

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan - hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan untuk menghindari ketidakadilan antara pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah - tengah masyarakat.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi kesewenang - wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang - Undang nomor 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 2 pembangunan

ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2) menyatakan bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas - tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/ atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

Berbeda, jika masyarakat industrial memahami sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi tanpa harus mendapatkan teguran dari pemerintah sesuai ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (1), dan memahami sebagai landasan dalam membangun hubungan kemitraan, hanya saja ketidak patuhan dalam membangun kemitraan tidak ada sanksi hukum yang mengikat bagi para pihak. Hal ini sebagai kendala dalam menciptakan hubungan kemitraan.

Dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mengakibatkan perselisihan hubungan industrial yang artinya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, yang semuanya itu di atur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dicegah seluruhnya. Hal ini terjadi di PT. Central Pertiwi Bahari, dikarenakan adanya efisiensi mereka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan-karyawannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Central Pertiwi Bahari).”

## **1.2. Permasalahan dan Ruang Lingkup**

### **1.2.1. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas maka permasalahan yang akan di teliti adalah:

- a. Bagaimana Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Central Pertiwi Bahari?

- b. Apa saja faktor–faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT.Central Pertiwi Bahari?

### **1.2.2. Ruang Lingkup**

Ruang Lingkup Penelitian ini termasuk dalam bidang Ilmu Hukum Adminitrasi Negara yang secara khusus membahas ketenagakerjaan pelaksanaan dari suatu peraturan yang di buat.

Lingkup materi penelitian meliputi :

- a. Perusahaan PT. Central Pertiwi bahari sebagai pelaku Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),
- b. Karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan yang mendaftarkan diri untuk dkenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),
- c. Serikat Pekerja (SPSI) dalam melindungi hak - hak karyawan.

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial,
- b. Untuk mengetahui faktor–faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.2.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat untuk

pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum administrasi negara. dimana masyarakat dan mahasiswa lebih memahami Perlindungan Hukum Buruh yang bekerja di Perusahaan Swasta.

#### **1.3.2.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi masyarakat dan mahasiswa lain untuk pengembangan lebih jauh mengenai Perlindungan Hukum Buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).