

BAB I

LATAR BELAKANG PEMILIHAN MASALAH HUKUM

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan. Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standard minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. (R. F. Wibowo, 2021, p. 332)

Pemutusan Hubungan Kerja (atau disebut PHK) sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja, PHK memberikan dampak *psychologis*, *economis financill* bagi pekerja dan keluarganya. (Jumaldi, 2018, p. 88) PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hubungan industrial saat ini menjadi isu sentral yang sering muncul dan menjadi topik perdebatan di banyak negara, termasuk Indonesia. PHK merujuk pada pengakhiran kontrak

kerja antara buruh atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha. (J Smith, 2021, p. 64) Fenomena ini bisa terjadi karena berbagai alasan, yang melibatkan hak dan kewajiban baik dari buruh maupun pengusaha, serta berpotensi menimbulkan konflik dan ketidakstabilan dalam hubungan kerja. Berikut adalah beberapa aspek terkait fenomena PHK dalam hubungan industrial. (Handayani, 2020, p. 99)

Perusahaan yang dijalankan oleh pengusaha tidak selalu berjalan dengan baik, terkadang perusahaan mengalami masalah-masalah baik internal maupun eksternal. Masalah-masalah tersebut tentu saja berdampak pada gangguan operasional perusahaan. Akibat dari perusahaan yang mengalami gangguan tersebut dapat menyebabkan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap para pekerjanya. Namun demikian, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Alasan yang diperkenankan oleh undang-undang digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK harus dapat dibuktikan. (B Prakoso, 2021, p. 161)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang

mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

PHK juga ditentukan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh; dan
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juga menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena kehendak sepihak oleh pengusaha dapat menimbulkan perselisihan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang tersebut. PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang merugikan Pekerja/ Buruh karena dalam PHK demikian pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya. PHK secara sewenang-wenang merupakan salah satu bentuk ketidakadilan yang menjadikan pekerja/buruh sebagai korban dari ketidakberdayaan terhadap para pengusaha. (Prudis Suryo Inofani dan Yuliana, 2023, p. 6)

Hal ini penulis temukan terjadi pada seorang buruh yang telah bekerja selama 4 tahun bernama Gilang yang merupakan buruh dari perusahaan yang berlokasi di Kec. Majalaya yakni Pabrik PT. TTI. PHK tersebut terjadi pada tahun 2023. Terhadap Gilang sama sekali tidak menerima pesangon.

Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian guna memberikan pendapat hukum kepada Gilang melalui tugas akhir dalam bentuk *Legal Memorandum* dengan judul : **TINDAKAN HUKUM TERHADAP KETIADAAN PEMENUHAN HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT. TTI DALAM PERSPEKTIF HUKUM PIDANA.**