

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang terbatas. Kita hidup di muka bumi ini memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kelangsung hidup mulai kebutuhan yang sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. kebutuhan manusia pada dasarnya adalah kebutuhan isidentil, yaitu kebutuhan manusia yang paling mendasar yang bersifat mutlak, artinya kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu dari kebutuhan lainnya supaya kehidupan manusia bisa seimbang antara lahiriah dan batiniah. kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang papan, dan pangan. ketika ketiga unsur itu bisa terpenuhi, manusia dikatakan sejahterah, namun selain tiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut sangatlah bervariasi. Sedikit atau banyaknya adalah *relatif* dari daya beli seseorang.

Kebutuhan hidup adalah sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk kelangsungan hidupnya, kebutuhan hidup setiap orang berbeda-beda, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setiap orang harus bekerja. Setiap pagi kita sering melihat orang-orang pergi untuk bekerja, berbagai jenis pekerja mereka lakukan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan,

pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payahnya dan usahanya tersebut.¹ Pekerjaan adalah perbuatan untuk menghasilkan sesuatu, hasil dari pekerjaan itu berupa barang dan jasa. Pekerjaan yang menghasilkan barang adalah pekerjaan yang bertujuan membuat sebuah barang atau menghasilkan barang contohnya adalah industri, pertanian, perikanan, dll. Pekerjaan yang menghasilkan jasa adalah pekerjaan yang tidak ada barang untuk menjadi produknya, pekerjaan yang menghasilkan jasa lebih menitik beratkan pada hubungan manusia, antara pengguna jasa dengan pelaku yang memberikan jasa antara lain; guru, petugas bank, dokter, dll.

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa:²

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mendapatkan penghidupan yang layak maka kita dapat dipisahkan dengan pekerjaan dan upah, yang mana upah

¹ Mahran Yahdiani <https://www.academia.edu/>.Makalah PHK Pemutusan Hubungan Kerja_ diakses tanggal 23 April 2020 Pukul 20.25 WIB

² Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah dilakukannya.³

Masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:⁴

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁵ Salah satu hal krusial yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat

³ Sholeh Maimun, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2002, hlm. 105

⁴ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “*PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha*”. PHK merupakan perselisihan yang sulit untuk dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha.⁶ PHK merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan PHK, sehingga menyebabkan beberapa permasalahan yang terjadi antara para pihak, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja, menyebutkan bahwa:

”Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak-dan kepentingan pekerja

⁶ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 63.

dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”⁷

Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:⁸

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.”

Hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul yang merupakan salah satu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Indonesia harus selalu memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal ini disebabkan karena pekerja merupakan aset pembangunan nasional yang secara normatif di jamin oleh UndangUndang dan hal tersebut adalah suatu hak yang yang harus diterima oleh pengusaha. Maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul harus mengadakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja terhadap para pekerja dan pengusaha. Namun ada kalanya penyelenggaraan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dan pengusaha tersebut tidaklah sesuai

⁷ UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

⁸ Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

dengan yang apa yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur politik, dan unsur kesejahteraan sosial.⁹

PHK yang terjadi tersebut tidak melalui prosedur PHK yang sudah tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan dilakukan penindakan kepada pengusaha yang secara sepihak melakukan phk terhadap buruh tanpa memberikan pesangon yang sesuai dengan undang-undang tenaga kerja *“Kalau ada PHK sepihak maka perusahaan itu jelas tidak baik karena PHK itu seharusnya ada alurnya”* PHK yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan terjadi karena perusahaan tersebut sudah bermasalah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **”PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MELINDUNGI HAK-HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK DI KABUPATEN BANTUL”**

⁹ Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, hlm. 83.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak-hak pekerja yang terkena PHK di Kabupaten Bantul?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisa peran Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak-hak pekerja yang terkena PHK di Kabupaten Bantul
2. Mengetahui hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja yang mengalami PHK

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis
 - a. Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - b. Untuk mendalami teori-teori yang telah penulis peroleh selama menjalani kuliah strata satu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.
 - c. Untuk menambah wawasan berfikir dan melatih kemampuan penelitian hukum yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tulisan.

2. Manfaat Penelitian Secara Praktis

- a. Dengan penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun ke dalam masyarakat nantinya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.