

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Suatu organisasi perusahaan yang baik memerlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk pembinaan, pengarahan serta perlindungan bagi tenaga kerja.

Semakin banyak persoalan perburuhan atau ketenagakerjaan saat ini, bahkan dengan kemajuan jaman yang semakin modern sehingga tenaga manusia sudah mulai dikurangi dan diganti dengan mesin, masih ditemukan banyak permasalahan dan semakin kompleks masalah tersebut. Hukum yang merupakan produk dari kebijakan politik, konteks pembuatan serta penafsirannya tidak langsung akan terbebas dari kepentingan-kepentingan berbagai pihak dan bisa jadi merupakan produk yang telah dipesan atau dititipkan oleh para pihak yang bersinggungan secara langsung maupun tidak. Seperti halnya produk hukum-hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan dan perangkat lain yang merupakan mekanisme dari perpanjangan hukum atau undang-undang.

Sehingga di sini akan penulis jabarkan tentang pengaturan pemutusan hubungan ketenagakerjaan yang dimuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang syarat akan kepentingan dari berbagai pihak, sehingga saat ini setelah produk hukum ini dibuat malah menciptakan berbagai masalah dan gejolak di kalangan masyarakat perindustrian.

Perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan dan mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan yang layak. Untuk mensukseskan perlindungan bagi tenaga kerja diperlukan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja Dan Penyediaan Tenaga Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional Dan Daerah;
2. Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan; Dan
3. Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dan Keluarganya.

Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah kompleks, selain karena sistem ekonomi nasional yang telah dikuasai oleh keluarga, juga dikarenakan oleh rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun. Manakala rezim penguasa jatuh, secara otomatis akan membawa

akibat pada runtuhnya perekonomian dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak mungkin dihindari.

Dari semua permasalahan yang terdapat dalam ketenagakerjaan, yang paling terpenting adalah upah. Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa tertentu. Dalam penetapan tingkat upah, antara pelaku penerima pekerjaan (buruh) dan pemberi pekerjaan (pengusaha) memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan tingkat upah.

Salah satu bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Perserikatan Kelompok Pelita Sejahtera (PKPS), sebanyak 52,9% buruh tidak tahu mengenai jumlah upah minimum dalam bentuk kebijakan

pengupahan dan hanya 47,1% buruh yang mengetahui jumlah upah minimum, itupun sebagian dari mereka mengetahuinya dari serikat buruh sebanyak 25,3%.¹

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 91, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan system pengupahan nasional dibentuklah Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Sedangkan definisi dari Dewan Pengupahan itu sendiri menurut Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat perkerja/serikat buruh dengan komposisi 2:1:1 serta unsur perguruan tinggi dan pakar.

Setiap perusahaan pasti sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan upah minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Dengan penyusunan prediksi kenaikan upah minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Namun banyak kita ketahui prediksi kenaikan upah minimum yang dibuat oleh pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan upah minimum, hal ini dikarenakan para pengusaha tidak menginginkan biaya yang terlalu tinggi yang akan mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan dan berdampak pula pada pencapaian laba/rugi perusahaan. Pengusaha memberikan upah minimum hanya sebatas memenuhi ketentuan belaka.

Krisis moneter yang terjadi di Indonesia memberikan dampak pada banyaknya industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja memberikan dampak juga pada pemutusan hubungan kerja

¹ Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, (Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2007), hlm. 32

(PHK) yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya

Pada prakteknya pemutusan hubungan kerja harus berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada perusahaan misalnya memberikan uang pensiun atau pesangon. Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan yang dialami oleh PT. Ghalaz Sukses Perkasa.

PT. Ghalaz Sukses Perkasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang bisnis properti yang memiliki 55 karyawan dan berlokasi di JL. P.Tirtayasa Ruko Nusantara No. 7-8 Sukabumi Bandar Lampung. Dengan adanya beberapa kesalahan-kesalahan dari para pekerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa antara lain kedisiplinan, tanggung jawab serta kejujuran, maka perusahaan PT. Ghalaz Sukses Perkasa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya dikarenakan perusahaan mengharapkan kinerja kerja yang lebih tinggi serta untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Ghalaz Sukses Perkasa.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis hendak mengkaji lebih mendalam mengenai system pengelolaan tenaga kerja di PT.Ghalaz Sukses Perkasa yang meliputi pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) serta melihat apakah PT.Ghalaz Sukses Perkasa mengenai permasalahan tersebut sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan atau belum. Maka dari itu penulis memilih judul “PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT. GHALAZ SUKSES PERKASA BANDAR LAMPUNG”

1.2. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1.2.1. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ghalaz Sukses Perkasa ?
- b. Faktor apakah yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa ?

1.2.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada dua ruang lingkup pembahasan, yaitu dalam bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai ketenagakerjaan dan lingkup substansi yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ghalaz Sukses Perkasa.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ghalaz Sukses Perkasa.
- b. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ghalaz Sukses Perkasa.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

- a. Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya bahan referensi serta acuan bagi penelitian sejenis diwaktu mendatang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa, dosen, dan pembaca lain yang tertarik dalam hal pengelolaan tenaga kerja.

b. Kegunaan Praktis

1. Sebagai salah satu usaha untuk memperbanyak wawasan dan pengalaman serta menambah pengetahuan tentang Hukum Administrasi Negara (HAN) khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan pemahaman tentang keharusan perusahaan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut ketentuan undang-undang.