BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengaturan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945, yang menyebutkan:

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Pengaturan terhadap pekerja juga diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang RI No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa:

- (1). Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (2). Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Berdasarkan peraturan tersebut dapat diketahui bahwa, setiap warga negara mempunyai hak dan perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja. Setiap tenaga kerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan tidak diperkenankan bekerja lagi pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja sehingga tenaga kerja tersebut diberhentikan kerja oleh pihak perusahaan. Faktor penyebab di-PHK seorang pekerja dapat terjadi karena kemungkinan perusahaan dalam keadaan pailit ataupun faktor lain sehingga mengakibatkan pekerja tersebut di-PHK.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan 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 maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Setiap tenaga kerja yang di-PHK tersebut berhak mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebagai bentuk penghargaan masa kerja. Ketentuan mengenai Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap tenaga kerja tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Mengenai pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap tenaga kerja sebagai implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilihat dari bentuk pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang dilaksanakan oleh pihak PT. Golden Sari Bandar Lampung terhadap tenaga kerja yang di-PHK oleh PT. Golden Sari.

PT. Golden Sari merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Sedangkan bagi pejabat atau penanggung jawab PT. Golden Sari merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi

pemerintah daerah Kota Bandar Lampung, PT. Golden Sari sangat penting artinya karena PT. Golden Sari merupakan bagian dari kekuatan ekonomi di bidang perindustrian. Hal ini karena PT. Golden Sari merupakan salah satu perusahaan di Kota Bandar Lampung yang bergerak di bidang industri sari manis.

Pemerintah daerah Kota Bandar Lampung mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan PT. Golden Sari. Pemerintah daerah Kota Bandar Lampung mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait pada khususnya. Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan dan keseimbangan dari pihak-pihak yang terkait akan berjalan dengan baik.

Tenaga kerja PT. Golden Sari terkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pejabat atau penanggungjawab PT. Golden Sari meskipun memberatkan bagi tenaga kerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil, begitu pula dengan tenaga kerja yang sudah di-PHK terkadang dalam pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) masih sering mengalami hambatan.

Pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) berarti membahas mengenai hak dan kewajiban, dalam hal ini berkaitan dengan tenaga kerja artinya berbicara tentang hak-hak tenaga kerja setelah melaksanakan kewajibannya.

Perjanjian kerja yang digunakan di PT. Golden Sari menggunakan perjanjian kerja secara lisan, tetapi pada golongan tertentu banyak juga yang tertulis. Hal tersebut memang tidak menyalahi peraturan sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi perjanjian kerja tersebut akan lebih baik bila dibuat secara tertulis sebab selama ini ternyata bentuk perjanjian kerja secara lisan telah menempatkan tenaga kerja dalam kondisi yang sangat lemah. Berdasarkan Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja wajib membuat perjanjian secara tertulis dengan tenaga kerja.

Berdasarkan data pra penelitian menunjukkan bahwa sampai akhir Desember 2011 jumlah seluruh pekerja di PT. Golden Sari tersebut sebanyak 43 orang tenaga kerja laki-laki dan 166 tenaga kerja perempuan. Penempatan kerja mereka dibagi dalam beberapa bagian, diantaranya: bagian pengolahan zat kimia, bagian sarana, bagian dapur dan bagian buruh pabrik. Secara keseluruhan upah kerja mereka sekitar Rp. 950.000,00 (sembilan ratus lima puluh ribu rupiah).

Pihak PT. Golden Sari memanfaatkan tenaga kerja buruh selain memperoleh tenaga yang murah, mereka mudah diatur dan tidak banyak menuntut. Keadaan

dan kondisi yang demikian menjadi tidak efektif bagi pihak tenaga kerja dan pihak PT. Golden Sari untuk menyelenggarakan perjanjian perburuhan, dan terbentuknya perjanjian hal tersebut tidak menjamin adanya kepastian hukum akibatnya tidak dapat diharapkan sebagaimana yang telah dicantumkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apalagi tenaga kerja yang di-PHK tersebut tidak mempunyai organisasi serikat pekerja yang dapat menyalurkan aspirasi para tenaga kerja sehingga nasibnya menjadi manifestasi dari hukum primitif, kalaupun sudah ada tentunya kebebasan mereka dibatasi.

Kenyataan tersebut dialami oleh para tenaga kerja yang sudah di-PHK pada PT. Golden Sari, dimana pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap para tenaga kerja yang di-PHK tidak berjalan dengan baik, walaupun para tenaga kerja yang di-PHK sudah bekerja selama masa kerja 4 tahun dan sudah sepatutnya memperoleh Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) namun realisasi dilapangan tidak demikian, para tenaga kerja yang di-PHK jarang yang diberikan tunjangan ataupun Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).

Ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Sebagai bentuk pelaksanaan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap tenaga kerja yang di-PHK maka pejabat yang sekaligus menjadi penanggungjawab pada PT. Golden Sari harus memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pelaksanaan Pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja Terhadap Pekerja Yang di-PHK Di PT. Golden Sari Bandar Lampung".

1.2. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

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

- a. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung?
- b. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung?

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini dibatasi pada dua ruang lingkup pembahasan, yaitu dalam bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai ketenagakerjaan dan lingkup substansi yaitu pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT.
 Golden Sari Bandar Lampung dan cara penyelesaiannya.

2. Kegunaan Penelitian

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

a. Kegunaan Teoritis

- Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenegakerjaan.
- 2). Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

b. Kegunaan Praktis

- Bagi pekerja, dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dengan pengusaha.
- 2). Bagi pengusaha, dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja sebagaimana mestinya dengan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.
- 3). Bagi Pemerintah, dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang semakin pesat.
- 4). Bagi masyarakat, dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.