

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika perkembangan zaman telah melahirkan macam-macam pelaku bisnis yang mana di dalam cara pelaksanaan atau menjalankan bisnis diperlukan campur tangan dan juga tenaga dari pada orang lain. Di dalam berbagai pendapat atas dunia kerja. Sering kali kita menjumpai perumpamaan ataupun ungkapan yang berisikan “buruh/pekerja/karyawan yaitu unsur penting atau bisa disebut juga sebagai tulang punggung dalam suatu perusahaan”. Perumpamaan itu kelihatannya seperti hal yang biasa layaknya tidak memiliki arti tetapi jika ditelusuri lebih dalam maka akan terlihat kebenaran dalam perumpamaan tersebut. Buruh/pekerja/karyawan di dalam suatu perusahaan tidak dibedakan antara pekerja kasar ataupun pekerja kantoran merupakan tulang punggung dari pada perusahaan tersebut, oleh karena itu jika tidak adanya buruh/pekerja/karyawan mustahil bagi suatu perusahaan untuk dapat berkembang dan berjalan dengan baik untuk ke arah yang lebih baik lagi¹

Buruh ialah suatu unsur yang sangat penting di dalam suatu perusahaan oleh karena itu tidak bisa dipungkiri oleh para pelaku bisnis bahwa mereka sangat membutuhkan para pekerja untuk mengembangkan

¹ Asikin, Zainal, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 95.

bisnis mereka. Permasalahan ketenagakerjaan paling krusial yaitu dikarenakan dampak yang terjadi saat krisis moneter tahun 1998 dimana hal tersebut masih terasa sampai sekarang yang berakibatkan banyak perusahaan yang gagal untuk bertahan dan berdampak kepada tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan dengan tidak matang serta tidak terstruktur sehingga menyebabkan PHK di dalam suatu perusahaan tersebut semakin rumit. Terakhir di masa pandemi *covid-19* banyak sekali terjadi PHK akibat pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang sebelumnya dikenal pembatasan social berskala besar (PSBB) sebagai upaya mencegah penyebaran virus. Dampaknya banyak perusahaan tutup dan melakukan PHK.

Masalah PHK ialah suatu hal yang tidak diinginkan terjadi, terutama pada kalangan karyawan/buruh/pekerja karena jika terjadinya PHK karyawan/buruh/pekerja tersebut akan kehilangan pekerjaannya yang dilakukan untuk memenuhi kehidupan dirinya serta keluarganya, maka dari itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (buruh, serikat buruh, pemerintah dan pengusaha), dengan segala cara untuk mengusahakan untuk tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,² (UU Ketenagakerjaan).

Para pekerja di dalam suatu perusahaan sering kali mengalami peristiwa perselisihan baik itu antara perusahaan dengan pekerja ataupun

² Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, (Jakarta: RajaGrafindo, 2012), hlm. 195.

antara sesama pekerja mengalami perselisihan tersebut. Apabila membahas secara mendalam mengenai perselisihan, maka hal tersebut tidak jauh dari membahas mengenai konflik. Perselisihan dapat dilihat tidak hanya terjadi di dalam suatu lingkungan kerja, melainkan banyak terjadi di dalam lingkungan keluarga, sekolah, ataupun lingkungan sekitar rumah. Apabila membahas mengenai perselisihan secara psikologis terungkap bahwa konflik ialah ekspresi emosi yang dikeluarkan oleh seseorang kepada orang lain di dalam lingkungannya sehingga kerap kali menimbulkan perselisihan maupun terciptanya perkelahian. Masalah perselisihan ialah hal umum karena sudah menjadi kodrat manusia itu sendiri.

Sama halnya pada bidang ketenagakerjaan, munculnya konflik antara pengusaha dan pekerja salah satunya berasal dari karena memiliki ketidakcocokan antara kedua pihak tersebut. Pengusaha memberikan kebijakan yang berdasarkan pertimbangan pada banyak hal dan akan diterima oleh buruh/pekerja/karyawan tetapi kadang kala buruh/pekerja/karyawan yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan tersendiri, maka hal tersebut akan mengakibatkan kebijakan yang dibuat oleh pengusaha itu menjadi berbeda. Buruh/pekerja/karyawan yang dapat menerima kebijakan tersebut akan tetap berkerja dengan semangat sedangkan buruh/pekerja/karyawan yang tidak setuju dengan

kebijakan tersebut akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan.³

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa penduduk Indonesia sangat banyak jumlahnya yang tersebar di ribuan pulau di Indonesia, sehingga seringkali dikarenakan faktor geografis tersebut menyebabkan kualitas pendidikan para penduduk Indonesia terkhususnya angkatan kerja tidaklah merata. Dikarenakan pendidikan tidak merata tersebut maka ketika para pekerja memasuki dunia kerja, para pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan rendah seringkali mendapatkan eksploitasi kerja dari pemberi kerja dan sering kali berujung kepada PHK. Para Pengusaha sering kali mencari kesalahan pekerja agar menjadi alasan atas PHK terhadap para pekerja.⁴

Mengatasi permasalahan di atas, pemerintah mempunyai andil yang penting untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara para pekerja dengan perusahaan sehingga menciptakan iklim dunia ketenagakerjaan yang baik. Sesuai dengan kedudukan serta peranan tenaga kerja, dibutuhkan peningkatan kualitas ketenagakerjaan agar dapat memberikan efek positif bagi tenaga kerja serta perannya di dalam pembangunan bangsa dan negara. Peningkatan kualitas ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi perlindungan serta hak yang menjadi dasar untuk seluruh

³ Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 201.

⁴ Sudiby, Aji N. B. dan Mario Septian A. P., "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 9, No 2, 2015, hlm. 203.

buruh/karyawan/pekerja sehingga dapat menciptakan kondisi kondusif, aman dan tertib untuk pembangunan dunia usaha ke arah yang lebih baik lagi.⁵

Pertikaian antar pengusaha dan karyawan/buruh/pekerja dapat menggunakan istilah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial ialah suatu perbedaan pemikiran yang berakibatkan suatu perselisihan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan karyawan/buruh/pekerja atau serikat buruh/pekerja karena adanya pertentangan atas hak, pertentangan kepentingan, pertentangan atas pemutusan hubungan kerja serta pertentangan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.⁶

Melanjutkan dengan penjelasan di atas penyelesaian Pertikaian Hubungan Industrial tersebut dapat diselesaikan dengan 2 (dua) cara yaitu jalur litigasi ataupun non litigasi. Adapun cara non litigasi yang dapat digunakan oleh para pekerja/buruh yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut.

Jalur Bipartit, seperti yang tertera pada Pasal 1 Angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI menyatakan bahwa perundingan bipartite ialah perundingan antar buruh/pekerja atau serikat

⁵ Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 6.

⁶ Pasal 1 angka 22, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial. Dimana perundingan yang dilakukan di dalam pengatasan pertikaian hubungan industrial ini yaitu dilakukan hanya dengan dua pihak saja tanpa ada campur tangan daripada Dinas Ketenagakerjaan ataupun unsur-unsur terkait. Jika perundingan tidak menghasilkan kata sepakat dari semua pihak, maka perundingan dapat dilanjutkan ke dalam perundingan.

Jalur Tripartit, perundingan Tripartit maksudnya perundingan yang dilaksanakan dengan menggunakan bantuan pihak ketiga untuk pengatasan masalah. Tata cara yang dilakukan ialah salah satu ataupun kedua belah pihak mengagendakan pertikaianya kepada instansi yang memiliki tanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan setempat dengan melakukan pelampiran bukti bahwasannya upaya penyelesaian yang dilakukan melalui perundingan bipartit sudah dilakukan (Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI).

Cara litigasi, para pihak dapat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Negeri setempat agar dapat diputuskan oleh Majelis Hakim yang melakukan pemeriksaan dan mengadili masalah Perselisihan Hubungan Industrial tersebut apabila para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan dalam perundingan Birparti ataupun Tripartit. Pengajuan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial harus diajukan kepada Pengadilan Negeri yang memiliki daerah hukum yang meliputi daerah tempat buruh/karyawan/pekerja bekerja. Jangka waktu pengajuan Gugatan atas pemutusan hubungan kerja buruh/karyawan/pekerja yang tertera dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, hanya dapat dilakukan dalam kurun waktu

1 (satu) tahun dihitung dari diterimanya atau keluarnya keputusan dari pihak perusahaan.

Penggugat harus melampirkan catatan riwayat pada saat melakukan penyelesaian melalui cara mediasi dan konsiliasi agar dapat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial. Jika tidak melampirkan catatan riwayat tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib menyatakan bahwa gugatan tersebut gugur. Gugatan yang diajukan lebih dari satu penggugat dapat dilakukan secara kolektif dengan melalui cara pemberia surat kuasa khusus terhadap pengacara sebagai kuasa. Jika Penggugat ialah serikat buruh/pekerja, maka Penggugat dapat menunjuk serikat buruh yang ada di perusahaannya. Demikian juga pengusaha dapat menunjuk organisasi pengusaha sebagai kuasanya. Hal ini tertera dalam pasal 87 UU PPHI yang menyatakan: *“Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”*.

Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengatasi masalah yang ditanganinya dalam kurun waktu 50 hari, dihitung sejak hari sidang pertama. Dalam kurun waktu paling lambat 7 hari kerja dihitung mulai dari penetapan majelis hakim, maka Ketua Majelis Hakim wajib telah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) UU PPHI).

Perselisihan di dalam dunia ketenagakerjaan terutama pertikaian antar buruh/pekerja dengan perusahaan seringkali berujung kepada PHK

kepada si pekerja/buruh.⁷ Perlu diketahui bersama bahwa hubungan kerja antara para pihak dalam dunia ketengakerjaan antara lain perusahaan dengan pekerja/buruh adalah hubungan subordinasi, yang maksudnya ialah hubungan antar yang memberi pemerintah dengan yang menerima/menjalankan perintah ataupun hubungan antar pemberi upah dengan yang menerima upah. Terhadap kenyataan tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian sekaligus menjadi pertimbangan di dalam menelusuri serta memahami apa-apa saja penyebab terjadinya perselisihan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. H.R.Abdussalam memiliki pendapat yang didasarkan dari hasil pengamatan serta wawancara terhadap buruh/pekerja masih diperlakukan seenaknya secara sepihak oleh pengusaha.⁸

Pertikaian antar pengusaha dengan buruh/pekerja yang berakibat dari pada PHK antara kedua pihak tersebut acap kali sering terjadi dikarenakan terdapat pertikaian yang memberikan dampak kepada kedua pihak, terutama bagi buruh/pekerja dari sudut ekonomis yang memiliki kedudukan yang lebih lemah daripada pengusaha. PHK bagi buruh/pekerja memiliki dampak finansial, psikologis, serta ekonomis karena: akibat dari PHK, buruh/pekerja kehilangan sumber mata pencahariannya; agar mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain dibutuhkan pengeluaran biaya yang cukup banyak, seperti keluar masuk perusahaan dan biaya sampingan lainnya yaitu biaya untuk

⁷ Kasim, Umar, "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja", Jakarta: Jurnal Informasi Hukum, Volume 2 Tahun 2004, hlm. 26.

⁸ H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, revisi, (Jakarta: Restu Agung, 2009), hlm. 345-346.

pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat ;dan hilang sumber penutupan biaya hidup untuk kehidupan dirinya dan keluarga sebelum mendapatkan pekerjaan di perusahaan selanjutnya.⁹

Berdasarkan hal tersebut di atas, dihubungkan dengan dampak yang ditimbulkan akibat terjadinya perselisihan di dalam dunia ketenagakerjaan sehingga menyebabkan hubungan kerja berakhir, khususnya bagi buruh/pekerja serta keluarganya. Imam Soepomo memiliki gagasan bahwasannya PHK terhadap buruh/pekerja ialah sebuah awalan dari segala pengakhiran. Sebuah awalan dari hilangnya kemampuan pembiayaan terhadap kehidupan sehari-hari, sebagai awal dari hilangnya kemampuan untuk memberikan biaya sekolah terhadap anak-anaknya, dan lain sebagainya.¹⁰ Sangat besar dampak negatif PHK bagi para buruh/pekerja di dalam suatu perusahaan sehingga dalam hal ini diharapkan perusahaan mengambil keputusan yang bijaksana sehingga meminimalisir dampak negatif daripada PHK tersebut.

Pada era modern ini banyak perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, perubahan status atau perubahan kepemilikan termasuk pengambilalihan untuk mengembangkan perusahaannya. Akibatnya terjadi permasalahan terhadap status pekerja dari perusahaan lama. Pekerja dari perusahaan lama belum tentu bersedia bekerja di perusahaan yang baru

⁹ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rinneka Cipta, 1988), hlm. 97.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 124.

dengan manajemen yang baru atau sebaliknya, perusahaan baru tidak bersedia menerima pekerja dari perusahaan lama sehingga terjadilah PHK.

Pekerja yang mengalami PHK memerlukan perlindungan akan kelangsungan nafkahnya dan keluarganya, perlindungan ini harus diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana ketentuan pasal 156 ayat (1) menjelaskan bahwa Pengusaha atau Perusahaan wajib melakukan upaya agar tidak terjadi PHK. Akan tetapi, sering kali para buruh/pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan baru yang mengambil alih perusahaan lama tidak mendapatkan hak-haknya dikarenakan minimnya pengetahuan serta literasi bagi mereka untuk mendapatkan hak-haknya tersebut. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh sebagaimana ketentuan pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Permasalahan serta dilema di atas didapat di dalam Putusan PHI Pengadilan Negeri Palangkaraya dengan Register Nomor Perkara 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Plk dimana di dalam Putusan tersebut terjadi akibat adanya Gugatan PHI yang diajukan oleh empat orang pekerja (Muhammad Sarjo, Agus Prayoga, Suryanto, dan Antoni) melawan PT Sakti Mait Jaya Langit dimana pada pokoknya keempat pekerja tersebut menuntut hak-hak yang menjadi bagian mereka akibat PHK pasca peralihan atau pengambilalihan perusahaan yang mereka alami. Dimana di dalam hal ini jelas bahwa pada

mulanya pihak PT Sakti Mait Jaya Langit tidak memenuhi hak-hak yang menjadi bagian daripada pekerja tersebut sehingga sudah dilakukan perundingan secara bipartit maupun tripartit dimana tidak adanya sebuah kesepakatan yang disetujui oleh pihak yang bersengketa sehingga menyebabkan permasalahan hubungan industrial ini berlanjut sampai ke tahap pengadilan.

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang di atas, sebagaimana yang telah penulis paparkan, maka faktor inilah yang mendorong penulis untuk mengangkatnya menjadi topik pembahasan dalam penulisan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Memutus Hubungan Kerja Pasca Pengambilalihan Perusahaan (Studi Putusan No. 9/PDT.SUS-PHI/2017/PNPLK)”**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dengan latar belakang tersebut di atas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hak-hak Tenaga Kerja dalam hal perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain menurut UU Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hak tenaga kerja dalam penyelesaian kasus PHK akibat perselisihan pengambilalihan perusahaan pada Putusan No. 09/Pdt.Sus-PHI/2017/PN PLK?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hak-hak Tenaga Kerja dalam hal perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain menurut UU Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hak tenaga kerja dalam penyelesaian kasus PHK akibat perselisihan pengambilalihan perusahaan pada Putusan No. 09/Pdt.Sus-PHI/2017/PN PLK.

1.4. Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teori

Memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan terutama hukum ketenagakerjaan mengenai pengaturan mengenai perlindungan hak bagi tenaga kerja akibat PHK pasca pengambilalihan perusahaan oleh perusahaan lainnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Masyarakat

Memberikan pengertian kepada masyarakat khususnya pengusaha dan pekerja mengenai hak-hak serta perlindungan hukum bagi para pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait kewajiban bagi para pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak

daripada para pekerja di perusahaannya akibat pengambilalihan perusahaan.

2) Bagi Penulis

Diharapkan penulis dapat menambah wawasan mengenai Perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Penulis juga dapat mengetahui kemampuan penulis dalam menyusun dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan oleh penulis selama perkuliahan. Penulis dapat memenuhi sebagian persyaratan akademik untuk menyelesaikan Studi Sarjana Hukum.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari BAB I hingga BAB V.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini peneliti menguraikan membahas pengertian Tindak Pidana, Pengertian Pertanggungjawaban Pidana, Pengertian Tindak Pidana Narkotika dan Penyalahgunaan Narkotika, dan Pengertian Putusan Hakim serta Jenis-Jenis Putusan Hakim dalam Hukum Pidana

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, Jenis pendekatan dan analisis data yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini terdapat uraian mengenai hasil penelitian dan analisis sesuai rumusan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan sebelumnya dan saran dari penulis untuk permasalahan yang dikemukakan pada hasil penelitian.

