

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NKRI Tahun 1945) dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat Undang-Undang HAM,)pada ketentuan Pasal 3 ayat (2) menyebutkan bahwa : “ Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.

Sesuai dengan politik hukum Undang-Undang tersebut tersebut, bahwa manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketakwaan dan tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia. Oleh pencipta-Nya, manusia dianugerahi hak asasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat, kemuliaan dirinya serta keharmonisan pergaulan dalam lingkungan sosial.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Sesuai dngan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan

pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Didalam suatu Undang-Undang atau peraturan yang telah ditetapkan dan nantinya akan dilaksanakan perlu disosialisasikan kepada semua masyarakat agar diterapkan dan dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku sehingga Undang-Undang tersebut dapat dimengerti dan dipahami dengan jelas bagi setiap orang atau individu.

Setiap pekerja/buruh dan atau karyawan berhak mendapat perlindungan hukum yang wajar yang disahkan oleh pemerintah atau penguasa baik pemerintah pusat maupun daerah melalui sejumlah peraturan yang ada dan secara resmi dianggap mengikat, atau dengan kata lain perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut menyebabkan akan dikenakan sanksi.

Sebagai pekerja/buruh segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan atau peraturan-

peraturan tentang ketenagakerjaan harus diketahui dengan jelas. Terutama adalah hak-hak dasar pekerja/buruh yang harus dipenuhi diantaranya yaitu Upah atau gaji, mendapat pelatihan kerja, penempatan pekerja/buruh, memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama, waktu kerja yang tidak berlebihan, mendapat kesejahteraan, ikut serikat pekerja/serikat buruh, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, cuti, serta perjanjian kerja karyawan semua hal tersebut dijelaskan secara detail.

Dengan demikian sebagai pekerja/buruh harus memahami isi yang terkandung didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan). Ketentuan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut akan menjadi pedoman selama menjalani pekerjaan di suatu Perusahaan. Berbagai macam hak dan kewajiban dari perusahaan dan pekerja/buruh telah dituangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Sejak terjadinya krisis ekonomi yang melanda negara Asia terutama negara Indonesia, permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan semakin memprihatinkan, yang mau tidak mau menjadi salah satu tugas bagi pemerintah untuk dapat bertindak secara tepat sasaran guna mengatasi masalah ketenagakerjaan yang timbul.

Munculnya krisis ekonomi ini menimbulkan banyak perusahaan yang gulung tikar atau bangkrut. Keadaan ini membuka peluang untuk terjadinya tindakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bagi pekerja/buruhnya.

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu fenomena yang sangat penting dalam dunia Hukum Perburuhan. Hal ini karena Hukum Perburuhan pada dasarnya bertujuan untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang mempunyai kedudukan yang rendah baik dari segi ekonomi, sosial jika dibandingkan dengan majikan. Putusnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan awal dari berakhirnya kemampuan ekonomi seorang pekerja/buruh untuk membiayai kehidupan ekonomi keluarganya.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan dampak negatif yaitu bertambahnya pengangguran. Keadaan ini juga dapat berdampak pada kehidupan sosial, dimana kehidupan-kehidupan sosial yang terjadi oleh adanya pemutusan hubungan kerja juga dapat meningkatkan kerawanan angka kriminalitas.

Sesungguhnya pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu keadaan yang pasti akan terjadi, hanya saja kalau pemutusan hubungan kerja itu terpaksa dilakukan haruslah melalui prosedur yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang terutama berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (selanjutnya disingkat PHK) haruslah benar-benar diberikan sebagaimana yang ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Namun sayangnya dalam praktek sering terjadi bahwa adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak tanpa prosedur sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Selain itu fakta di lapangan juga menunjukkan masih banyak pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak tidak mendapatkan pembayaran uang pesangon, uang jasa maupun ganti rugi.

Ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengatur bahwa untuk pemutusan hubungan kerja harus memperoleh izin dari dan putusan dari Lembaga yang berwenang yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial ad-hoc, dan bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja haruslah diberikan hak-hak normatifnya berupa uang pesangon, uang penghargaan Masa Kerja dan Ganti rugi atas hak-hak yang belum diambil yang besarnya ditentukan sesuai dengan masa kerjanya.

Ketentuan seperti itu dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat Undang-Undang PPHI) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan keadaan tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan seputar pemutusan hubungan kerja dalam kaitannya dengan pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh dalam memperoleh uang pesangon sebagai akibat pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal ini baik pemberi kerja dan pekerja/buruh sering kali timbul permasalahan sehingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh dan Perusahaan. Pemerintah Daerah terutama Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang mempunyai kewenangan di bidang tersebut harus melihat dan mengkaji permasalahan ini secara baik, dan tepat sehingga perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terwujud sesuai dengan proses hukum yang ada di negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya dan secara khusus di Kabupaten Kepulauan Yapen.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang penulis uraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai proses penyelesaian dan perlindungan terhadap hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) secara detail dan mendalam dengan mengambil judul **“Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Kepulauan Yapen”**

B. Rumusan Masalah.

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Di Kabupaten Kepulauan Yapen ?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Yang Terjadi Di Kabupaten Kepulauan Yapen ?

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengkaji dan menganalisis Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pengusaha dengan Pekerja di Kabupaten Kepulauan Yapen.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Yang Terjadi Di Kabupaten Kepulauan Yapen.

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang berharga secara akademis dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan Hukum Ketenagakerjaan secara khusus terutama menyangkut masalah Ketenagakerjaan terutama Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam kaitannya dengan perlindungan terhadap hak pekerja sebagai akibat adanya Tindakan pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar rujukan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan masalah Hukum Ketenagakerjaan ke jenjang penelitian yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah-masalah yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, terkait masalah pemutusan hubungan kerja

(PHK) khususnya terkait dengan mekanisme penyelesaian PHK dan pemenuhan hak-hak yang timbul sebagai akibat hukum adanya PHK.

b. Bagi Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi Masyarakat pada umumnya dan pekerja/buruh secara khusus untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Hukum Ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan PHK dalam hal mekanisme penyelesaiannya serta pemenuhan dan perlindungan terhadap hak-hak normatif yang timbul sebagai akibat hukum dari adanya PHK.

c. Bagi Pemerintah

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan untuk dijadikan dasar pertimbangan kebijakan oleh Pemerintah dalam menetapkan peraturan perundangan untuk menindaklanjuti masalah-masalah perselisihan hubungan industrial pada umumnya dan secara khususnya masalah PHK dalam kaitannya dengan penyelesaian PHK yang terjadi dalam hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan terutama menyangkut perlindungan terhadap hak-hak normatif yang timbul sebagai akibat adanya PHK guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang mengalami PHK. Hal ini sejalan dengan sifat dan hakekat dari Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.