

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah sumber tertinggi dalam hak seseorang, Hak bekerja adalah hak setiap orang yang dimana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Setiap manusia harus memiliki hak diantaranya hak untuk hidup dan mempertahankan kehidupan, Hak atas kelangsungan hidup, dan salah satunya adalah Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak: “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini mengatur bahwa secara konstitusional ada perlakuan atas hak bekerja pada setiap orang.

Demikian juga dalam UU No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 1 menyatakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. HAM melekat pada semua orang karena dirinya sebagai manusia dan akan tetap dimilikinya meskipun yang bersangkutan melanggar hukum (hak legal) atau melanggar kesepakatan (hak kontrak) atau tidak mengikuti tuntutan moral (hak moral).

Bahwa tentang ketenagakerjaan diatur secara spesifikasi dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah

menjadi Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja peruatuan pelaksana lain yang dijadikan runcing dasar hukum untuk melindungi hak-hak para pekerja adalah PP No. 35 tahun 2021 dan PP No 37 tahun 2021, disini mengapa penulis menggunakan kedua undang-undang ini karena dari kedua undang-undang ini masih memiliki aturan-aturan yang sama pada pasal tertentu.

Meskipun secara Yuridis, peraturan tentang hak bekerja ini sudah cukup memadai, namun tetap muncul adanya bahasan persoalan diantaranya adalah persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian sepihak oleh perusahaan atau waktu kontrak telah berakhir.

Kajian ini berfokuskan pada PHK oleh pengusaha atau sering disebut dengan PHK secara sepihak. Dalam PHK secara sepihak perusahaan masih tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hak-hak tersebut adalah upah uang pesangon, uang pengantian hak, uang penghargaan maa kerja dan jaminan kehilangan pekerjaan tersebut ada juga hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja.

Tetapi pada kenyataannya dalam dunia kerja tidak semua orang mendapatkan perlakuan yang sama pada suatu perusahaan, sebagaimana yang

terjadi pada PT. Naviri Multi Konstruksi. Perusahaan ini melakukan PHK secara sepihak pada tahun 2020 PHK dilakukan dengan alasan perampingan pekerja dan tidak ada lagi proyek yang pada tahun 2020. Pada saat di PHK perusahaan memberikan surat pemutusan hubungan kerja dengan berjanji akan memberikan gaji, pesangon dan lain-lain kepada 13 pekerja.

PT. Naviri Multi Konstruksi merupakan perusahaan kontraktor umum yang bergerak dibidang Arsitektur, Konstruksi sipil, Elektrikal dan Mekanikal. Kantor PT. Naviri Multi Konstruksi beralamat di Jalan Pasar Beiabuk Betun, Desa Wehali, Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur dan PT. Naviri Multi Konstruksi ini memiliki Basecamp yang ada di dua tempat yakni di Perbatasan Motamasin Kabupaten Malaka dan Takirin Wedomu Kabupaten Belu. Perusahaan ini terdiri dari 88 karyawan yang bekerja di berbagai bidang yakni sebagai Pelaksana, Side Mager, Logistik, Laboratorium, Kepala Basecamp, Operator Loader, Operator Exca, Operator AMP, Mekanik, Operator Pemecah Batu (Stone Crushing), Operator Motor Gleder, Operator Vibro, Operator Selff Loader, office Boy (OB) dan Security dari TNI.

PT. Naviri Multi Konstruksi Kabupaten Malaka ternyata sudah telah melakukan PHK secara sepihak pada tahun 2015 hingga 2020 sebanyak 3 kali. PHK secara sepihak yang pertama terjadi pada tahun 2015 yang terdiri dari 12 karyawan, kedua pada tahun 2018 yang terdiri dari 18 karyawan dan yang ketiga terjadi pada tahun 2020 terdiri dari 13 orang. Yang menjadi focus penelitian penulis ke 13 pekerja yang di PHK secara sepihak, masih terus memperjuangkan hak-hak mereka.

Berikut ini adalah nama-nama karyawan yang di-PHK secara sepihak pada PT. Naviri Multi Konstruksi, jabatan, lama kerja, dan juga Gaji pokok setiap karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1

No	Nama	Umur	Jabatan	Lama Kerja (Tahun)	Gaji Pokok (Rp)
1	EB	31	Side manager	2,9 tahun	
2	WL	48	Logistik	7,8 tahun	2.250.000
3	MN	55	Operator Vibro	8 tahun	2.000.000
4	HN	29	Operator Loder	7,2 tahun	2.000.000
5	KI	51	Sopir truk	4,11 tahun	1.250.000
6	DS	26	Operator gleder	6,1 tahun	2.000.000
7	EM	37	Operator AMP	7,7 tahun	2.000.000
8	OM	34	Sopir truk	3 tahun	1.250.000
9	AN	34	Sopir truk	4,4 tahun	1.250.000
10	MS	37	Sopir truk	3,8 tahun	1.250.000
11	GA	36	Sopir tangka	3,8 tahun	1.250.000

12	D	42	Mekanik	3,11 tahun	3.500.000
13	JR	53	Sopir truk	7,1 tahun	1.250.000

Sumber: Hasil prapenelitian Peneliti dari PT.Naviri Multi Konstruksi

Berdasarkan Persoalan PHK secara sepihak maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang **“PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK OLEH PT. NAVIRI MULTI KONSTRUKSI DI KABUPATEN MALAKA”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah: Bagaimana Pemenuhan hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh PT Naviri Multi Konstruksi di Kabupaten Malaka?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pemenuhan hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh PT Naviri Multi Konstruksi di Kabupaten Malaka.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi masukan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang berurusan dengan hak-hak pekerja.

1.4.2. Manfaat praktis

1. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui bagaimana Pemenuhan hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh PT Naviri Multi Konstruksi di Kabupaten Malaka.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan tentang bagaimana pemenuhan hak yang diberikan kepada pekerja yang di PHK secara sepihak.

3. Bagi Pemerintah

Manfaat bagi pemerintah sebagai bahan hukum dan informasi untuk dapat mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja yang di PHK secara sepihak.

4. Bagi Universitas

Sebagai tambahan ilmu dan informasi serta referensi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis.