

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara hukum yang mempunyai arti bahwa Indonesia merupakan negara yang memegang teguh dan menjunjung tinggi hukum dengan berlandaskan hukum yang ada (*rechtsaat*), konsep hukum yang berlaku di Indonesia diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Tahun 1945.

Warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, tertuang dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap pekerja berhak atas perlindungan dan kepastian hukum serta perlakuan yang sama dihadapan hukum yang tertuang dalam pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerja selanjutnya disebut PHK pada dasarnya dilindungi oleh Negara. Berdasarkan konstitusi maka dapat diketahui bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan dan dilindungi hak- haknya, perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukanya yang sangat lemah. Disebutkan oleh Zaenal Asikin, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang- undangan tersebut benar- benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja. (Wijayanti, 2011)

Dalam lingkungan kerja sangat dimungkinkan terjadinya PHK, kementerian tenaga (Kemnaker) mencatat sepanjang 2017 ada 9.822 pekerja yang di PHK. Direktur jenderal pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan (PHI-JSK), kementerian ketenagakerjaan menjelaskan tercatat hingga November ada 9.822 pekerja yang mengalami PHK dari tahun sebelumnya yaitu 12.274 pekerja. Dari data yang dihimpun, meski ditahun 2017 Indonesia mengalami penurunan jumlah PHK namun ditahun 2017 terdapat peningkatan jumlah yaitu mencapai 2.345 kasus, sementara ditahun 2016 hanya ada 1599 kasus. Dari angka tersebut ada beberapa provinsi dengan angka PHK tertinggi yaitu Kalimantan timur 3.088 pekerja, Dki Jakarta 1.939 pekerja, Banten dengan 1.663 pekerja yang di PHK.(Jannah, 2017)

Terdapat fakta bahwa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) belum mendapatkan hak yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pada hari selasa(13/6/2017) pramugari pesawat Garuda Indonesia, Bonitha Sary mengajukan surat keberatan kepada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk yang telah mengakhiri atau memutus hubungan kerja (PHK) dengannya secara sepihak. Phk atas dirinya mengacu pada risalah rapat kumite sumber daya manusia (KSDM) unit kerja cabin service pada 25 April 2014, dirinya juga diminta untuk meggundurkan diri dengan alasan bahwa berat badannya over, padahal menurut dokter yang bertugas di PT Garuda Indonesia fisiknya bagus dan masih layak. Pada 2 September 2014 Bonitha menandatangani perjanjian

kerja bersama (PKB) PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk periode 2014-2016, yang waktu itu Bonitha selaku ketua Serikat pekerja awak cabin. Unit personalia PT Garuda Indonesia. (Edy , 2017)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 170 Undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(Suwarto, 2003). Berdasarkan fakta hukum yang terjadi, itulah yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian tentang Perlindungan hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas muncul permasalahan yaitu :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat haknya karena di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat haknya karena di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi akademisi untuk memahami bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung.

2. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi praktisi dalam menangani kasus terkait dengan bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan terkait dengan bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung

#### **1.5 Metode Penelitian**

Penulisan metode ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001)

## 1. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Yang dimaksud pendekatan perundang-undangan ini adalah penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang dihadapi.

## 2. Sumber Bahan Hukum

### a. Bahan hukum primer

Sumber penelitian ini menggunakan bahan hukum primer. Yang dimaksud bahan hukum primer adalah bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Bahan hukum primer terdiri atas :

1. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75).
2. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
3. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(Lembaran Negara Republik Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456).
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder, berupa pendapat hukum, doktrin, hasil penelitian, artikel maupun teori- teori yang diperoleh dari literatur hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja yang diphk saat masa kontrak kerja berlangsung.

3. Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan hukum ini dengan menggunakan metode deskriptif normatifbersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat, Kemudian dikaitkan dengan peraturan yang berlaku untuk menganalisis permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

## 1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini disusun secara sistematis yang terdiri atas 4 (empat) bab sebagai berikut :

**BAB 1 PENDAHULUAN** terdiri dari latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; metode penelitian; dan pertanggungjawaban sistematika.

**BAB II BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK KERJA BERLANGSUNG.** Terdiri dari perlindungan hukum (pengertian perlindungan hukum, asas negara hukum, hak asasi manusia) pemutusan hubungan kerja, (pengertian pemutusan hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja, larangan pemutusan hubungan kerja, hak- hak pekerja yang di PHK).

**BAB III UPAYA HUKUM PEKERJA YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK KERJA BERLANGSUNG.** Upaya hukum (pengertian upaya hukum) upaya hukum litigasi (gugat perselisihan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial ) upaya hukum non litigasi ( bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase).

**BAB IV PENUTUP** berisi kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian.