

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional kita adalah kualitas manusia Indonesia. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia tersebut tidak mempunyai pekerjaan, di mana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya.

Bagi negara Indonesia, masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang menarik untuk dikaji. Sebagai negara agraris yang cenderung berubah menjadi negara industri maka menjadi kebutuhan akan tenaga kerja setiap tahunnya semakin meningkat sehingga dapat memberikan konsekuensi terhadap penyerapan tenaga kerja.

Di Indonesia didalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki suatu peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan serta merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang sebagai kunci keberhasilan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan

kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.¹⁾

Tenaga kerja merupakan aset bagi negara dalam meningkatkan perekonomian negara disatu sisi. Disisi yang lain tiap warga negara atau masyarakat berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maka terjadi suatu keterkaitan antara penciptaan lapangan kerja serta peningkatan perekonomian negara untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁾

Pembinaan hubungan antara tenaga kerja atau pekerja dengan pengusaha harus dapat diarahkan kepada terciptanya keserasian yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan dan saling mengerti akan peranan serta hak dan melaksanakan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan kegiatan proses produksi dan peningkatan partisipasinya dalam suatu pembangunan.

Perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang mempekerjakan karyawan baik itu pekerja ataupun buruh. Antara pengusaha dan tenaga kerja adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja

¹⁾ B. Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 3

²⁾ Direktorat Pengelolaan Informasi Perekonomian Lembaga Informasi Nasional, *Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja*, Jakarta, 2001, hal 34.

kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja dapat tercapai apabila diantara pekerja atau buruh maupun pengusaha merasa tenteram dalam menjalankan pekerjaannya dan nyaman dalam menjalankan setiap kegiatan usaha tersebut. Namun dengan semakin berkembangnya perekonomian Nasional, telah dapat menyebabkan semakin kompleksnya hubungan industrial di Indonesia yang ditandai dengan timbulnya perselisihan serta perbedaan yang menyangkut masalah hubungan sosial antara pengusaha dan pekerja dalam hal hak dan kewajiban masing-masing yang banyak mengalami perubahan serta pembaharuan-pembaharuan.

Pemmasalahan yang mendasar dalam ketenagakerjaan di Indonesia antara lain adalah tingkat pendidikan pekerja relatif rendah, kesadaran pengusaha dalam melaksanakan ketentuan normatif masih kurang, adanya kesenjangan komunikasi antara pengusaha dan pekerja karena masing-masing pihak tidak menggunakan prinsip kemitraan, dan pengusaha yang membayar upah minimum regional sebagai standart tanpa adanya upaya untuk membuat skala upah.³⁾

Dari berbagai permasalahan tersebut bila tidak diatasi dapat menimbulkan hubungan kerja yang tidak harmonis dan adanya rasa ketidakpuasan. Hubungan yang tidak harmonis ini bila berlarut-larut dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja.

³⁾ *Ibid*, hal 35.

Soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja adalah suatu masalah yang besar akibatnya bagi karyawan, karena dengan berakhirnya hubungan kerja, bagi karyawan berarti kehilangan mata pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan, bila ia tidak segera mendapatkan suatu pekerjaan lagi di tempat yang lain.⁴⁾

Dengan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja tersebut banyak menjadi keluhan dan kekecewaan bagi para pekerja karena pekerja merasa dirugikan. Pekerja tersebut harus memulai dari awal agar dapat memperoleh pekerjaan yang baru untuk memenuhi kehidupan dan kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.

Karyawan berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang umumnya mengakhirinya. Maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya karena adanya keterpaksaan. Dimana pemutusan hubungan kerja tersebut dapat merugikan pihak si pekerja. Buruh atau pekerja tersebut harus mencari pekerjaan lagi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk

⁴⁾ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Peburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1993, hal 65.

mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Sehingga pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu tentang ketenagakerjaan pada Bab XII mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam penyelesaian masalah PHK bukan merupakan sesuatu yang mudah karena adanya suatu alasan yang dipandang kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha kepada karyawan atau tenaga kerja, seperti alasan ekonomis, alasan tentang diri pribadi karyawan yang bersangkutan dan alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa.

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi perselisihan hubungan industrial dan masalah PHK serta pelaksanaan putusan. Oleh karena itu Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan perlu untuk memberikan perlindungan secara normatif agar masalah pemutusan hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak, terutama pihak buruh dan untuk menjamin adanya suatu ketertiban, keadilan serta kepastian hukum di dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Atas dasar itulah, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penulis mengambil judul

"Tinjauan Terhadap Masalah Penyelesaian PHK di Wilayah Kerja Kantor Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal"

B. PEMBATASAN DAN PERUMUSAN MASALAH

Karena banyaknya permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan maka penulis akan melakukan pembatasan masalah yaitu hanya dengan membahas masalah mekanisme pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan tentang mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut :

- Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Wilayah Kerja Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam skripsi ini, memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

- Untuk mendapatkan gambaran penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Wilayah Kerja Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal .

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis

- Penelitian ini dapat untuk sarana penghimpun data sebagai bahan penyusunan penulisan hukum dalam bentuk skripsi.
- Dapat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum, terutama tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

2. Secara praktis

- Dapat menambah wawasan bagi suatu masyarakat tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja.
- Dapat digunakan dalam mengambil suatu kebijaksanaan bagi pihak-pihak yang berselisih atau pihak tenaga kerja dan pengusaha.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan dari suatu yang telah ada. Menguji kebenaran dilaksanakan jika apa yang sudah ada masih diragukan kebenarannya.⁵⁾

Metode penelitian ini meliputi beberapa langkah-langkah :

1. Metode Penelitian

Metode pendekatan ini adalah yuridis sosiologis yaitu dari segi yuridis adalah menekankan pada suatu ilmu hukum sedangkan dari segi sosiologis

⁵⁾ *Rony Vanitjo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hal 15.

adalah menelaah gejala-gejala yang berlaku dalam masyarakat mengenai penyelesaian PHK.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah deskriptif. Deskriptif adalah suatu penelitian yang hanya berupa penggambaran obyek yang menjadi pokok permasalahan mengenai mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Sumber data primer di dalam penelitian ini adalah dari observasi dan wawancara di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal.

b. Data sekunder

Data sekunder di dalam penelitian ini adalah bahan-bahan pustaka seperti literatur, peraturan perundang-undangan, konsep-konsep hukum dan buku-buku panduan lainnya.

Adapun metode pengumpulan data dengan cara :

a. Penelitian Kepustakaan

Yaitu data yang diperoleh dengan membaca buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan ini khususnya tentang masalah PHK.

b. Penelitian Lapangan

Adalah cara memperoleh suatu data primer. Data ini diperoleh dengan mengadakan pengamatan (observasi) dan wawancara di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal.

4. Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara data-data yang sudah berhasil dikumpulkan dari penelitian kepustakaan maupun data-data yang dari observasi disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif berdasarkan disiplin ilmu hukum.

Hasil dari analisa tersebut kemudian disusun dalam bentuk skripsi atau bentuk laporan penulisan hukum.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab, yaitu :

- BAB I PENDAHULUAN** : Bab ini berisi Latar Belakang Penelitian, Pembatasan dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian serta Sistematika Penulisan Skripsi.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA** : Bab ini membahas mengenai Bentuk Hubungan Kerja yang meliputi Pengertian Ketenagakerjaan, Bentuk

Perjanjian Kerja / Hubungan Kerja, Syarat dan Jenis Perjanjian Kerja dan Pengertian PHK, Sifat PHK, Jenis PHK, serta Sebab-sebab Terjadinya PHK.

- BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Dalam bab ini menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian mengenai Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kendal.
- BAB IV PENUTUP : Bab ini menguraikan hasil Kesimpulan dan Saran sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.