



Analisis Kebijakan Pemerintah Atasi Quiet Firing
Analysis of Government Policy to Overcome Quiet Firing

Mohammad Wildan habibi

202040100019

PROPOSAL SKRIPSI

Program Studi Hukum
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2023

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul : Analisis Kebijakan Pemerintah Atasi Quiet Firing

Nama Mahasiswa : Mohammad Wildan Habibi

NIM : 202040100019

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Mochammad Tanzil Multazam, S.H., M.Kn.

NIDN.00000000

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Noor Fatimah Mediawati, S.H., M.H.

NIDN. 000000000

Tanggal Pengesahan

(HH/BB/TT)

DAFTAR ISI

- A. Bagian Pengesahan
 - 1. Sampul
 - 2. Lembar Pengesahan
 - 3. Daftar Isi
- B. Bagian Isi
 - 1. Judul
 - 2. Pendahuluan
 - 3. Rumusan Masalah
 - 4. Pertanyaan Penelitian
 - 5. Kategori SDGs
 - 6. Metode
 - 7. Jadwal Penelitian

I. Pendahuluan

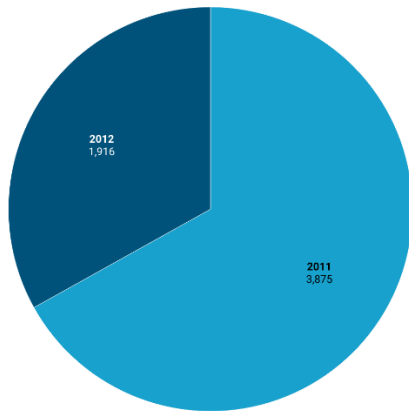
PHK paksa secara disengaja atau yang dikenal dengan Quiet Firing ialah sesuatu yang secara tiba-tiba tertimpa bagi karyawan maupun pekerja dengan tanpa alasan tertentu yang tidak sesuai aturan kerja dan aturan pemerintah yang berdampak pada karyawan di suatu perusahaan dan juga menimbulkan terhadap pengangguran meningkat akibat perbuatan tersebut,[1]Bahwa dalam Problematikanya masih banyak perusahaan-perusahaan yang masih melakukan tindakan tersebut sehingga maraknya karyawan yang tidak tahu akan alasan dari perusahaan untuk mengeluarkan atau PHK pekerjanya secara diam-diam dengan tanpa alasan yang jelas dari atasan yang memberhentikan nya,Sehingga menimbulkan kontroversi antara Karyawan dan Atasannya atas perlakuannya dengan maraknya kejadian atau kasus ini dapat dijadikan suatu masalah yang sangat besar bagi pekerja atas hak-haknya yang tidak terpenuhi saat bekerja dalam suatu perusahaan tertentu[2],

Dalam tindakannya pemerintah harus lebih memperhatikan terhadap perusahaan yang masih memperlakukan karyawannya terhadap kegiatan Quiet firing dengan beberapa langkah yang akan dilaksanakannya, Agar karyawan yang terdampak pada kasus tersebut dapat terpenuhi kebutuhannya dan juga tidak merugikan dalam satu sisi yang berbeda antara pekerja dan pengusaha.[3]Adapun juga dalam Quiet Firing ini berdampak pada kesejahteraan masyarakat Indonesia yang terikat dalam perusahaan yang melakukan tindakan tersebut atas hak-haknya tidak sejajar dengan keputusan perusahaan sehingga mengakibatkan perekonomian Indonesia yang tidak sehat dan banyaknya pengangguran sehingga sangat besar dampak yang berakibat imbasnya [4]

Bahwa dalam tindakannya PHK dalam 10 tahun terakhir dari 2011 ke 2012 turun drastis dari berbagai kasus yang ada dari 3,875 Kasus ke 1.916 kasus pada Gambar 1 melibatkan tenaga kerja 17.106 ke 7.465 tenaga kerja, sehingga pada saat itu hubungan industrial antara Pengusaha dan karyawan masih bisa di katakan kondusif dan baik meskipun harus ada perselisihan kedua diantaranya menurut Menakertrans, bahwa dalam[5] UU No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 3 dan pasal 154 dan 158 ayat 1 Sebagaimana yang telah diatur apabila status Pekerja tanpa adanya sebab pensiun, meninggal, ataupun melakukan kesalahan yang berat maka konsep tersebut apabila pengusaha mem-PHK secara paksa tanpa ada alasan yang telah disebutkan dalam pasal tersebut maka bertentangan Hukum dari pihak perusahaan, sehingga dalam kasusnya pemerintah harus berperan lebih aktif terhadap adanya kasus tersebut.[6]

[Kasus dari Tahun]

■ 2011 ■ 2012



Created with Datawrapper

Gambar 1

Terkait dengan hal tersebut, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tanpa adanya tekanan atau intimidasi dari pemberi kerja, mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Oleh karena itu, selama proses pemutusan hubungan kerja, pekerja harus mendapatkan semua haknya tanpa adanya paksaan atas pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam undang-undang. [7]

Penelitian ini membahas bahwa PHK saat itu bisa dikatakan masih baik dan kondusif dari tahun 2011 ke 2012, akan tetapi yang terdapat pada factor PHK nya pada pekerja harus perlu adanya langkah pemerintah yang disebabkan apa saja menjadikan seorang pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja pada perusahaannya,[8] sehingga dalam kondisi tersebut dapat sesuai dalam peraturan ketenagakerjaan tanpa ada tumpeng tindih dari pengusaha terhadap pemerintah, sehingga dalam problematiknya pekerja yang tanpa alasan jelas putus hubungannya tanpa adanya pesangon dari perusahaannya, dan tidak meyalahi aturan dalam bekerjanya[9]

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang PHK paksa/quiet firing serta dampaknya terhadap pekerja dan langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemerintah. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak buruh pekerja.[10]

Bahwasannya pembeda pada penelitian terdahulu membuat jurnal tentang PHK yang masih berhubungan dengan adanya kegiatan Quiet Firing akan tetapi masih belum banyak untuk membuat jurnal dengan judul ini dikarenakan sehingga dengan adanya judul tersebut saya bisa menganalisis lebih jauh dari dampak PHK paksa/ Quiet Firing ini sebagaimana langkah-langkah pemerintah yang akan mengatasi atas problematika tersebut atas kebijakan-kebijakannya.

Rumusan masalah: langkah pemerintah dalam menanggulangi Sistem Quiet Firing

Pertanyaan penelitian: Apakah langkah-langkah pemerintah terhadap Sistem Quiet Firing?

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 12 <https://sdgs.un.org/goals/goal12>

II. Metode

Metode Kualitatif Empiris digunakan untuk mengumpulkan data dan melakukan survei guna mencari kebenaran dalam analisis suatu kasus. Pada tahap ini, pendekatan sosiologis digunakan untuk mencari kebenaran kasus tersebut. Metode penelitian ini fokus pada teknik wawancara dan survei guna mengumpulkan berbagai data yang relevan.[11]

Selanjutnya Tinjauan literatur menggunakan variable-variabel dengan mencari Analisis kebijakan peraturan/langkah-langkah dikeluarkan oleh pemerintah terkait praktik tersebut yang pertama dengan pendekatan pada UU No 13 tahun 2003 ke-dua PP No.35 tahun 2021 kemudian yang Ke-tiga PERMEN No.23 tahun 2021 KEP150/MEN/2000 untuk mengatasi praktik "quiet firing", seperti undang-undang ketenagakerjaan atau kebijakan dari kementerian terkait.[12]

III. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar 1.

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan Menyusun Proposal	■					
2.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder		■				
3.	Pengolahan dan Analisis Data			■	■		
4.	Penyusunan Laporan					■	
5.	Dan Lain-lain						■

Gambar 1. Jadwal penelitian

Referensi

- [1] M. Taufiq and Z. Hidayat, "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan," *Wiga J. Penelit. Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 74–99, Sep. 2011, doi: 10.30741/wiga.v1i2.52.

- [2] L. J. F. Kbarek and A. Patiran, "ANALISIS PERAN PENGELOLA UNIT BISNIS DALAM PERENCANAAN STRATEGIS DAN UPAYA PENCAPAIAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA INDUSTRI ENERGI LISTRIK DI JAYAPURA DAN ABEPURA)," *Fokus Ekon. J. Ilm. Ekon.*, vol. 5, no. 2, Art. no. 2, Dec. 2010, doi: 10.34152/fe.5.2.%p.
- [3] S. Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *J. Pendidik. Sociol. Dan Hum.*, vol. 1, no. 1, Art. no. 1, Jun. 2012, doi: 10.26418/j-psh.v1i1.382.
- [4] D. Putong, "Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Kasus Adam Air Melalui Mediasi Pada Tahap Perundingan Tripartit Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004," *ARIKA*, vol. 6, no. 1, Art. no. 1, Mar. 2012.
- [5] R. Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. VisiMedia, 2010.
- [6] R. Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2003. Accessed: May 16, 2023. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013>
- [7] D. Wahyuni, "POSISI PEKERJA OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," *Aspir. J. Masal.-Masal. Sos.*, vol. 2, no. 2, Art. no. 2, Dec. 2011, doi: <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i2.438>.
- [8] M. K. Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia," *J. Huk. IUS QUIA IUSTUM*, vol. 17, no. 2, Art. no. 2, Apr. 2010, doi: 10.20885/iustum.vol17.iss2.art7.
- [9] Saprudin, "SOCIALISERING PROCESS HUKUM PERBURUHAN DALAM ASPEK KEBIJAKAN PENGUPAHAN | Saprudin | Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada," *Fac. Law UGM Mimb. Huk.*, vol. 24, no. 3, Oct. 2012, doi: <https://doi.org/10.22146/jmh.16124>.
- [10] D. D. H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*. MediaPressindo, 2012.
- [11] P. R. Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Accessed: May 16, 2023. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- [12] M. Ketenagakerjaan, *Permenaker No. 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaannya*. Accessed: May 16, 2023. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/195996/permenaker-no-23-tahun-2021>