

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa:<sup>1</sup>

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

Pekerjaan tersebut dapat setiap orang peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan sebagai pekerja

---

<sup>1</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

atau buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah.

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:<sup>2</sup>

*“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”*

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berlangsung selama pekerja masih mengikatkan dirinya untuk bekerja, dan hubungan kerja dapat berakhir setelah pekerja tidak lagi mengikatkan dirinya untuk bekerja, sehingga hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya dapat berlangsung.

---

<sup>2</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 63.

Salah satu hal krusial yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:<sup>4</sup>

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

PHK merupakan perselisihan yang sulit untuk dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pada prinsipnya semua pihak diupayakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, tetapi pada data empiris hal tersebut ternyata tidak dapat dihindari bahkan merupakan penyebab terjadinya perselisihan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 178.

dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial dan di luar pengadilan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian secara bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Demikian halnya dalam penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian tersebut, namun sebelum perselisihan diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan hubungan industrial, baik melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi.

PHK merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan PHK, sehingga menyebabkan beberapa permasalahan yang terjadi antara para pihak, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, salah satu pelaksana tugas tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Sebagai pelaksana tugas tersebut tentunya memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK yang terjadi pada perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul .

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penulisan karya ilmiah ini penulis mengangkat judul “PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).”

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah hanya pada penyelesaian perkara PHK yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada tahun 2012-2016.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)?
2. Bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Obyektif
  - a. Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
  - b. Untuk mengetahui bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
2. Tujuan Subyektif
  - a. Memenuhi persyaratan bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta
  - b. Memberikan informasi bagi masyarakat secara umum dalam hal penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, sehingga masyarakat khususnya pekerja dapat mengetahui prosedur yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran di bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai penanganan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Manfaat Praktis, mengembangkan daya pikir, mengembangkan penalaran dalam menganalisis suatu kasus yang kongkrit serta mengetahui kemampuan penulis dengan menerapkan ilmu yang diperoleh.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Setiap orang yang hidup tidak dapat lepas dari kebutuhan hidup, yang meliputi sandang, pangan, maupun papan baik untuk dirinya sendiri maupun keluarga. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut tentunya harus dilakukan dengan bekerja agar memperoleh penghasilan. Dalam hukum ketenagakerjaan, setiap orang yang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pengusaha, didasarkan atas hubungan kerja, maka disebut dengan pekerja atau

buruh. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa :<sup>6</sup>

*“Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa :<sup>7</sup>

*“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidaklah dapat terlepas dari adanya suatu perselisihan, diantaranya yaitu perselisihan dalam PHK. Perselisihan dalam PHK dapat disebabkan oleh beberapa faktor dari pengusaha maupun dari pekerja sendiri. Dalam penyelesaian perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha memerlukan adanya peran dari pemerintah, yang dalam hal ini merupakan tugas dari Dinas Tenaga Kerja sebagai penegak norma ketenagakerjaan dalam penanganan perkara perselisihan PHK tersebut.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

---

<sup>6</sup> Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>7</sup> Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat<sup>8</sup>, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, kemudian dilanjutkan pada data primer di lapangan.

## 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya<sup>9</sup>, dilakukan dengan menganalisis bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara PHK, serta bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselishan PHK.

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.44, Ringinharjo, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

## 4. Jenis Data

### a. Data Primer

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal 51.

<sup>9</sup> Zunaidi, 2007, *Metode Penelitian*, Medan: USU Repository, hal. 11.

Data Primer diperoleh dari sumber utama yaitu fakta atau keterangan berkaitan dengan sumber data yang bersangkutan, yang berasal dari pihak terkait dengan obyek penelitian.

b. Data Sekunder yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat<sup>10</sup>, terdiri dari:

a) Undang-Undang Dasar 1945

b) Peraturan Perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan undang-undang lain yang terkait dengan penelitian ini.

2. Bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi,<sup>11</sup> sumbernya berupa makalah, hasil karya ilmiah para sarjana, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan yang terkait dengan penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

---

<sup>10</sup> Khudzaifah Dimiyati, 2015, *Metodologi Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, Surakarta: UMS, hal 7.

<sup>11</sup> Zainuddin, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 54.

Studi kepustakaan adalah tehnik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.<sup>12</sup> Studi kepustakaan dilakukan dengan mengadakan studi penelitian terhadap literatur, buku-buku, dan undang-undang yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Studi Lapangan dilakukan dengan wawancara, wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seorang informan atau otoritas atau seorang narasumber yang mengetahui dan memahami suatu masalah yang menjadi pokok bahasan.<sup>13</sup> Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan pihak yang terkait pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data secara kualitatif, metode kualitatif adalah menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan

---

<sup>12</sup> M. Nazir, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 27.

<sup>13</sup> Dendy Sugiono, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, hal. 735.

kehidupan sehari-hari.<sup>14</sup> Metode analisis data ini dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kemudian dihubungkan dengan data-data yang diperoleh penulis di lokasi penelitian baik dari studi kepustakaan maupun wawancara, yang kemudian disusun secara sistematis untuk ditarik sebuah kesimpulan.

## **H. Sistematika Skripsi**

Untuk memberikan gambaran dan untuk mempermudah dalam melakukan pembahasan, analisis, serta penjabaran isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penelitian ini menjadi 4 (empat) bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan terdiri dari:

- A. Latar Belakang
- B. Pembatasan dan Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Skripsi

BAB II Tinjauan Pustaka terdiri dari:

---

<sup>14</sup> Sarwono Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 257.

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja
3. Bentuk Perjanjian Kerja
4. Jenis Perjanjian Kerja

B. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisikan mengenai:

- A. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- B. Kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

BAB IV Penutup yang berisikan:

- A. Kesimpulan
- B. Saran