

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi ekonomi suatu negara terus menuju kondisi yang lebih baik selama periode tertentu. Suatu ekonomi dikatakan mengalami perubahan perkembangannya jika tingkat kegiatan ekonomi lebih tinggi dari itu dicapai di masa lalu. pertumbuhan dan pembangunan ekonomi memiliki definisi yang berbeda, yaitu pertumbuhan ekonomi adalah proses peningkatan terus menerus dalam pendapatan per kapita dalam jangka panjang. Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pengembangan. Dengan demikian pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi biasanya semakin tinggi pula kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan ekonomi adalah usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang seringkali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil perkapita. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah meningkatkan kinerja perekonomian agar mampu menciptakan lapangan kerja baru dan memberikan kehidupan layak terhadap masyarakatnya. Negara Indonesia bertujuan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan rakyat, upaya pengentasan kemiskinan harus dilakukan secara masif dan terarah,

mencakup berbagai aspek kehidupan dan dilaksanakan secara terus menerus hingga mencapai tingkat tertentu yang sudah menjadi target sebelumnya. Perencanaan merupakan upaya untuk mengantisipasi ketidakseimbangan yang mungkin akan terjadi dan akan mempengaruhi dalam mencapai target pengentasan kemiskinan, artinya perubahan yang terjadi memungkinkan menjadi masalah yang dapat menyebabkan perubahan pada sistem sosial yang kemudian akan membawa perencanaan yang ada menjauhi target pengentasan kemiskinan.

Pembangunan ekonomi selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam pembangunan, oleh karena itu jumlah penduduk di dalam suatu negara merupakan unsur utama dalam pembangunan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam masalah pembangunan. Penyerapan tenaga kerja diperlukan dalam distribusi pendapatan yang nantinya akan berdampak pada pembangunan. Pendapatan yang diperoleh masyarakat, hampir seluruhnya berasal dari upah yang diberikan dilapangan pekerjaan. Jumlah pendapatan yang diterima tenaga kerja tersebut menentukan besarnya kemakmuran dari suatu masyarakat. Semakin tinggi pendapatan perkapita suatu masyarakat maka semakin tinggi tingkat kemakmurannya.

Umar Kasim mengatakan salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga

kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹

Masalah dalam ketenagakerjaan sangat banyak akan tetapi salah satu yang paling menjadi sorotan adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masih banyak nya PHK yang tidak melalui aturan yang sesuai menjadi salah satu faktor sulitnya pembangunan ekonomi khususnya di Daerah Kabupaten Bantul yang mana hal ini dialami mantan karyawan PT.Kharisma Ekspor setidaknya ada 29 karyawan perusahaan yang diPHK secara spontan dalam dua gelombang yang mana tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, mereka juga tidak mendapatkan haknya yaitu uang pesangon padahal mereka sudah bekerja bertahun-tahun dalam perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja 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.

¹ Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, *Informasi hukum* Vol. 2 No.02 Tahun 2004. Hlm. 26

Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan cara terakhir dalam menyelamatkan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerjanya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak atas hak-hak yang seharusnya kita dapatkan sebagai pekerja/buruh : seperti Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, dan Uang Penggantian Hak. Akan tetapi beragam alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), turut menentukan hak apa yang akan didapat oleh pekerja itu sendiri.

Adapun Uang Penggantian Hak terdiri dari:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

² Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta. 1988. Hlm. 97

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan para pekerja karena dengan pemutusan tersebut para pekerja kehilangan mata pencaharian guna untuk menghidupi keluarganya. Menurut Lalu Husni, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Apabila perundingan

tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Penulis dalam kesempatan ini ingin mengangkat perselisihan yang masih sering terjadi yaitu Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tetap Yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan disini timbul karena para pekerja tidak diberikan haknya oleh pemberi kerja, proses penyelesaian kasus ini dapat melalui Dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang ada di setiap daerah tingkat kabupaten atau kota. Cara yang biasa dilakukan adalah perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja itu sendiri atau diwakilkan oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Tetapi tetap saja ada hal-hal yang membuat kedua belah pihak tidak mencapai kata sepakat. Jikalau Bipartit tidak mencapai kata sepakat maka proses penyelesaian akan ditempuh melalui jalur mediasi, Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengawasan Yang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul atas Hak-Hak Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja Kab.Bantul dalam Mengawasi Hak-Hak Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal Hak-Hak Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Batul.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penghambat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mengawasi Hak-Hak Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Batul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Seluruh hasil penelitian ini ditujukan untuk memperdalam ilmu hukum ketenagakerjaan dalam menganalisis mengenai permasalahan hukum yaitu Pengawasan Yang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bantul atas Hak-Hak Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Manfaat

- a. Mengupayakan peningkatan pengetahuan bagi penulis dalam bidang hukum.
- b. Bahan kajian untuk masyarakat dalam melihat perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan
- c. Sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana