

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang diundangkan pada tanggal 2 Oktober 2014 merubah wajah hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Secara hukum maka Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dinyatakan sudah tidak berlaku lagi, dan dalam masa 2 (dua) tahun kedepan seluruh perubahan dan peraturan pelaksanaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 harus ditetapkan.

Otonomi daerah yang dijalankan selama ini semata-mata hanya dipahami sebagai perpindahan kewajiban pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk masyarakat. Padahal substansi penting dari otonomi daerah adalah pelimpahan kewenangan dari pusat ke daerah secara politik dan ekonomi agar pembangunan dan pertumbuhan ekonomi berlangsung secara adil dan merata di daerah. Sehingga konsep otonomi daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia ini yang ditekankan lebih tajam dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014.

Pemberian hak otonomi dimaksudkan pula untuk memberikan keleluasaan bagi pemerintahan daerah agar dapat mengambil dan mengolah sumber-sumber keuangan daerah sendiri guna membiayai pelaksanaan pembangunan daerah.

Sejalan dengan kebijaksanaan itu, keuangan daerah diupayakan dapat memantapkan tujuan pembangunan agar keuangan daerah semakin berperan dalam meningkatkan efisiensi dan pemerataan pembangunan, mendorong partisipasi aktif masyarakat dan swasta serta memperluas kesempatan kerja.

Oleh sebab itu, Keuangan menjadi salah satu faktor pendukung pelaksanaan otonomi daerah. Dan sumber pendapatan daerah menurut Pasal 285 Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terdiri dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan Daerah yang dipisahkan dan lain-lain pendapatan asli Daerah yang sah.

Salah satu sumber dana untuk mendukung keuangan daerah adalah hasil/laba dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Yang merupakan salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi PAD. BUMD ini diwujudkan dalam bentuk Perusahaan Milik Daerah.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Kota Bandar Lampung yang menjadi salah satu Perusahaan Milik Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan, mengelola prasarana dan sarana di bidang penyediaan air bersih dengan tujuan memberikan pelayanan air bersih secara adil dan terus menerus, disamping mempunyai fungsi ganda yaitu fungsi Sosial dan profit dengan penerapan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan. Fungsi sosial artinya memberikan pelayanan kepada masyarakat sedangkan profit tidak terlepas dari aspek ekonomi,

yaitu mencari keuntungan.¹ Hal ini berarti bahwa keberadaan PDAM dihadapkan pada dua tuntutan, yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan berorientasi sosial dan memberi kontribusi terhadap pembiayaan pembangunan.

Sebagai suatu perusahaan, PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung membutuhkan tenaga kerja dalam menjalankan usahanya. Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.² PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung selaku perusahaan daerah mempunyai aturan tersendiri dalam mengatur rumah tangganya. Hal ini tercantum dalam Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang No. 5

Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah yaitu :

“Kedudukan hukum, gaji, pensiun dan sokongan serta penghasilan lain dari Direksi dan pegawai/pekerja Perusahaan Daerah diatur dengan Peraturan Daerah yang berlaku setelah mendapat pengesahan instansi atasan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan pokok peraturan gaji Daerah yang berlaku”.

Lalu bagaimana apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja di dalam instansi perusahaan daerah, Mengingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, dengan terkena PHK para pekerja akan kehilangan sumber nafkahnya. Menurut Lalu Husni³ dalam bukunya menyatakan bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi terutama dari kalangan buruh/pekerja. Karena dengan PHK

¹ Diambil di www.pdamwayrilau.com pada tanggal 2 januari 2015

² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. hal 2.

³ Lalu Husni ,2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, maupun pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur ketentuan mengenai PHK. Diantaranya Pasal 151 secara garis besar menegaskan dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi PHK. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila dikaitkan pada kenyataan yang ada bahwa dari beberapa Perusahaan masih banyak terjadinya PHK terhadap pekerja, namun belum sepenuhnya mengikuti aturan yang ada. Salah satunya adalah PDAM Way Rilau yang terletak di Kota Bandar Lampung. Dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya seharusnya pihak perusahaan membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) 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”.

Tetapi hal itu tidak terjadi kepada Sution mantan karyawan PDAM, beliau diberhentikan secara tidak hormat oleh Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung, yang telah bekerja terhitung sejak 1 Agustus 1982 berdasarkan SK No.KP/141/15/PDAM/1982. Kemudian beliau diberhentikan secara tidak hormat oleh pihak perusahaan sejak 2 Agustus 2013 dengan SK No.822/PDAM/05/VIII/2013, tanpa membayar hak pesangon dan penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut :

“Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung “.

1.2 Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti antara lain :

1. Bagaimanakah kedudukan dan hak-hak karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung dalam kaitanya dengan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimanakah upaya penyelesaian sengketa dari Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung?

2. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup dari penelitian ini adalah kajian bidang hukum administrasi negara pada umumnya dan hukum tenaga kerja pada khususnya mengetahui Pelaksanaan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian dan beberapa rumusan permasalahan yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kedudukan dan hak-hak karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung dalam kaitanya dengan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang di-PHK oleh PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian dan pembahasan dalam Penulisan Hukum yang membahas mengenai “Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Kota Bandar Lampung “ini adalah :

a. Kegunaan yang bersifat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau pemikiran bagi perkembangan ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya tentang Perlindungan Hukum atas akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Perusahaan.
2. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

b. Kegunaan yang bersifat praktis

1. Menambah wawasan peneliti mengenai perkembangan mengenai upaya penyelesaian Hukum terhadap pekerja atas akibat dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Perusahaan.
2. Memberi sumbang saran/ informasi lebih lanjut kepada lembaga/instansi pemerintah yang terkait, antara lain Serikat Pekerja, Dinas Ketenagakerjaan berkaitan dengan Pelayanan dibidang Ketenagakerjaan atas akibat dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Perusahaan.