

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut pembukaan UUD 1945, tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Pembangunan nasional antara lain dilakukan dengan pembangunan ekonomi. Keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan, dan investasi sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan daya saing global dengan memberikan akses yang adil kepada seluruh warga negara. Tenaga kerja akan menjadi salah satu pemangku kepentingan yang terlibat dalam pertumbuhan ekonomi.¹

Terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi setelah terbentuknya perjanjian kerja yang disepakati bersama. Perjanjian ini dapat dibuat baik dalam format tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja tertulis memberikan peningkatan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini disebabkan karena perjanjian tertulis secara tegas menguraikan hak dan kewajiban tertentu yang diatur antara para pihak, sedangkan perjanjian kerja lisan kurang jelas mengenai hak dan kewajiban yang ada. Kesepakatan tersebut telah diterima bersama oleh semua pihak yang terlibat. Perjanjian kerja yang merupakan hasil kesepakatan bersama pada umumnya dianggap mengikat dan tidak dapat diubah tanpa izin atau persetujuan bersama dari pihak-pihak yang terlibat.

¹ Bagus Samawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, hlm. 1.

Dalam konteks luas, penyebab atau faktor penyebab terjadinya PHK dapat dikategorikan sebagai berikut:²

1. PHK akibat adanya Pelanggaran;
2. PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri;
3. PHK karena kondisi perusahaan; dan
4. PHK karena aksi korporasi.

Masalah PHK telah menjadi topik yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan dalam bidang hubungan kerja, terutama jika hal tersebut melibatkan sejumlah besar pekerja atau buruh. PHK sering kali muncul sebagai konsekuensi dari pengambilan keputusan strategis yang dilakukan pengusaha, yang didorong oleh faktor-faktor tertentu, sehingga sering kali menimbulkan perdebatan sengit mengenai pengurangan tenaga kerja. Sebaliknya, PHK sering kali bergantung pada kemauan atau preferensi pekerja atau buruh, sehingga meminimalkan kemungkinan perselisihan yang signifikan. Dibandingkan dengan konflik hubungan industrial lainnya, perselisihan PHK merupakan permasalahan yang sering terjadi. Hal ini terutama disebabkan oleh dampak besar yang dialami pekerja dan buruh, karena pemutusan hubungan kerja merupakan tanda dimulainya masa pengangguran. Akibatnya, pemutusan hubungan kerja ini tidak hanya mengganggu mata pencaharian mereka tetapi juga dapat menimbulkan masa-masa sulit bagi pekerja dan keluarga mereka. Persoalan PHK dalam konteks hubungan kerja, khususnya ketika banyak pekerja atau buruh yang

² Reytman Aruan, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Teori, Praktik dan Permasalahannya (Yogyakarta: Penerbit deepublish, 2020), hlm.21

terdampak, masih menjadi kontroversi. Pemutusan hubungan kerja selalu menjadi suatu keadaan yang menyedihkan bagi pekerja dan buruh. Situasi ini terkadang semakin memprihatinkan karena tekanan yang dialami oleh kedua belah pihak, yaitu pengusaha, yang mempunyai banyak alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja dan buruh.³

Indonesia adalah negara hukum, dalam negara hukum, hukum mengatur seluruh bidang kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk interaksi industrial yang berhubungan dengan perburuhan. Peraturan dikembangkan untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dilindungi. Hal ini dilakukan untuk mencegah eksploitasi dan kekerasan terhadap karyawan. Norma hukum yang mengatur topik ini telah berubah; apa yang dulu dikenal sebagai hukum perburuhan kini dipahami sebagai kata ketenagakerjaan; dengan demikian, hukum ketenagakerjaan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.⁴

Persoalan PHK yang semakin rumit dan beragam, PHK dapat timbul baik karena faktor eksternal atau internal dalam suatu perusahaan, serta karena situasi ekonomi negara atau keadaan khusus perusahaan. Untuk memastikan kesinambungan organisasi dan hubungan profesionalnya, perusahaan mempunyai pilihan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan.

³ Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2012), hlm. 4.

⁴ Tri Widodo, Nina Zainab, Amalia Syauket, 2022, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam Hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, hlm. 11.

Salah satu kegiatan korporasi yang dapat dilakukan adalah pembelian suatu perusahaan melalui pengambilalihan. Aksi korporasi ini dapat mengakibatkan perubahan kepemilikan saham pengendali atau modifikasi struktur kepemilikan organisasi. Pengusaha baru akan sering menilai struktur organisasi, efisiensi, dan efektivitas perusahaan untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan dalam mencapai tujuannya. Strategi efisiensi diterapkan melalui optimalisasi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau restrukturisasi kerangka organisasi, sehingga menghilangkan peran yang berlebihan. Oleh karena itu, hal ini dapat menyebabkan pengurangan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila terjadi peralihan kepemilikan perusahaan, maka pekerja atau buruh dapat memilih untuk memutuskan hubungan kerja dengan pemilik baru, namun pengusaha mempunyai hak prerogatif untuk memberhentikan pekerja atau buruh tersebut. Proses pengambilalihan suatu perusahaan memerlukan adanya pengalihan kepemilikan di dalam suatu perusahaan, yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh.

Sebaliknya, pekerja atau buruh mempunyai pilihan untuk menolak keterlibatan lebih lanjut dengan pengusaha baru. Penjelasan mengenai kesanggupan pengusaha untuk memberhentikan pekerja atau buruh karena adanya perubahan kepemilikan perusahaan tidak diatur dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UUK). Sebaliknya, apa saja faktor yang menyebabkan keengganan pekerja atau buruh untuk mempertahankan

hubungan kerja dengan pengusaha sebagai akibat dari peralihan kepemilikan perusahaan.

Untuk melindungi/mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 163 ayat (1 & 2) yang menyatakan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan. Perubahan yang tegas dalam hal perusahaan mengalami peristiwa penting seperti keadaan material, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan, dan pekerja/buruh menyatakan tidak bersedia mempertahankan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak menerima uang pesangon sebanyak satu kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2). Selain itu, pekerja/buruh berhak menerima imbalan jasa sebanyak satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang imbalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4). Pengusaha mempunyai kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena berbagai keadaan, seperti perubahan status perusahaan, merger atau konsolidasi, atau apabila pengusaha tidak bersedia mempertahankan pekerjajannya. Dalam hal demikian, pekerja atau buruh berhak menerima uang pesangon sebesar dua kali lipat jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3), dan dana pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3). Pasal 156 ayat (4).

Karena dalam dalam praktinya tidak semua pekerja mendapat hak yang menjadi kewajiban perusahaan akibat PHK yang disebabkan oleh perpindahan kepemilikan perusahaan seperti yang terjadi di Mall Malioboro Yogyakarta, karena terdapat beberapa pekerjanya mengalami PHK dan tidak mendapat hak yang menjadi kewajiban perusahaan seperti yang dijelaskan oleh Pasal 163 ayat (1&2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Terdampak PHK Akibat Pergantian Kepemilikan (Studi Kasus di Mall Malioboro Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penyusun merumuskan masalah untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan nantinya serta agar lebih mengarah pada pembahasan. Adapun permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan perusahaan di Mall Malioboro Yogyakarta?
2. Apa kendala dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan di Mall Malioboro Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penyusunan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan perusahaan di Mall Malioboro Yogyakarta
2. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan di Mall Maliboro Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penyusunan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penyusunan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bidang Administrasi Negara yang lebih spesifik tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan di Mall Maliboro Yogyakarta serta dapat menjadi tambahan referensi dalam Ilmu hukum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penyusunan ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi kalangan masyarakat untuk memberikan kontribusi pengetahuan, khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK akibat pergantian kepemilikan di Mall Malioboro Yogyakarta.