

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, dimana manusia tidak luput dari sumbangsih makhluk lainnya, guna untuk memenuhi segala macam kebutuhan mendukung proses keberlangsungan hidup. Manusia juga diartikan sebagai pendukung hak dan kewajiban mulai sejak lahir dan berakhir apabila mati atau meninggal dunia.¹ Semakin bertambahnya usia relatif akan beriringan dengan segala bentuk kebutuhannya yang semakin meningkat. Salah satu alternatif agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, dengan didukung oleh finansial yang baik. Perihal finansial dapat diperoleh dengan berbagai aktifitas atau kegiatan, yang lazim dikenal dengan sebutan pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan feed back berupa upah. Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak, meliputi sandang, papan, pangan. Termuat dalam konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”² Bahwa dalam pelaksanaan

¹ H. Riduan Syahrani, 2013, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, P.T Alumni, hlm. 42.

² R. I., UUD 1945, Bab X, Pasal 27, ayat (2).

pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.³

Jumlah pekerja/buruh di Indonesia sekarang ini tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang ada. Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk. Secara otomatis orang-orang ini tidak akan memperoleh pekerjaan dan tidak mendapatkan penghasilan, akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak sanggup. Hal lain juga seperti tenaga kerja berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang relatif kurang memadai. Mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas, pendidikan terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan.

Pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁴ Dengan bertujuan melindungi pekerjaan dari tenaga kerja agar tidak terjadi PHK secara sepihak dengan memperjelas soal waktu/masa pekerjaan yang dikerjakan yang diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dimuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya

³ Pustaka Yustisia, 2010, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Yustisia, hlm. 9.

⁴ Vykel H. Tering, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja", *Lex Privatium*, Vol. II, (Jan-Mar 2014), 48.

adalah pekerja tetap.⁵ Diatur juga dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan, “*perjanjian kerja adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya*”.⁶ Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut dengan perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban yang wajib untuk dipenuhi para pihak yang melakukan perjanjian. Tentunya disempurnakan dengan ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan unsur-unsur pekerjaan, yaitu adanya unsur pelayanan (service), adanya unsur waktu (time), adanya unsur upah (pay).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hubungan ketenagakerjaan kerap kali terjadi. PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (25), adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷ Sedangkan menurut Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan

⁵ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 60.

⁶ R. I., KUHPerdara, Pasal 1313.

⁷ R.I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (5).

oleh salah satu pihak.⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus mengatur terkait mengenai PHK yaitu di dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pasal 150 UU 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, milik negara, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Penyelesaian perselisihan PHK, negara pada dasarnya memberikan ruang untuk menyelesaikan kasus perselisihan PHK pada ranah non litigasi dengan cara cepat dan biaya rendah. Hal ini direalisasikan dengan adanya instansi pemerintah yang diperani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), pun lembaga-lembaga swasta. Dalam hal ini penyelesaian PHK diharapkan agar dapat diatasi pada ranah non litigasi dan tidak melulu sampai ke tingkat penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Fenomena yang terjadi di Kabupaten Bantul terkait perkara perselisihan PHK, yaitu oleh P.T Kharisma Eksport Prisma Wardhana yang

⁸ R.I., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka (4).

⁹ Asri Wijayanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 30.

memberhentikan pekerja tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, menurut Mujiman “mantan pekerja”. Belasan mantan karyawan korban PHK mengadu ke Disnakertrans Bantul, guna memperjuangkan hak-hak mereka, karena tanpa surat pemberitahuan terlebih dahulu mereka sudah di PHK.¹⁰ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul sebagai instansi penunjang pemerintah yang berperan dalam penyelesaian perselisihan PHK yang terjadi di Kabupaten bantul.

Berdasarkan uraian diatas penulis kemudian mengangkat penelitian yang berjudul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI KABUPATEN BANTUL“**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, masalah yang ingin dirumuskan adalah tentang:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan PHK di Kabupaten Bantul ?
2. Apa yang menjadi penghambat Disnas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan PHK di Kabupaten Bantul ?

¹⁰ AntaraYogya, 2019, Belasan Mantan Karyawan Korban PHK Mengadu Ke Disnakertrans Bantul (Video), <https://jogja.antaranews.com/berita/368587/belasan-mantan-karyawan-korban-phk-mengadu-ke-disnakertrans-bantul-video> , diakses pada September, 23, 2020, 08.00 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin untuk dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui peran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perselisihan PHK.
2. Agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan PHK.

D. Manfaat Penelitian

Dari uraian penelitian di atas, penelitian ini bermaksud memberikan manfaat atau kontribusi terkait dengan:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dalam diskursus perkembangan disiplin Ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan peran serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK.

2. Manfaat praktis

Memberi informasi bagi masyarakat khususnya buruh dalam hal penyelesaian perselisihan PHK oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul.