

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Bidang ketenagakerjaan kerap menjadi tumpuan pada sektor pembangunan nasional. Apabila kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia pada sektor ketenagakerjaan mengalami penurunan, maka akan berdampak pada berjalannya pembangunan nasional. Pemerintah Indonesia selalu berupaya dalam mensejahterakan masyarakat guna meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pada penerapannya, pekerja memiliki andil serta kontribusi yang besar sebagai pelaku serta tujuan pembangunan.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini sangat berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia itu sendiri terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pandemi virus corona (Covid-19) mengakibatkan beberapa peristiwa terjadi, di antaranya yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DI.Yogyakarta melakukan pendataan terkait 1.207 pekerja yang akhirnya mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari sebuah perusahaan yang terpaksa tutup pada Rabu 8 April 2020. Laporan terkait peristiwa tersebut masih akan terus berlanjut, hal tersebut diungkapkan oleh Sriyati selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY. Total pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya di Yogyakarta berjumlah 1.465 orang, berasal dari 12

perusahaan. Hal serupa juga terjadi sebelumnya, dimana per tanggal 1 April 2020, 258 pekerja dari 11 perusahaan terkena PHK.<sup>1</sup>

Sangat diperlukan adanya perlindungan kepada pekerja yang mempunyai tujuan guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi perbuatan yang mengarah pada pelanggaran atas pesatnya pertumbuhan dunia kerja yang tetap mengawasi dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya. Perkembangan masyarakat Indonesia yang signifikan menyebabkan total masyarakat yang siap bekerja berkembang pesat, akan tetapi tidak diikuti lapangan pekerjaan yang memadai sehingga banyak calon pekerja banyak yang masih menganggur. Berdasarkan fakta tersebut, di Indonesia saat ini terjadi kesenjangan antara ledakan penduduk yang semakin meningkat dengan minimnya lapangan pekerjaan yang ada. Pada saat ini terdapat banyak kasus mengenai PHK yang dialami pekerja yang dilakukan oleh perusahaan tempat bekerja. Masalah tersebut membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Pada masa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena pada faktanya di antara pekerja dan pengusaha tidak selalu memiliki hubungan yang baik. “Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis,

---

<sup>1</sup> Fuska Sani Evani, Dampak Covid-19, 1.465 Pekerja di DIY Terkena PHK, <https://www.beritasatu.com/nasional/619169-dampak-covid19-1465-pekerja-di-diy-terkena-phk> (Diakses pada 16 April 2020, pukul 23.52).

sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik”.<sup>2</sup>Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan, yaitu hukum preventif dan perlindungan represif.

Perjanjian kerja yang akan mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak serta akan mengatur sistem kerja yang akan dilakukan oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat kerja beserta dengan hak yang akan diterima oleh pekerja sebagai pihak penerima kerja. Keberadaan atau eksistensi dari hukum sebagaimana Cicero pernah mengatakan “*ubi societas ibi ius*”, dimana ada masyarakat disitu ada hukum yang sangat penting, karena hukum tugas utamanya untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan masyarakat, juga sebagai sarana penunjang terhadap hak manusia agar tidak dilanggar oleh manusia lainnya.<sup>3</sup>

Perjanjian timbul karena adanya kesepakatan kedua belah pihak, kesepakatan kedua belah pihak harus memenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian yang dijelaskan menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan syarat-syarat sah nya suatu perjanjian kerja.

Syarat di atas bersifat kumulatif, maksudnya adalah syarat tersebut haruslah dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang sah. Pekerja dengan perusahaan memiliki hubungan kemitraan pada bidang produksi sehingga memiliki kewajiban untuk berbagi tanggung jawab.<sup>4</sup>Penafsiran terhadap perjanjian kerja haruslah dipahami bersama-sama antara pekerja

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.15.

<sup>3</sup> I Wayan Agus Vijayantera, 2016, “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah di Terbitkan Peraturan Menteri”, *Kertha Patrika*, Vol.38 No.31, (Januari, 2016), hlm.4, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/%20kerthapatrika/article/view/30091/18463>.

<sup>4</sup> Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, hlm.196.

dengan pengusaha secara menyeluruh guna menghindari perselisihan yang terjadi dikemudian hari. Dalam membuat dan menyepakati perjanjian kerja, diharapkan para pihak terutama pemberi kerja (pengusaha) yang telah membuat kontrak kerja standar menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak guna meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran dan perselisihan terhadap hak dan kewajiban yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut. “Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.”<sup>5</sup>“Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis antara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.”<sup>6</sup> Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan di antaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, di dalam ketenagakerjaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno Sidabutar, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitunngan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan, Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang, hlm.2.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.IV, Sinar Grafika, hlm.160.

tertentu atau untuk pekerja tertentu. Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, di antaranya adalah mencari-cari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerja menjadi korban dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada masa kontrak, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TIDAK TETAP (KONTRAK) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI YOGYAKARTA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (kontrak) yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta.
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam proses perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap (kontrak) yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap(kontrak) yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa kontrak.
2. Untuk menemukan faktoryang menjadi penghambat dalam proses perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap (kontrak) yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. ManfaatTeoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan serta memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam perkembangan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (kontrak) yang terpaksa pada masa kontraknya mengalami pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (kontrak) yang terpaksa pada masa kontraknya mengalami pemutusan hubungan kerjadi Yogyakarta.