak menimbulkan kerugian yang besar di berbagai aspek maka dalam penelitian ini resolusi konflik yang dibutuhkan berupa mediasi. Pihak pengusaha menunjuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menyelesaikan perselisihan antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha. Mediasi diharapkan untuk menyelesaikan sengketa di luar dari pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga dan mediator merupakan pihak yang berada di posisi netral dan tidak berpihak pada pihak yang bermasalah. Mediator berperan aktif dalam proses yang di mana pihak ketiga berusaha mendorong pekerja ataupun serikat pekerja beserta pengusaha untuk tercapainya suatu persetujuan di antara kedua belah pihak.

Dalam hal penyelesaian kedua belah pihak yang dibantu oleh mediator tidak mendapatkan hasil yang diinginkan kedua belah pihak. Maka, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mengeluarkan surat anjuran tertulis untuk Serikat Pekerja dan pihak Pengusaha yang dimana berisikan pihak Pengusaha mempekerjakan kembali pekerja yang

⁷ Anwar,Saiful, *Sendi-Sendi Hubungan Kerja Pekerja dengan Pengusaha*, Medan:FH UISU,1991

terefisiensi oleh perusahaan. Namun, pihak Pengusaha tidak menyetujui adanya surat anjuran tersebut dengan alasan perusahaan semakin merugi dalam keuangan. PT.KIA Keramik Mas Gresik akan terus melanjutkan upaya yang seharusnya dijalankan tanpa melihat anjuran dari pihak ketiga yakni mediator. Berbeda halnya dengan perusahaan, para serikat pekerja menyetujui isi anjuran tersebut dikarenakan perusahaan mengharuskan melalui tahap-tahap dalam Pemutusan Hubungan Kerja serta menunjukkan bukti-bukti kerugian yang dialami perusahaan selama dua tahun terakhir tersebut.

Terkait efisiensi perusahaan, berdasarkan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah diatur dan dipertegas oleh Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.19 Tahun 2011 yang dimana perusahaan akan melakukan efisiensi haruslah tutup secara permanen. Maka dari itu, PT.KIA Keramik Mas Gresik tidak dapat melakukan efisiensi terhadap 4 orang pekerja dikarenakan perusahaan masih berjalan sebagaimana semestinya. Apabila perusahaan melakukan PHK harus memenuhi unsur di dalam pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga perusahaan tidak dapat melakukan PHK kepada 4 orang dikarenakan perusahaan tidak memenuhi unsur yang sudah dijelaskan. Pihak mediator meyakini adanya keadaan yang harmonis kembali bisa dilakukan apabila perusahaan mengembalikan pekerja yang telah diefisiensi oleh perusahaan sebagaimana semula.

Berdasarkan temuan data di lapangan, pihak perusahaan akan terus melanjutkan upaya yang seharusnya dijalankan tanpa melihat anjuran dari pihak ketiga yakni mediator. PT.KIA Keramik Mas Gresik akan memberikan pesangon kepada karyawan yang diefisiensi perusahaan sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, karyawan tidaklah menghiraukan apa yang akan diberikan oleh perusahaan. Bentuk upaya penyelesaian konflik dengan cara pihak-pihak yang berkonflik bersepakat untuk hadirnya pihak ketiga dimana pihak ketiga ini dapat membuat sebuah keputusan yang sifatnya mengikat. Menurut Milton Friedman tentang neoliberalisme: pemutusan hubungan secara radikal suatu aturan Negara terkait mesin pertumbuhan ekonomi,

pengurangan kontrol serta penataan perdagangan internasional, penyesuaian tingkat pertukaran, penghapusan intervensi Negara terhadap pasar domestik serta penghapusan liberalisasi pasar finansial. Menurut Paul Hirst dan Graham Thompson, neoliberalisme merupakan pasar bebas dari politik, perusahaan besar dibiarkan begitu saja dan pengalokasian pasar faktor produksi sampai tingkat tertinggi tanpa adanya campur tangan Negara.

Abdus Salam selaku ketua Serikat Pekerja menjelaskan bahwa sebagai ketua serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada anggotanya untuk mendampingi di setiap jalannya penyelesaian tersebut.⁸ Pendekatan terhadap pengusaha yang mengefisiensikan karyawan dirasa kurang sehingga tidak sedikit karyawan-karyawan lainnya ikut mendampingi pekerja yang telah di efisiensi perusahaan selama penyelesaian permasalahan dengan pihak Pengusaha. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tertera jelas itu sendiri bahwa tidak mengenal adanya alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan efisiensi apabila perusahaan tersebut telah berhenti beroperasi secara permanen. Dalih efisiensi itu dilatarbelakangi adanya pengurangan beban perusahaan. Serikat pekerja dan buruh merupakan korban yang disebabkan oleh negara yang lebih mempunyai kepentingan pengusaha dibandingkan kesejahteraan buruh yang seolah-olah dianggap sebagai faktor produksi, bukan sebagai sumber produktif. Adanya perjuangan serikat pekerja dan pekerja dalam memperjuangkan dianggap ancaman terhadap pemilik modal dalam menghasilkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya.

Adanya penindaklanjutan permasalahan yang timbul antara PT.KIA Keramik Mas Gresik dengan serikat pekerja yang telah melewati tahap mediasi di Dinas Tenaga Kerja menurut serikat pekerja dari pihak perusahaan tidak mengikuti anjuran dari mediator yang berisikan untuk mempekerjakan kembali dua karyawan yang masuk daftar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

⁸ Wawancara Merysa Desy Permatasari dengan Narasumber

Berdasar Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa hal ini menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau mengoptimalkan biaya tenaga kerja yang dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja para pekerja yang ada, akan tetapi terkait adanya PHK itu dapat dilakukan secara sah dan terbukti dengan benar. Faktor penyebab dari adanya pengurangan tenaga kerja maupun karyawan disebabkan permasalahan sosial ataupun permasalahan ekonomi politik. Tidak adanya titik temu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kedua belah pihak yang merujuk cara terakhir yakni Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan suatu pengadilan khusus yang menangani serta mempunyai kewenangan dalam memutus perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini berada di lingkungan peradilan hukum. Mendalilkan efisiensi yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 bahwa hal ini menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau mengoptimalkan biaya tenaga kerja dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang ada, namun dapat dipahami bahwa terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilakukan secara sah dan terbukti benar apabila perusahaan tersebut tutup dan tutupnya perusahaan harus sebagai bentuk pengoptimalan cara menutup perusahaan.

Implikasi Neoliberalisme terhadap Buruh Kontrak

Berdasarkan data penulis, neoliberalisme membawa tingkat kesejahteraan dan sumber daya manusia merosot jauh terlebih adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Buruh merasa upah yang ditetapkan tergolong murah yang terjadi seringkali penuntutan upah minimum yang ingin dicapai para buruh. Neoliberalisme tidak menghasilkan kesempatan kerja serta kesejahteraan untuk pekerja justru yang terjadi ialah adanya kesenjangan sosial yang semakin besar. Adanya suatu pengaruh buruk ekonomi liberal berskala nasional serta multisektoral dari petani, pengusaha nasional serta sistem pendidikan. Pengusaha-pengusaha kecil banyak yang mengalami kebangkrutan karena banyaknya barang murah yang di impor dari luar negeri tanpa adanya pembatasan.

Neoliberalisme menurut David Harvey sebagai “Praktik ekonomi politik yang mengusulkan agar kesejahteraan manusia dapat dikembangkan dengan adanya membebaskan kebebasan suatu kewiraswastaan individu dan keterampilan dalam kerangka kelembagaan yang ditandai dengan suatu hak kepemilikan pribadi yang kuat, pasar, bebas, dan perdagangan bebas”. Neoliberalisme sebagai sebuah gagasan ideal untuk memajukan perekonomian dalam aplikasinya tidak pernah diterapkan secara murni. Pragmatisme pengambil kebijakan akan sangat mempengaruhi bagaimana implementasi nilai-nilai standar acuan kebijakan.⁹

Dalam kerangka kerja neoliberal, buruh diposisikan tidak lebih dari komoditas ekonomi yang siap diperjualbelikan. Di samping jaminan stabilitas politik rezim pembangunan di Indonesia mengiming-imingi upah buruh murah untuk menarik investor asing. Dikarenakan, untuk investor, merupakan syarat penting dari suatu kebijakan investasi ialah kesediaan adanya tenaga kerja murah yang banyak, stabilitas politik tetap terjaga, serta kemudahan pemasokan bahan baku untuk kepentingan industri modal global. Teori Hubungan Industrial dalam perspektif Liberal menurut Adam Smith. Hubungan Industrial Liberal oleh Adam Smith memiliki teori “Free Fight Liberalism” yang lahir pandangan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha bersifat konflik yang di mana pengusaha dianggap hanya ingin memiliki keuntungan banyak. Dalam hal ini, untuk mengatasi perselisihan tersebut dibutuhkan suatu kekuatan di antara serikat pekerja dengan perusahaan dan pekerja bila perlu melakukan aksi mogok kerja. Hubungan Industrial Liberal menurut Adam Smith yakni suatu kebutuhan serta keinginan manusia itu tidak adanya batasnya dan tidak akan pernah puas. Lahir hubungan industrial berdasarkan liberalisme yang dimana suatu pekerja banyak merasa dirugikan karena pekerja terlalu lemah, pekerja menghimpun diri dari adanya organisasi.

Neoliberalisme merupakan kelanjutan ideologi liberalisme menurut Adam Smith dari tiga abad yang lalu. Namun disini adanya perbedaan antara neoliberalisme dan liberalisme. Pertama, dalam liberalisme suatu mekanisme pasar dipakai untuk mengatur

⁹ Harvey, David. Neoliberalism as Creative Destruction. 2007. Sage Publications.
<http://www.jstor.org/stable/2509788t>

ekonomi negara, sedangkan neoliberalisme untuk mengatur ekonomi global. Kedua, neoliberalisme kinerja pasar digunakan untuk memakmurkan individu, sedangkan liberalisme kinerja pasar digunakan untuk kemakmuran bersama. Dan yang terakhir, liberalisme menganggap otoritas regulatif negara dibutuhkan, sedangkan neoliberalisme justru menekankan pelimpahan otoritas regulatif dari negara ke suatu individu. Oleh karena itu, inti dari neoliberalisme sendiri yakni mengurangi peran campur tangan untuk menggerakkan roda pembangunan nasional agar individu mampu berkompetisi secara bebas.¹⁰

Dampak neoliberalisme kepada para pengusaha atau pemilik modal memiliki hak penuh untuk mengendalikan sistem mekanisme pasar tanpa adanya keamanan dari pemerintah sehingga mengakibatkan penguasaan kekayaan ataupun material oleh golongan tertentu saja yakni para pemilik modal yang terkuat saat ini. Neoliberalisme mengakibatkan bagi para pemilik modal menjadi yang paling berkuasa untuk mengambil kebijakan serta regulasi pasar. Dari sisi upah pekerja ataupun buruh PT.KIA Keramik Mas Gresik, neoliberalisme beranggapan bahwa pemerintah tidak berhak untuk ikut campur dalam penentuan standar minimum upah kerja, dikarenakan upah pekerja neoliberalisme saat ini memiliki pemahaman bahwa yang mempunyai urusan hanyalah antara pengusaha atau pemilik modal dengan pekerja yang tidak ada sangkut paut dari pemerintah.

Sistem Ekonomi Liberal disisi kekuatan merupakan penentu dalam pemenangan paradigma persaingan ekonomi. Kebijakan pemerintah pun mengakibatkan kemiskinan yang berstruktur hanya dipihak elit kecil saja. Adanya kebijakan ekonomi liberal menentukan perampasan ekstrim sumber daya manusia serta pelanggaran Hak Asasi Manusia. Hal ini didorong tenaga kerja dengan menghilangkan masa kerja, yang dipaksa kepada para pekerja untuk menerima status sementara dan paruh waktu.

Dalam konteks ini mempunyai tujuan penekanan tingkat upah, pencabutan pekerja manfaat sosial dan memiskinkan untuk pengambilan perusahaan yang besar.

¹⁰ Jurnal Sosial Demokrasi Buruh dan Politik Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi, Perkumpulan Sosdem Indonesia; Jakarta, 2011

Adanya ekspor tenaga kerja murah telah tumbuh dan menjadi devisa terbesar untuk Pemerintah, akan tetapi tidak diimbangi dengan biaya impor yang tinggi. Tujuan akhir pengaturan Hubungan Industrial yakni peningkatan produktivitas serta kesejahteraan pekerja ataupun pengusaha. Kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja hanya didapatkan jika didukung dengan produktivitas yang memadai yang mengarah ke tingkat produktivitas sesuai dengan harapan dari pihak pengusaha itu sendiri. PT. KIA Keramik Mas Gresik dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di antara pengusaha dan pekerja sangat dibutuhkan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta kondusif di antara kedua belah pihak. Pihak pengusaha maupun pekerja dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha serta keberhasilan perusahaan.

Penutup

Pertama, neoliberalisme dalam pemahaman pengusaha adalah kepentingan yang berkaitan dengan sistem kerja kontrak.

Kedua, Perusahaan menerapkan efisiensi dengan ketat khususnya biaya produksi dan karyawan. Upah murah dan outsourcing pekerja kontrak sebagai bentuk ekstrim dari penerapan efisiensi perusahaan yang dikatakan demikian karena pengusaha tidak memberikan pesangon dan hak-hak buruh seperti buruh tetap.

Ketiga, dilihat dalam proses hubungan industri bahwa pengusaha itu tidak melakukan kebijakan PHK dikarenakan proses hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan baik yang dimana pemutusan hubungan kerja tidaklah terjadi dikarenakan putusan Pengadilan Negeri Gresik telah menolak gugatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. KIA Keramik Mas Gresik. Alasan yang diambil perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja yakni mengefisienkan perusahaan dikarenakan kerugian yang dialami perusahaan selama 2 tahun terakhir dirasa tidak terbukti dikarenakan pihak perusahaan hanya menyampaikan tanpa memberikan bukti yang kuat untuk melakukan efisiensi tersebut. Tidak adanya peraturan Perundang-Undangan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberhentikan pekerjanya juga dirasa terlalu terburu buru.

DAFTAR PUSTAKA

Text Book:

Anwar,Saiful, *Sendi-Sendi Hubungan Kerja Pekerja dengan Pengusaha*, Medan:FH UISU,1991

Sendjun H.Manulang, Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988

Budiono, Abdul, R., *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks, 2011

Ibnu Syamsi, *Efisiensi, sistem dan prosedur kerja*, PT Bumi Aksara. Jakarta. 2004

Skripsi:

Permatasari, Merysa. Implikasi Sistem Neoliberalisme Ekonomi Terhadap Eksistensi Buruh Kontrak.Skripsi. Universitas Airlangga, 2017

Tesis:

Maulana,Hisbul, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) karena Efisiensi*, Universitas Airlangga, Program Magister Hukum, 2016

Jurnal:

Budi Santoso, Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2016

Dag Einar Thorsen and Amund Lie, What is Neoliberalism? Department of Political Science University of Oslo, 2009.

Johanna Bockman Source: Contexts, Vol. 12, No. 3 (SUMMER 2013), pp. 14-15
Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the American Sociological Association
Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/24710786>

Harvey,David.Neoliberalism as Creative Destruction. 2007.Sage Publications.
<http://www.jstor.org/stable/2509788t>

Jurnal Sosial Demokrasi Buruh dan Politik Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi, Perkumpulan Sosdem Indonesia; Jakarta, 2011

Jurnal Sri Zulhartati **Pengaruh** Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan, Pendidikan IPS,FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak, 2010