

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak awal berdirinya negara Indonesia hak pekerjaan yang layak sudah ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini. Negara, telah mengatur mengenai pekerjaan untuk warga negaranya yaitu di dalam Undang-Undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 juga disebutkan yaitu : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”

Di awal kemerdekaan Republik Indonesia menitikberatkan pada sektor pertanian dalam membuka lapangan kerja. Zaman terus berkembang dan Indonesia dalam mensejajarkan dengan negara-negara ASEAN lainnya membuka investor asing untuk turut serta menanamkan modalnya di bidang industri.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta

mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Menciptakan masyarakat industri di dalam globalisasi ekonomi dibutuhkan beberapa persyaratan yang baik dan tidak mudah untuk melaksanakannya misalnya; adanya jaminan keamanan, adanya suatu kepastian hukum yang efisien dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam dunia industri.

Masalah perburuhan dari dahulu hingga saat ini selalu menjadi perhatian di Indonesia. Kesenjangan hubungan antara buruh dan pengusaha menjadi salah satu sebabnya. Pengusaha sebagai pihak yang kuat tak jarang menganggap buruh sebagai “alat” dalam kegiatan produksi. Sementara itu buruh sebagai pihak yang lemah, mau tidak mau lebih banyak mematuhi peraturan pengusaha (penguasa).

Posisi buruh sebagai pihak yang lemah dilatarbelakangi oleh keadaan sulitnya mencari pekerjaan, tingkat pendidikan yang rendah serta terdesak oleh kebutuhan ekonomi yang tinggi membuat buruh berada dalam pilihan yang sulit, sehingga buruh lebih sering menerima keputusan pengusaha.

Kehidupan perburuhan dalam suatu perusahaan baik barang maupun jasa, dimulai dengan suatu perjanjian antara seorang pencari kerja yang berjanji mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada dan dibawah perintah pemberi kerja / pengusaha yang berjanji mengikatkan diri pula untuk mempekerjakannya dengan memberi upah. Dari perjanjian kerja tersebut timbullah hubungan kerja antara buruh dan perusahaan yang selanjutnya menimbulkan hubungan perburuhan dalam segala macam aspeknya. Salah satunya adalah mengenai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pihak pengusaha kepada buruhnya.

Bagi buruh, terjadinya PHK berarti awal dari kesengsaraan. Terlebih bagi buruh yang menggantungkan mata pencahariannya hanya dari pekerjaan tersebut, karena buruh harus mencari pekerjaan baru, ditambah jika buruh itu berpendidikan rendah dan di tempat kerja sebelumnya ia telah mempunyai masa kerja yang lama, sehingga mencari pekerjaan semakin sulit. Walaupun diterima bekerja, gajinya kemungkinan besar lebih rendah dari tempat kerjanya yang lama.

Terminologi pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah demikian populernya. Rambu-rambu pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut telah mengalami perubahan-perubahan dalam peraturan perundang-undangan dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diatur secara khusus dalam Bab XII yang

dimulai dari pasal 150 hingga pasal 172. Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan pemutusan hubungan kerja (PHK) diberlakukan secara luas yang tidak hanya mencakup pemutusan hubungan kerja (PHK) suatu perseroan terbatas, tetapi juga mencakup setiap badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum; badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, ataupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di antara jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pemutusan yang disebabkan dialihkannya saham perusahaan ke perusahaan lainnya yang biasa dikenal dengan istilah perubahan status kepemilikan, hal ini dapat dilihat dalam ketentuan pasal 163 (2) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, yaitu:

“ Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, maka pekerja/ buruh berhak atas uang peangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa

kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat 4”.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Bukit Baja Buana adalah perselisihan yang ditimbulkan oleh karena ketidakspahaman / kesesuaian pendapat mengenai pengkhiran hubungan kerja yang dilakukan satu pihak.

Tanpa adanya sosialisasi dan pemberitahuan kepada pekerja baik secara individu maupun melalui serikat pekerja, jelaslah tindakan pengusaha adalah salah. Tindakan-tindakan yang menyebabkan bubarnya perusahaan dan tidak adanya kepastian status penyelesaian pembayaran hak-hak normative para pekerja selama bekerja.

Pengusaha dalam hal membuat usulan rencana pengalihan saham dan perubahan status seharusnya memuat cara penyelesaian status karyawan yang diatur dalam pasal 125 ayat 6 Undang-undang No 40 tahun 2004 tentang Perseroan Terbatas, tapi hal itu yang tidak dilakukan oleh perusahaan.

Perusahaan baru yang telah melakukan transaksi jual-beli atas saham PT. Bukit Baja Buana dengan sengaja tidak memberitahukan atau melibatkan para pekerja perihal adanya rencana pengalihan saham atau perubahan status perusahaan, tindakan ini secara nyata telah menyebabkan tidak adanya kejelasan status penyelesaian hak-hak pekerja di perusahaan yang sengaja sahamnya dialihkan dan perubahan nama perusahaan, karena perusahaan baru berusaha menghindar dari kewajiban untuk membayar hak-hak dari pekerja tersebut.

Kuasa hukum para pekerja, mengajukan penyelesaian permasalahan ini harus dilakukan melalui metode Restart (penghitungan masa kerja awal) dengan terlebih dahulu ada perhitungan dan pembayaran atas hak-hak pekerja selama bekerja di PT. Bukit Baja Buana karena tidak ada *Kompromi* dari pengusaha tentang masalah perubahan pemegang saham yang baru dan para pekerja melalui kuasa hukum serikat pekerja tidak mengakui memiliki hubungan kerja dengan perusahaan baru tersebut.

Para pekerja baik melalui perwakilannya maupun melalui serikat pekerja perusahaan sudah berkali-kali menyampaikan dan mempertanyakan kepada perusahaan mengenai bagaimana kejelasan status penyelesaian dan pembayaran hak-hak pekerja sebagai karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun dan berjasa dalam membangun serta membesarkan perusahaan yang telah sahamnya dialihkan oleh perusahaan ke perusahaan lain. Para pekerja merasa berhak atas seluruh hak-hak normatif dan segala jaminan hak yang selama ini diberikan oleh perusahaan lama karena kondisi perusahaan yang tutup bukan karena rugi atau dalam keadaan pailit tetapi perusahaan yang dialihkan sahamnya dalam keadaan perusahaan berjalan dan berproduksi baik.

Pekerja berupaya melakukan upaya hukum dengan cara mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Bekasi, namun tidak direspon dan ditanggapi secara baik oleh perusahaan, bahkan perusahaan

mencoba mengalihkan permasalahan tentang status penyelesaian dan pembayaran hak-hak normatif para pekerja menjadi permasalahan aksi mogok kerja.

Adanya aksi mogok kerja yang dilakukan para pekerja adalah sebagai akibat dari tidak adanya tanggapan atau respon terdahulu dari perusahaan terhadap tuntutan dari pada pekerja, sementara dalam situasi belum adanya kepastian penyelesaian status dan pembayaran hak-hak normatif pekerja ternyata perusahaan melakukan hal-hal yang meresahkan pekerja antara lain :

- a. Pengurangan gaji terhadap pekerja secara sepihak
- b. Pengusiran pekerja dari lokasi pabrik perusahaan
- c. Merekrut tenaga kerja yang baru untuk mengganti posisi-posisi para pekerja yang sedang menuntut haknya
- d. Pembukaan lowongan kerja untuk posisi-posisi yang dijabat oleh para pekerja lama baik dimedia cetak dan elektronik tentang lowongan kerja
- e. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 20 orang

Apabila setelah perubahan status kepemilikan saham ternyata pengusaha baru justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh maka terjadilah pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha<sup>1</sup>. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis memberi judul skripsi ini menjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang sahamnya

---

<sup>1</sup> Jehani Libertus, *Hak-hak Pekerja*, VisiMedia, Jakarta 2006, hal 32

dialihkan dan perusahaan yang berubah nama menurut pasal 163 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## **B. Perumusan Masalah**

Pada penulisan ini penulis membuat suatu rumusan dan pembatasan masalah, agar skripsi ini dapat mencapai ketepatan dalam pembahasan. Penulis membatasi menjadi 2 pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana hak-hak karyawan yang telah diputuskan hubungan kerjanya sehubungan dialihkannya saham yang kemudian terjadinya perubahan nama perusahaan menurut ketentuan pasal 163 (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Mengapa perusahaan pengalih tidak mau membayar hak-hak tenaga kerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan pengalih tersebut?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penulisan skripsi ini memiliki beberapa tujuan dan manfaat yang hendak dicapai serta disampaikan oleh penulis. Adapun tujuan manfaat dapat diuraikan sebagai berikut :

## 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana hak-hak karyawan yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK karena pengambil alihan saham sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku
- b. Untuk mengetahui mengapa alasan perusahaan tersebut, menolak pemberian hak-hak yang seharusnya diterima pekerja

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Segi teoritis

1. Untuk memberikan informasi dan pandangan-pandangan yang berkaitan dengan hukum perburuhan khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat adanya peristiwa perubahan status, peleburan, penggabungan diantara dua perusahaan.
2. Memberikan bahan masukan untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum di Indonesia antara lain mengenai perbandingan antar produk hukum yang dipergunakan dalam sengketa perburuhan dimana pada saat ini terjadi banyak tumpang tindih antara satu dan lainnya sehingga di dalam prakteknya sering terjadi perbedaan interpretasi karena berpedoman pada landasan hukum yang berbeda.

### b. Segi praktis

- 1) Memberi sumbangan pemikiran terhadap perusahaan yang ingin melakukan peristiwa perubahan status, pengalihan status

kepemilikan perusahaan agar memperhatikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai input (masukan) untuk dapat memberikan perlindungan kepada pekerja, melalui pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 2) Memberi sumbangan pemikiran Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai laporan evaluasi mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundangan khususnya yang berkaitan kewajiban pengusaha yang ingin melakukan peristiwa perubahan status, pengalihan status kepemilikan perusahaan dan sebagai peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam tugasnya untuk melakukan pengawasan dan penegakan peraturan ketenagakerjaan.
- 3) Untuk memperoleh salah satu syarat gelar kesarjanaan dalam bidang Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.