

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja/buruh dalam kesehariannya selalu dalam posisi yang lemah dibanding pengusaha, akibatnya sering terjadi perlakuan yang tidak wajar bahkan tidak manusiawi oleh pengusaha terhadap pekerja. Untuk mengatasi persoalan tersebut, perlu ada suatu instrumen hukum yang mengatur hubungan kedua belah pihak yang dikenal dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan terdiri dari 2 konsep, hukum¹ dan perburuhan.² Hukum dalam bahasa Belanda adalah *rechts* artinya undang-undang atau hukuman, sedangkan dalam Bahasa Inggris adalah *law*. Hukum dari Bahasa Belanda berangkat dari konsep *rechtstaat* lahir dari perjuangan menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner, sedangkan *law* dalam bahasa Inggris berangkat dari konsep *rule* yang berkembang secara evolusioner. Sementara itu Montesquieu mendefinisikan hukum sebagai hubungan yang bersifat niscaya yang berasal dari sifat dasar segala sesuatu. Tidak ada yang bersifat kebetulan. Hukum yang digunakan Tuhan untuk menciptakan alam semesta adalah hukum yang sama dengan yang digunakan untuk

¹ Agus Santoso, 2012, *Hukum, Moral & Keadilan, Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 79. Lihat juga Bernard L. Tanya, dkk., 2006, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV. Kita, Surabaya, hlm. 35. Lihat juga Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 27. Lihat Juga, Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 109. Lihat Montesquieu, *The Spirit Of Law, Dasar-Dasar Ilmu Hukum dan Ilmu Politik* yang diterjemahkan dari karya Montesquieu, *The Spirit of Law*, University California Press, 1977, Nusa Media, Bandung, hlm. 14.

² Kata “per-buruh-an”, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain (biasanya disebut majikan) dengan menerima upah, dengan mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*). Uraian lebih lanjut dapat dibaca dalam buku Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 3.

mengaturnya, yakni hukum yang dipaparkan oleh Galilean-Newtonian. Dalam pandangan Montesquieu, gerakan atom-atom dalam ruang yang bersifat kebetulan tanpa adanya prinsip yang membimbing gerakan mereka tidak mungkin menghasilkan makhluk-makhluk yang rumit seperti manusia.³

Hukum Perburuhan di Indonesia bersifat privat dan bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam hukum perburuhan.⁴ Hal senada juga disampaikan Marx, pekerja terikat kepada majikan, melalui kontrak kerja, seperti halnya penyewa pada abad pertengahan terikat kepada tuan tanah bangsawan lewat uang sewanya. Hukum privat kontrak menyegel nasib pekerja yang terasing dan tereksplorasi. Sama seperti budak Romawi yang diikat oleh belenggu, begitu pula buruh upahan terikat kepada pemiliknya oleh tali yang tidak terlihat. Ilusi dilangsungkan oleh *Fictio Juris* sebuah kontrak. Hukum memainkan peranan dalam menaklukkan pekerja pada kondisi material yang menentukan produksi mereka, dan kondisi ini ditentukan oleh gagasan hukum privat, setiap bentuk produksi menciptakan hubungan hukumnya sendiri. Pekerja hanya akan terbebaskan ketika hukum publik diberlakukan yang dapat melindungi orang dari keperluan untuk mengasingkan diri maupun buruh. Pekerja harus dilindungi terhadap penindasan kontrak privat.⁵ Filsafat hukum perburuhan berkaitan dengan permasalahan perburuhan yang dilihat dari dasar-dasar falsafah pembentukan

³ Montesquieu, *Op.Cit*, hlm. 14.

⁴ Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 12.

⁵ Ian Ward, *Pengantar Teori Hukum Kritis*, 2014, diterjemahkan dari karya Ian Ward, *An Introduction to Critical Legal Theory*, Nusa Media, Bandung, hlm. 216-217.

suatu kaidah hukum perburuhan. Adapun dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah hukum tidak terlepas dari masalah keserasian antinomi atau nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.⁶ Pasangan antinomi atau nilai-nilai yang dijadikan dasar pembentukan suatu kaidah perburuhan pada hakikatnya bertumpu pada suatu tujuan untuk menegakkan keadilan.⁷

Menurut John Rawls sebagaimana dikutip Hilaire McCoubrey and Nigel D White menyatakan prinsip-prinsip keadilan menjadi dua yang dinyatakan :

“Upon the basic of his argument from the position of rationally self-interested actor in the original position Rawls sets out two principles of justice (The First is that: Each person is to have an equal rights to the most extensive total system of equal basic liberties compatible with similar system of liberty for all. The second that: Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both: (a) to the greatest benefits of the last advantaged, consistent with the just savings principle, and (b) attached to offices and positions open to all under conditions of fair equality of opportunity (Atas dasar argumennya dari posisi rasional ketertarikan dirinya sendiri, John Rawls menetapkan dua prinsip keadilan yang pertama adalah setiap orang memiliki hak yang sama untuk keseluruhan sistem persamaan kebebasan yang cocok dengan persamaan kebebasan untuk semua. Yang kedua adalah bahwa kesenjangan sosial dan ekonomi harus diatur keduanya a) Untuk manfaat terbesar dari yang paling diuntungkan, konsisten dengan prinsip-prinsip. b) Melekat pada jabatan dan posisi terbuka untuk semua kondisi yang adil dari kesempatan.⁸

⁶ Ian McLeod, 2003, *Legal Theory*, 2nd Ed, Palgrave Macmillan, London, hlm. 161-165 dalam Aloysius Uwiyono, dkk., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 12.

⁷ Keadilan merupakan salah tujuan hukum menurut Radbruch, disamping finalitas dan kepastian hukum. Aspek keadilan menunjuk pada kesamaan hak di depan hukum, aspek finalitas pada tujuan keadilan yaitu memajukan kebaikan dalam kehidupan dalam hidup manusia dan aspek ini menentukan isi hukum. Sedangkan kepastian hukum menunjuk pada jaminan bahwa hukum (yang berisi keadilan dan norma-norma yang memajukan kebaikan), benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Dapat dikatakan dua aspek yang disebut pertama merupakan kerangka ideal hukum. Sedangkan aspek ketiga (kepastian) merupakan kerangka operasional hukum. Uraian lebih lanjut baca Bernard L. Tanya, dkk., *Op.Cit.*, hlm. 107. Lihat juga Mark Tebbit, 2000, *Philosophy of Law An Introduction*, Routledge, London and New York, hlm. 6. Dalam buku ini diuraikan arti dari keadilan *“what rapidly becomes clear is justice, as a fundamental moral concept, can only be ascribed in situation involving consciousness, rationality and a moral sense“* (keadilan sebagai konsep moral yang mendasar, hanya dapat berasal dalam kesadaran yang melibatkan situasi, rasionalitas dan rasa moral).

⁸ Hilaire McCoubrey and Nigel D White, 1999, *Text Book On Jurisprudence, third edition*, Blackstone Press Limited, London, hlm. 303

Hak atas pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam Amandemen kedua UUD 1945 juga disebutkan pada Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁹

Indonesia juga sudah meratifikasi Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial Budaya tanggal 16 Desember 1966 dalam Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dengan diratifikasinya Konvenan ini maka Indonesia juga mengakui hak atas pekerjaan [Pasal 6 ayat (1)] dan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 7).

Hugo Sinzheimer, berpendapat bahwa dalam sebuah relasi perburuhan tidak seimbang dan subordinat, hukum perburuhan diadakan untuk menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja antara buruh dan majikan adalah selalu dihasilkan kehendak bebas. Negara melalui aturan-aturannya, hukum yang dibentuknya wajib melakukan intervensi positif menyatakan keberpihakannya kepada buruh sebagai pihak yang lemah dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan.¹⁰

⁹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

¹⁰ Ahmad Biky, dkk., 2014, *David Vs Goliath (Pembelajaran Kasus-Kasus Strategis Di Bidang Perburuhan)*, LBH Jakarta, Jakarta, hlm. 90.

Relasi perburuhan berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja¹¹ pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja.¹² Dalam hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha bisa digolongkan pada hubungan diperatas atau hubungan subordinasi. Dalam hubungan subordinasi, kedudukan para pihak tidaklah seimbang, dimana pengusaha punya posisi tawar yang tinggi dan kuat dibandingkan dengan pekerja.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh, namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.¹³

¹¹ Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Uraian lebih lanjut baca, Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Jakarta, hlm. 3.

¹² Lalu Husni, "Hubungan Kerja" dalam Zainal Asikin (Editor), 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Mataram, hlm. 65.

¹³ Zaenal Asikin, dkk., *Ibid.*, hlm. 201-202. Istilah perselisihan yang lazim disebut para ahli adalah konflik atau sengketa. Sengketa merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *dispute* atau *lawsuit* atau *conflict* atau *legal action*. Richardl L. Abel mengartikan sengketa adalah pernyataan publik mengenai tuntutan yang tidak selaras (*inconsistent claim*) terhadap sesuatu yang bernilai. Richard L. Abel melihat konflik dari aspek ketidakcocokan atau ketidaksesuaian para pihak tentang sesuatu yang bernilai. Uraian lebih lanjut dapat dibaca H. Salim HS, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 81-82. Lihat juga Boedhi Wijardjo, 2001, *Konflik Bahaya atau Peluang, Panduan Latihan Menghadapi dan Menangani Konflik Sumber Daya Alam*, BPKPA dengan BSP Kemala, Bandung, hlm. 18.

Tingginya penyimpangan hak-hak buruh¹⁴ sebagai alasan buruh mengorganisir komunitasnya dengan tujuan sebagai sarana melakukan perlawanan untuk mencapai suatu perubahan kondisi kerja. Konflik personal dikelola menjadi kekuatan, hal ini bisa jadi embrio konflik berkepanjangan yang mengancam kelangsungan bekerja.¹⁵

Disisi lain pengusaha sebagai pemilik modal memperlakukan pekerja bukan sebagai bahagian dari faktor produksi tapi sebagai objek. Dengan kondisi tersebut pihak pekerja maupun pihak pengusaha tunduk dan mengusahakan kepentingan masing-masing yang mendorong lahirnya perselisihan yang tidak pernah kunjung selesai.

Dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul antara dua pihak maka perlu ada campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan guna terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil.¹⁶ Pemerintah harus memerankan tiga fungsi

¹⁴ Hak-hak buruh meliputi hak normatif yaitu hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif buruh dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Hak yang bersifat ekonomis misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
2. Hak yang bersifat politis, misalnya hak membentuk serikat pekerja, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif dan yang lainnya
3. Hak yang bersifat medis, misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jamianan pemeliharaan kerja, larangan memperkerjakan anak, dan yang lainnya.
4. Hak yang bersifat sosial, misalnya hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Uraian lebih lanjut baca Tabrani Abby, dkk., 2006, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia, Pedoman Anda Memahami Dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, YLBHI dan Aus AID, Jakarta, hlm. 183.

¹⁵ Juanda Pangaribuan, 2005, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm. 1-2.

¹⁶ Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, hlm. 7.

yaitu fungsi pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*), dan penengah (*arbitrator*).¹⁷

Dalam konteks perlindungan hukum menurut Philipus M Harjon, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah yang menjadi permasalahan untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, yang menjadi permasalahan untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁸

Sementara Zainal Asikin menyatakan, "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis."¹⁹

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, ada beberapa peraturan perundangan yang pernah ada dan berlaku di Indonesia berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian

¹⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 39.

¹⁸ Philipus M. Harjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lunstrum VIII, Universitas Air Langga, 3 November 1994 dikutip oleh Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm.10

¹⁹ Zainal Asikin, dkk., sebagaimana dikutip oleh Asri Wijayanti, *Ibid*, hlm.5.

perselisihan perburuhan. Peraturan-peraturan tersebut dikategorikan dalam tiga masa yakni era orde lama, era orde baru dan era reformasi.

Pada era orde lama penyelesaian perselisihan diatur dalam Intruksi Menteri Perburuhan No. PBU.1022-45/U.4191 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tanggal 20 Oktober 1950. Aturan ini muncul karena adanya perselisihan yang menimbulkan pemogokan. Pemogokan yang berlangsung terus menerus mengakibatkan terganggunya keamanan dan ketertiban sehingga kekuasaan Militer Pusat dengan Persetujuan Dewan Menteri menetapkan Peraturan Kekuasaan Militer Pusat No. 1 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan tanggal 13 Februari 1951. Saat itu, pemogokan ini tidak hanya dilakukan oleh pekerja pada perusahaan swasta tapi juga perusahaan jawatan dan badan-badan vital sehingga kemudian Pemerintah menetapkan UU Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sekaligus mencabut Peraturan Kekuasaan Militer No. 1 Tahun 1951. Dalam UU ini diberikan kesempatan bagi pihak pekerja dan pengusaha untuk melakukan perundingan secara bebas.

Sementara proses penyelesaian perkaranya dilakukan melalui bipartit, Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D), Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) dan adanya intervensi dari Menteri Perburuhan dalam membentuk panitia *enquete* jika perselisihan dianggap membahayakan kepentingan negara/umum. Sementara itu untuk pelaksanaan putusan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri (PN) Jakarta.

Ketentuan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang lahir sebagai pengganti UU Darurat No. 16 Tahun 1951. Proses penyelesaian perselisihan melalui UU ini dilakukan dengan bipartit, perantaraan, arbitrase, P4D dan P4P dan PN. Namun dengan berlakunya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka keberatan terhadap keputusan P4P dapat diajukan upaya hukum ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PPTUN) dan kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian yang berlarut dan tidak memberikan kepastian hukum terutama bagi pekerja.

Kemudian muncul UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta. Dalam UU ini ada hal yang cukup menarik dicermati dimana setiap PHK yang dilakukan oleh Pengusaha harus mendapatkan ijin dari P4D untuk PHK Perseorangan dan P4P untuk PHK massal. Jika P4D maupun P4P memberikan ijin dan para pihak menerima maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Sementara jika salah satu pihak menolak pemberian izin P4D maka bisa melakukan banding ke P4P tapi disini juga ada intervensi Menteri Perburuhan dengan hak vetonya.

Bagi pihak yang berkeberatan terhadap putusan P4P juga dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dapat mengajukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.

Sebagai pengganti UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, lahir UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 menimbulkan banyak protes karena

dihubungkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan dan penyimpangan dana Jamsostek.

Selanjutnya lahir ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) sebagai pengganti UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai salah satu wujud perlindungan hukum untuk buruh/pekerja, UUK menentukan prosedur PHK.²⁰ UUK dengan tegas menyatakan pengusaha maupun pekerja harus mengusahakan tidak terjadi PHK. Jika perselisihan tidak mencapai titik temu, maka PHK haruslah dirundingkan terlebih dahulu dan harus memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 151 UUK yang menyatakan :

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

²⁰ Abdul R Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, hlm. 47.

Selanjutnya Pasal 155 ayat (1) UUK menyatakan : Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Dalam ayat (2)-nya dinyatakan: Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dalam ayat (3)-nya dinyatakan: Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/ buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Selain dari hal diatas juga ada perlindungan hukum terhadap pekerja, berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika terjadi PHK. Perlindungan hukum berupa kompensasi yang diterima pekerja yang dimuat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK, dinyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon ²¹ dan/atau uang penghargaan masa kerja ²² dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. ²³

²¹ Uang Pesangon ialah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang berhenti dengan catatan bahwa: Pemberian uang pesangon itu merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha bila pemberhentian tersebut dilakukan atas kehendak pengusaha, Sri Subiandini Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, hlm. 82.

²² Uang Penghargaan, pada dasarnya merupakan suatu penghargaan kepada pekerja oleh pegusaha atau perusahaan yang bersangkutan karena berakhirnya masa kerja, *Ibid*.

²³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 156 ayat (4) menyebutkan : Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pekerja;
- c. Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara damai, namun juga dapat mengakibatkan masalah PHK. Masalah PHK merupakan masalah yang penting bagi pekerja karena berakhirnya hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, yang berarti pekerja kehilangan mata pencaharian yang merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk menghidupi keluarganya.²⁴ Menurut teori, pekerja memang berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, tapi dalam praktik pengusaha yang umumnya mengakhiri.²⁵

Penyelesaian masalah PHK, dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan/atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Pasal 56 dinyatakan PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari empat jenis perselisihan di atas, perselisihan PHK yang paling dominan terjadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah perselisihan PHK yang terjadi di setiap provinsi di Indonesia paling tinggi dengan akumulasinya per Mei 2018 adalah 998 kasus dengan rincian perselisihan hak dengan akumulasi 343 kasus, perselisihan

²⁴ Sri Subiandini Gultom, *Op. Cit.*, hlm. 71.

²⁵ *Ibid.*

kepentingan adalah 48 kasus dan kasus perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan akumulasi 0 kasus. Sementara untuk kasus PHK sampai Mei 2018 ada 607 kasus.²⁶

Untuk penyelesaian perselisihan PHK, penyelesaian menempuh beberapa tahapan dan beberapa cara. Pada tahapan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.²⁷ Para pihak diberi kesempatan untuk menyepakati cara penyelesaian perselisihan, apakah dengan konsiliasi atau arbitrase. Jika pekerja maupun pengusaha tidak memilih salah satu dari konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja maka prosesnya akan dilanjutkan dengan cara mediasi.²⁸ Pada tahapan mediasi, mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.²⁹ Jika proses mediasi tidak berhasil, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI. Majelis Hakim pada PHI wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.³⁰ Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan PHK pada Mahkamah Agung (MA) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.³¹

²⁶ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018, *Buku Saku Data Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2018*, Periode Juni 2018, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 58

²⁷ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, Pasal 3 ayat (2).

²⁸ *Ibid*, Pasal 4 ayat (4).

²⁹ *Ibid*, Pasal 15.

³⁰ *Ibid*, Pasal 103.

³¹ *Ibid*, Pasal 115.

Perselisihan PHK atau pengaturan PHK dalam Pasal 155 ayat (2) UUK masih dipersoalkan sehingga berakibat pada adanya gugatan ke Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK). Salah satu Pasal yang dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh MK adalah Pasal 155 ayat (2) UUK melalui putusannya Nomor 37/PUU-IX/2011. MK berpendapat bahwa :

1. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
2. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Setelah adanya putusan MK ini, maka ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) maka menjadi "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap,

baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Sebelum dan sesudah putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, penafsiran hakim PHI pada pengadilan negeri dan hakim PHI pada MA terhadap upah proses berbeda-beda, bahkan ada yang tidak mengabdikan sama sekali. Hal ini dapat dilihat dalam perkara antara PT. Tria Sumatera Corporation (Tergugat/Pemohon Kasasi) melawan Herdin Siregar (Penggugat/Termohon Kasasi). Dalam gugatan Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar Tergugat membayar upah proses. PHI pada PN. Medan dalam putusannya No. 88/G/2007/PHI.Mdn tanggal 8 Agustus 2007, telah menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi : “Dalam provisi ; menolak gugatan provisi Penggugat, dalam eksepsi menolak seluruh eksepsi Tergugat. Dalam pokok perkara, mengabdikan gugatan Penggugat untuk sebahagian, menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan hukum. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat Herdin Siregar masa kerja 11 tahun 5 bln, 1 bulan upah Rp. 820.000,-, uang pesangon 9 x Rp.820.000,- = Rp.7380.000,-. Uang penghargaan masa kerja 4x Rp.820.000,- = Rp.3.280.000. Penggantian perumahan dan pengobatan 15 %x Rp.10.660.000,- = Rp.1.599.000. jadi jumlahnya Rp. 12.259.000,-.

Dalam perkara ini, Tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) dan diputus dengan putusan MA Nomor 619 K/PDT.Sus/2008 yang menolak permohonan kasasi Pemohon Kasasi tapi juga tidak mengabdikan tuntutan provisi Penggugat mengenai upah proses. Perbedaan amar putusan MA dengan PHI

Medan adalah menyatakan PHK antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 8 Agustus 2007. Mengenai uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, hakim pada MA mempunyai pendapat yang sama dengan putusan PHI Medan.

Dengan lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI), maka proses penyelesaian seluruh perselisihan harus mengikuti aturan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkup peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI.³² Konsekuensinya adalah para pihak dianggap mempunyai kedudukan seimbang, padahal UUK dibuat karena kedudukan antara pekerja dengan pengusaha yang tidak seimbang.

Misalnya dalam pembuktian, asas dalam acara perdata berlaku adalah siapa yang mendalilkan itu yang membuktikan. Hal ini akan sulit bagi pekerja karena tidak semua pekerja memiliki bukti formil, misalnya tidak ada slip gaji resmi, tidak ada surat keputusan pengangkatan. Persoalan lain dalam penyelesaian perselisihan PHK pada PHI adalah sulitnya melakukan eksekusi atas putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kemenangan di PHI hanyalah kemenangan di atas kertas karena buruh masih harus menunggu lama sampai haknya didapat.³³

Setelah berlakunya UU PPHI maka proses eksekusi dilakukan di bawah pengawasan pengadilan hubungan industrial yang berada di pengadilan negeri.

³² *Ibid*, Pasal 57.

³³ Muhammad Isnur dkk., *Op.Cit*, hlm. 5

Dalam UU PPHI tidak ada sanksi pidana yang dijatuhkan terhadap pihak yang tidak melaksanakan isi putusan pengadilan hubungan industrial.³⁴

Dalam praktik penyelesaian perselisihan PHK di PHI untuk memperoleh keputusan yang berkekuatan hukum tetap dalam proses penyelesaian perselisihan PHK melalui PHI sampai ke MA membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

Kondisi ini mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh karena tidak adanya jaminan untuk merealisasikan apa yang menjadi haknya untuk melaksanakan putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, maka akan dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana konsep perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sejak kemerdekaan hingga saat ini?
2. Bagaimana hakim-hakim memutus perselisihan PHK melalui pengadilan di Indonesia pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011?,
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjamin keadilan dan kepastian hukum di masa depan?

³⁴ Yessiariee Silvanny Sibot, dkk., 2013, *Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Pekerja/Buruh (Studi Kasus di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya)*, Jurnal Penelitian Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 14

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian :

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sejak kemerdekaan hingga saat ini.
- b. Untuk mengetahui bagaimana hakim-hakim memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjamin keadilan dan kepastian hukum di masa depan.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Disertasi ini diharapkan mempunyai arti penting bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan, terkait dengan konsep pemutusan hubungan kerja dan kaitannya dengan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja dari perspektif jaminan keadilan dan kepastian hukum.

- b. Manfaat Praktis

Disertasi ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemangku kepentingan dan landasan bagi pembangunan materi peraturan-perundang-undangan bidang ketenagakerjaan terutama yang berkaitan konsep pemutusan hubungan kerja yang memberikan keadilan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran peneliti, penelitian dengan topik Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia dapat dikatakan tingkat keasliannya dapat dipertanggungjawabkan. Dari penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan dapat dikemukakan hasil penelitian terdahulu dalam bentuk disertasi yaitu:

1. Humalatua Pardamean Rajagukguk dengan disertasinya yang berjudul “Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum”, pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tahun 1993. Fokus penelitian disertasi ini adalah sampai seberapa jauh ketentuan pemutusan hubungan kerja di negeri Belanda berlaku di Hindia Belanda, Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan lahirnya ketentuan PHK di Hindia Belanda, sampai seberapa jauh ketentuan PHK di Hindia Belanda berlaku setelah Indonesia merdeka, faktor apakah yang mempengaruhi perubahan dan pelaksanaan ketentuan PHK setelah Indonesia merdeka, Masalah-masalah apakah yang berhubungan dengan pemutusan kerja dalam kurun waktu 1950an -1964 dan 1966-1992.

Temuan dari Humalatua Pardean Raja Gukguk adalah, Pertama, lahirnya peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan PHK pada mulanya dimasa Hindia Belanda adalah untuk melindungi pengusaha dan menjamin ketenangan berusaha. Berlakunya ketentuan perjanjian kerja dan ketentuan PHK dari zaman Hindia Belanda ditegaskan oleh ketentuan peralihan UUD 1945 dan khususnya dicantumkan pada pembukaan undang-

undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sepanjang tidak bertentangan dengan isi undang-undang tersebut. Kedua, ketentuan perundang-perundangan yang mengatur PHK telah mengalami penyimpangan dalam pelaksanaannya karena pertimbangan yang mendasari lebih mengutamakan azas manfaat. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menangani masalah perselisihan perburuhan dan pemberian izin PHK memang punya pedoman yang harus menimbang perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Ketiga, dalam menyusun ketentuan perundang-undangan di bidang perburuhan dan PHK yang harus menjadi pedoman adalah bagaimana mengusahakan keseimbangan antara majikan dengan kepentingan buruh. Keempat, globalisasi ekonomi yang sudah dimulai sejak zaman Hindia Belanda dapat memberikan tekanan yang mempengaruhi pengaturan mengenai perburuhan.³⁵

2. Andari Yurikosari dengan judul disertasinya *Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi Mengenai Peraturan Perundang-undangan, Putusan P4D dan P4P Serta Putusan Pengadilan (1950-2009)*, pada program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tahun 2010. Fokus disertasinya adalah bagaimana campur tangan negara dalam PHK pada periode unifikasi di Indonesia, bagaimana campur tangan negara dalam PHK pada periode industrialisasi di Indonesia, bagaimana campur tangan negara dalam periode Indonesia menuju negara kesejahteraan.

³⁵ Disertasi, Humalatua Pardean Raja Gukguk, 1993, *PHK Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Indonesia, hlm. 243-245.

Hasil Penelitian Andari Yurikosari, pertama, campur tangan negara ada pada setiap hubungan yang terjadi dalam hukum perburuhan. Campur tangan negara dalam hubungan tersebut pada awalnya dimulai pada revolusi industri. Dalam masyarakat kapitalis persaingan antara pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang besar telah menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk menekan buruh. Kedudukan buruh yang lemah tidak hanya dialami oleh negara-negara sosialis tapi juga negara kapitalis termasuk negara di kawasan dunia timur termasuk Indonesia yang pada waktu itu mengalami proses dekolonisasi, mengalami masa transisi ekonomi yang sulit. Kedua, Pelaksanaan PHK di Indonesia, campur tangan negara dari masa ke masa dalam setiap periode berbeda-beda dan berubah dalam bentuk dan manfaat pemberian campur tangan negara. Besar kecilnya campur tangan negara tergantung pada kondisi politik dan ekonomi yang terjadi dalam negara. Ketiga, Rencana pengalihan kompensasi PHK ke dalam bentuk sistem jaminan sosial pada Jamsostek merupakan salah satu alternatif yang menunjukkan seberapa jauh peran dan campur tangan negara dalam menyelesaikan masalah perselisihan PHK.³⁶

3. Budi Santoso dengan judul disertasi, "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi di Indonesia"³⁷ pada *Doctorate of Legal Studies Universiti Kebangsaan Malaysia*, tahun 2015. Penelitian ini menguji keputusan Mahkamah Industrial pada kasus terminasi, dan situasi yang membenarkan

³⁶ Disertasi, Andari Yurikosari, 2010, *Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi Mengenai Peraturan Perundang-undangan, Putusan P4D dan P4P serta Putusan Pengadilan (1950-2009)*, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, hlm. 315-320.

³⁷ Disertasi, Budi Santoso, 2015, *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Di Indonesia*, *Doctorate of Legal Studies Universiti Kebangsaan Malaysia*.

penghentian tersebut, termasuk persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjamin keadilan kepada karyawan. Temuan ini menyatakan bahwa Pengadilan selalu membenarkan penghentian tersebut meskipun tidak ada pertimbangan yang memadai diberikan, secara implisit mengatakan bahwa ia menganggap hubungan kerja tidak akan praktis jika teruskan. Namun demikian, keputusan ini tidak masuk akal. Meskipun alasan penghentian ini tidak berada di bawah ketentuan apapun, dapat dibenarkan oleh kategori alasan untuk penghentian. Namun, berdasarkan Pasal 153 UUK, efisiensi tidak termasuk dalam daftar alasan dilarang untuk penghentian. Alasan penghentian dianggap wajar jika hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan pada dasarnya ekonomi. Berbagai situasi dapat digunakan untuk membenarkan penghentian, seperti kerugian keuangan oleh perusahaan, penurunan perdagangan, resesi ekonomi, pengenalan teknologi baru dan otomatisasi yang membuat tenaga kerja berlebihan, dan restrukturisasi perusahaan. Situasi ini umumnya terjadi pada praktik bisnis yang berisiko dan kompetitif. Dalam hal kegunaan, pertanyaan efisiensi dapat dibenarkan untuk memberikan perlindungan bagi mayoritas karyawan dan bahwa hal itu akan mengurangi dampak buruk dari masalah sosial ekonomi yang lebih luas. Namun, untuk memastikan bahwa karyawan tidak sewenang-wenang dihentikan, tindakan harus didasarkan pada pengobatan hanya, seperti: terjadinya situasi redundansi asli; keputusan dibuat dengan itikad baik; itu adalah situasi terakhir; negosiasi dilakukan dengan karyawan yang terkena

dampak atau wakil mereka; dan proses seleksi karyawan yang akan di PHK mengikuti prosedur yang tepat.

4. Siti Nurhayati dengan judul Disertasi “Rekontruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif”, pada Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Tahun 2018. Fokus disertasi adalah bagaimana politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, bagaimana kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, dan bagaimana rekonstruksi ideal politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif.

Berdasarkan hasil penelitian Siti Nurhayati, pertama, politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan di Indonesia masih menggunakan H.I.R dan R.Bg dan belum menciptakan unifikasi hukum acara khususnya hukum acara perdata. UU PPHI belum mengatur secara lengkap mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai pelaksanaan putusan pengadilan sehingga masih menggunakan HIR dan Rbg. Kedua, beberapa kelemahan, baik kelemahan filosofis, kelemahan yuridis maupun kelemahan sosiologis. Landasan filosofisnya dibentuknya PHI adalah untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan secara tepat, adil dan murah. Pada praktiknya, proses pelaksanaan putusan PHI pada PN Medan justru berbanding terbalik karena prosesnya berjalan lambat dan memakan waktu yang panjang. Ketiga, Rekontruksi politik hukum dilakukan dengan membuat konsep baru politik hukum dalam pelaksanaan putusan PHI yang berdasarkan hukum progresif

dengan memasukkan pasal-pasal pada pembaharuan UU PPHI yang akan dibuat dan disusun, yaitu mengatur mengenai dapat dilaksanakannya putusan secara langsung terhadap benda-benda tidak bergerak dan tidak ditentukan patokan batas penyitaan dengan merekonstruksi Pasal 197 ayat (1) H.I.R dan/atau Pasal 208 ayat (1) R.Bg, mengatur mengenai tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya pelaksanaan putusan untuk nilai gugatan Rp. 150.000.000,- atau lebih dengan merekonstruksi Pasal 58 UU PPHI, mengatur mengenai pelarangan upaya hukum Peninjauan Kembali dengan merekonstruksi Pasal 66 UU MA dan mengatur dan menghidupkan kembali lembaga paksa badan atau penyanderaan untuk putusan memperkerjakan kembali dengan merekonstruksi Pasal 209-224 H.I.R dan/atau Pasal 242-258 R.bg.

Dalam disertasi ini peneliti ingin mengkaji bagaimana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perselisihan PHK pada hukum ketenagakerjaan Indonesia sejak kemerdekaan hingga saat ini. Perbedaan mendasar lainnya peneliti juga ingin menganalisis putusan-putusan tentang perselisihan PHK pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung mulai tahun 2011 sampai tahun 2017 guna menjawab pertanyaan bagaimana penyelesaian sengketa dalam perselisihan PHK melalui pengadilan di Indonesia pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011.

Selain itu peneliti juga akan menjawab persoalan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perselisihan PHK yang sehingga menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja Indonesia dimasa mendatang.

Secara ringkas perbedaan tulisan dari keempat penulis diatas dengan permasalahan yang dibahas pada disertasi-disertasi terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.
Keaslian Penelitian

No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Fokus Bahasan	Fokus Disertasi
1	Humalatu Pardean Raja Gukguk (1993) Universitas Indonesia	Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum	Mengkaji ketentuan PHK di negeri Belanda berlaku di Indonesia	Mengkaji konsep PHK pasca kemerdekaan hingga saat ini di Indonesia.
2.	Andari Yuriko Sari (2010) Universitas Indonesia	Campur Tangan Negara Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Studi mengenai Peraturan Perundang- Undangan, Putusan P4D dan P4P serta Putusan Pengadilan (1950-2009)	Pelaksanaan PHK di Indonesia, campur tangan negara dari masa ke masa	Penyelesaian sengketa PHK melalui Pengadilan Pasca Putusan MK No.37/PUU- IX/2011
3.	Budi Santoso (2015) Universiti Kebangsaan Malaysia	Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi di Indonesia	Menguji keputusan Mahkamah Industrial pada kasus tersebut terminasi, dan situasi yang membenarkan penghentian tersebut, termasuk persyaratan yang harus	Mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sengketa PHK yang berkeadilan dan berkepastian hukum.

No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Fokus Bahasan	Fokus Disertasi
			dipenuhi untuk menjamin keadilan kepada karyawan	
4.	Siti Nurhayati (2018) Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas	Rekontruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif.	Pembentukan kembali (rekontruksi) politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan pada norma-norma yang objektif, jadi tidak subjektif, apalagi sewenang-wenang.³⁸

Hakekat keadilan adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dengan suatu norma yang menurut pandangan subyektif (subyektif untuk kepentingan kelompoknya, golongannya dan sebagainya)

³⁸ Eko Hadi Wiyono, 2007, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Akar Media, hlm. 10 sebagaimana dikutip Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 85.

melebihi norma-norma lain.³⁹ Dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang menerima perlakuan: orang tua dan anaknya, majikan dan buruh.⁴⁰

Keadilan sebagai tujuan hukum sudah dibicarakan sejak zaman filsafat Yunani kuno. Dalam teori hukum alam, hukum dianggap sebagai nilai yang universal dan selalu hidup disetiap sanubari, masyarakat dan negara. Hukum alam tampil sebagai hukum dari akal budi (*reason*) manusia dan menyalurkan hasrat penyelidikan tentang tindakan kemauan dari seseorang yang menampilkan diri sebagai legislator moral atau hukum.⁴¹ Para pemikir hukum paradigma hukum alam, berkeyakinan bahwa keadilan merupakan sebuah nilai esensial (*essential value*) dari hukum, bahkan sering keduanya diindentikkan dengan nilai tunggal dan menyatu.⁴² Hukum memiliki banyak tujuan dalam dirinya, karena hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menegakkan keadilan (*as a tool*), namun juga berfungsi sebagai cermin rasa keadilan dan kedaulatan rakyat dalam suatu negara.⁴³

Plato dalam karya besarnya *Republic*, menyebut negara idealnya dengan nama "*The City of Justice*". Dalam negara ini setiap kelompok masyarakat harus berkontribusi bagi tegaknya republik keadilan dengan menjalankan tugas masing-masing secara konsekuen dan penuh disiplin. Membicarakan hukum tidak terlepas

³⁹ Sudikno Mertokusomo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 79-80.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 80.

⁴¹ Hans Kelsen, 2000, *Essay In Legal and Moral Philosophy*, dialihbahasakan oleh B. Arief Sidharta, *Hukum dan Logika*, PT. Alumni, Bandung, hlm. 35.

⁴² Teguh Prasetyo, dkk., 2012, *Filsafat, Teori, & Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 91.

⁴³ Moh. Mahfud MD, *Bahan Kuliah Politik Hukum*, Program Pascasarjana UII, hlm. 12 sebagaimana dikutip dalam Teguh Prasetyo, *Ibid*.

dengan kaitannya dengan cita hukum yang senantiasa merupakan pembicaraan keadilan pula. Menurut Plato, kekuatan moral adalah unsur hakikat dari hukum, sebab tanpa adanya moralitas, maka hukum akan kehilangan supremasi dan independensinya. Keadilan dan ketidakadilan menurut hukum akan diukur oleh nilai moralitas yang mengacu pada harkat dan martabat manusia.⁴⁴

Menurut Plato keadilan adalah apabila seseorang menjalankan pekerjaannya dalam hidup ini sesuai dengan kemampuan yang ada padanya. Setiap anggota masyarakat mempunyai tugas-tugasnya sendiri yang khusus dan hendaknya membatasi pekerjaannya kepada pelaksanaan dari tugas-tugas tersebut. Mengurusi pekerjaan sendiri dan tidak mencampuri orang lain itulah keadilan.⁴⁵

Hukum dalam teori Plato adalah instrumen untuk menghadirkan keadilan ditengah ketidakadilan. Secara lebih riil, Plato merumuskan teorinya tentang hukum : (i) hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani dunia fenomena yang penuh situasi ketidakadilan, (ii) Aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum, (iii) Setiap UU harus didahului *preamble* tentang motif dan tujuan, (iv) Tugas hukum adalah membimbing para warga (lewat UU) pada suatu hidup yang saleh dan sempurna, (v) Orang yang melanggar UU harus dihukum.⁴⁶

Sementara pengertian keadilan menurut Aristoteles dibagi atas⁴⁷ Keadilan berbasis kesamaan, keadilan distributive, keadilan korektif. Selanjutnya Thomas

⁴⁴ W. Poespoprodjo, 1986, *Filsafat Moral Kesusilaan dan Teori dan Praktik*, 1986, Remaja Karya, Bandung, hlm. 134 dalam *Ibid*, hlm. 93.

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung hlm. 256.

⁴⁶ Bernard L. Tanya, dkk., *Op.cit*, hlm.35-36.

⁴⁷ Keadilan berbasis kesamaan bermula bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam pengertian kesamaan. Kesamaan ini

Aquinas membagi keadilan menjadi dua yaitu keadilan umum dan keadilan khusus.⁴⁸ Menurut Kelsen, tataran hukum yang dapat memberikan keadilan adalah tatanan hukum positif, yang dapat bekerja secara sistematis.⁴⁹

Bagi John Rawls, ada dua prinsip keadilan, Pertama, setiap orang mempunyai hak sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Kedua, ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga (a) dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.⁵⁰

Lebih lanjut Rawls menyatakan situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat terpenuhi, yakni: (a) situasi ketidaksamaan menjamin *maximun minimorum* bagi golongan yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus demikian sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. (b) ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang.

ada dua, yaitu kesamaan *numeric* dan kesamaan proporsional. Kesamaan *numeric* berprinsip pada persamaan derajat di depan hukum, sedangkan kesamaan proporsional adalah memberikan setiap apa yang menjadi haknya. Keadilan distributif ini identik dengan keadilan proporsional. Keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa. Jadi keadilan tidak didasarkan pada persamaan, melainkan proporsionalitas. Keadilan korektif, fokus keadilan ini adalah pembedaan yang salah. Lihat, *Ibid.*, hlm. 45-46.

⁴⁸ Keadilan umum adalah keadilan yang dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan yang harus ditunaikan demi kepentingan umum. Sedangkan keadilan khusus adalah keadilan atas dasar persamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus dibagi tiga, keadilan distributif, keadilan komulatif dan keadilan vindikatif. Keadilan komulatif adalah keadilan yang mempersamakan antara prestasi dan kontra prestasi. Sedangkan keadilan vindikatif adalah keadilan dalam menjatuhkan hukuman atau ganti rugi dalam tindak pidana. Baca Darmi Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, 1995, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 156-157 sebagaimana dikutip, *Ibid*, hlm. 4.

⁴⁹ Anton F Susanto, 2010, *Dekonstruksi Hukum: Ekplorasi Teks dan Model Pembacaan*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 89.

⁵⁰ John Rawls, 2011, *A Theory of Justice, Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72.

Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama, dan lain-lain ditolak.⁵¹

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal : Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus memosisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami kaum yang lemah.⁵²

Masalah keadilan timbul dalam situasi yang oleh John Rawls disebut *circumstance of justice* (COJ), suatu rumusan yang berasal dari David Hume. Hume sendiri menyebut COJ untuk menggambarkan bahwa keadilan baru merupakan keutamaan yang relevan (*relevant virtue*) hanya apabila terjadi kelangkaan dan orang-orang tidak spontan tergerak dalam ikatan emosional untuk mengulurkan bantuan. Prinsip keadilan Hume hanya berkaitan dengan situasi empiris transaksi antar individual, sedangkan COJ Rawls adalah *objective* COJ yaitu situasi normal klaim di bawah mana kerjasama antar manusia mungkin dan

⁵¹ Theo Huijbers, 1982, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Bandung, hlm. 200.

⁵² John Rawls, 2006, *a Theory of Justice*, Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo dengan judul *Teori Keadilan*, Cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72 sebagaimana dikutip Siti Malikhatum Badriyah, 2016, *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatic*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 35-36.

perlu. Sehingga pengertian keadilan mengandalkan dua syarat: 1) masyarakat; 2) situasi kelangkaan wajar. Pembicaraan mengenai masyarakat adil dapat dilakukan jika masyarakat itu memang ada. Disamping itu, tidak ada masalah keadilan untuk barang-barang atau nikmat yang mudah didapat dan berlimpah-limpah.⁵³

b. Teori Persesuaian Kehendak

Herliene Budiono mengutip beberapa pendapat ahli mengenai kapan terjadinya perjanjian. Salah satunya teori kehendak (*wilstheorie*)⁵⁴. Kehendak (*will*) adalah dasar dari keseluruhan hukum keperdataan. Menurut teori ini faktor yang menentukan adanya perjanjian adalah kehendak. Namun suatu kehendak harus dinyatakan dan dengan demikian hubungan alamiah antara kehendak dan pernyataan terwujud, konsekwensinya bahwa jika pernyataan tidak sesuai dengan keinginannya, tidak akan terbentuk perjanjian. Untuk terbentuknya perjanjian kehendak harus dinyatakan.

c. Teori Kepastian Hukum

Ide kepastian hukum⁵⁵ merupakan sesuatu yang baru, yaitu sejak hukum itu ditulis dan dipositifkan.⁵⁶ Sebab, jika dibandingkan dengan keadilan dan

⁵³ *Ibid*, hlm. 36

⁵⁴ Untuk penjelasan tentang ragam pendapat mengenai kehendak diuraikan oleh G.H.A Schut, *Rechtshandeling, Overeenkomst an Verbintenis Volgens BW en NBW*, W.E.J. Tjeenk Wilink, 1987, h. 8; L Reurich. *De Subjectiviteit van De Wil en Het Vertrouwen*, in: *Beginsel van Vermogenrecht, BW-Krant Jaarboek*, 1993, Arnhem, hh. 65-66 sebagaimana dikutip Herlien Budiono, 2011, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 77.

⁵⁵ Masalah kepastian hukum secara sosio historis muncul bersamaan dengan sistem produksi ekonomi kapitalis yang mendasarkan kepada penghitungan efisiensi. Semua harus bisa dihitung (*calculated*) dengan jelas dan pasti, berapa barang yang dihasilkan, berapa harga ongkos yang dikeluarkan dan berapa harga jual. Sekalian besaran tersebut membutuhkan perhitungan yang pasti, industrialisasi, produksi ekonomi yang menggunakan mesin menambah sifat eksak dari sistem tersebut. Uraian lebih lanjut baca Satjipto Raharjo, 2006, *Hukum Dalam Jagad Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, hlm. 133.

kemanfaatan, kepastian hukum merupakan ide sekaligus tujuan hukum terakhir kali dirumuskan. Kepastian hukum berhubungan dengan empat makna, yaitu ⁵⁷ *pertama*, bahwa hukum positif itu, artinya bahwa ia adalah perundang-undangan (*gesetzliches recht*). *Kedua*, bahwa hukum ini didasarkan fakta (*tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan hakim, seperti kemauan baik, kesopanan. *Ketiga*, bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah untuk dilaksanakan. *Keempat*, hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.

Van Apeldoorn menyatakan bahwa kepastian hukum dapat diartikan dari beberapa segi. ⁵⁸ Van Apeldoorn hanya menyetengahkan dua pengertian *Pertama*, kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah konkrit. Dengan dapat ditentukannya peraturan hukum untuk masalah-masalah yang konkrit, pihak-pihak yang berperkara sudah dapat mengetahui sejak awal ketentuan-ketentuan apakah yang akan dipergunakan dalam sengketa tersebut. Oleh Roscoe Pound dikatakan bahwa adanya kepastian hukum memungkinkan adanya "*predictability*". Apa yang dikemukakan oleh Pound ini oleh Van Apeldoorn dianggap sejalan dengan apa yang diketengahkan oleh Oliver Wendell Holmes dengan pandangan realismenya. Holmes mengatakan

⁵⁶ Achmad Ali, 2012, Menguak Teori Hukum (*Legal Theory*) dan Teori Peradilan (*Judicial Prudence*) Termasuk Interpretasi Undang-undang (*Legisprudence*), Kencana, Jakarta, hlm. 292 sebagaimana dikutip Khairul Fahmi, dkk., 2013, *Dinamika Perlindungan Hak Konstitusional Warga Mahkamah Konstitusi sebagai Mekanisme Nasional Baru Pemajuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia*, 2013, Pustaka Masyarakat Sejahtera, Jakarta, hlm. 258.

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 293.

⁵⁸ P. Van Dijk, 1985, *Van Apeldoorn's Inleiding tot, de Studie von het Nederlandse Recht, Tjeenk-Willijnk*, p. 110, sebagaimana dikutip Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, hlm. 59.

"The prophecies of what the court will do in fact and nothing more pretentious are what I mean by law".⁵⁹ Oleh Van Apeldoorn dikatakan bahwa pandangan tersebut kurang tepat karena pada kenyataannya hakim juga dapat memberi putusan lain dari apa yang diduga oleh pencari hukum.⁶⁰ *Kedua*, kepastian hukum berarti perlindungan hukum. Dalam hal ini para pihak yang bersengketa dapat dihindarkan dari kesewenangan penghakiman. Ini berarti, adanya kepastian hukum juga membatasi pihak-pihak yang mempunyai kewenangan yang berhubungan dengan kehidupan seseorang, yaitu hakim dan pembuat peraturan.⁶¹

Dengan demikian, pendapat Van Apeldoorn terhadap pandangan yang dikemukakan oleh Holmes juga mempunyai kelemahan. Memang benar hakim mempunyai kebebasan untuk menafsirkan peraturan hukum, memiliki diskresi bahkan bilamana perlu membuat hukum. Akan tetapi adanya peraturan untuk masalah-masalah yang konkrit perlu dijadikan acuan dalam menyelesaikan perkara yang mirip yang dihadapkan kepadanya.⁶²

Sementara menurut pendapat Peter Mahmud Marzuki sebagaimana yang dikutip Khairani⁶³ kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu *pertama*, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dan *kedua*, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenang-wenangan pemerintah karena adanya aturan yang

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Terry Hutchinson, 2002, *Researching and Writing in Law*, Lawbook Co, Sydney dalam *Ibid*, hlm. 60.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*

⁶³ Khairani, 2015, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Ditinjau dari Pengaturan dan Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pemberi Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Ringkasan Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Andalas, Padang, hlm. 9.

bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi putusan hakim antara putusan yang satu dengan yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.

Menurut JM. Otto, sebagaimana dikutip Kurnia Warman indikator untuk adanya suatu kepastian hukum memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

1. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atas nama negara;
2. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut;
3. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebahagian terbesar masyarakat;
4. Adanya peradilan yang independen dan imparsial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa;
5. Putusan peradilan itu secara aktual, dapat dilaksanakan.⁶⁴

d. Teori Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der*

⁶⁴ Kurnia Warman, 2009, *Pengaturan Sumberdaya Agraria pada Era Desentralisasi Pemerintahan di Sumatera Barat (Interaksi Hukum Adat dan Hukum Negara dalam Perspektif Keanekaragaman dalam Kesatuan Hukum)*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, hlm.132 dalam *Ibid*, hlm. 10.

*rechtliche schutz*⁶⁵. Teori perlindungan hukum ditujukan pada masyarakat yang berada pada posisi lemah, baik secara ekonomis maupun dari aspek yuridis.

Pada dasarnya, teori perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscoe Pound⁶⁶ mengemukakan hukum merupakan alat rekayasa sosial (*law as tool of sosial enggining*). Kepentingan manusia, adalah suatu tuntutan yang dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum.⁶⁷

Roscou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi tiga macam, yang meliputi :

1. *Public interest* (kepentingan umum);
2. *Social interest* (kepentingan masyarakat)
3. *Private interest* (kepentingan individual).

Kepentingan umum (*public interest*) yang utama meliputi kepentingan dari negara sebagai badan hukum dalam mempertahankan kepribadian dan subtansinya

⁶⁵ H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 259

⁶⁶ Seorang ahli Hukum dari Amerika dan mantan Dekan Harvard Law School, merupakan salah seorang tokoh dari aliran *sociological jurisprudence*. Roscoe Pound dianggap sebagai pembentuk ilmu hukum sosiologis. Pokok pemikiran Roscoue Pound berkisar pada tema bahwa hukum bukanlah suatu keadaan yang statis melainkan suatu proses. Uraian lebih lanjut baca Otje Salman, 1989, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*, Alumni, Bandung, hlm. 33-35. Baca juga Michael Doherty, 2001, *Text Book Jurisprudence: the Philosophy of law Second Edition*, Old Bailey Press, London, hlm. 182. Dalam buku ini pandangan Roscoe Pound mengenai tugas dari tujuan tatanan hukum 1. *Factual study of the social effect of legal administration*. 2. *Social investigations as preliminary to legislation*. 3. *Constant study of making laws more effective*. 4. *Study, both psychological and philosophical, of judicial method*. 5. *Sociological study of legal history*. 6. *Allowance for the possibility of just and reasonable solution of individual cases*. 7. *A Ministry of justice to undertake law reform*, 8. *The achievement of the purpose of the various laws*. (1. Penelitian faktual dampak sosial administrasi hukum, 2. Penyelidikan sosial sebagai pendahuluan undang-undang. 3. Studi yang terus menerus untuk membuat undang-undang yang lebih efektif. 5. Belajar metode peradilan yang baik dari psikis dan filosofi. 5. Penelitian sejarah hukum. 6. Pemilahan kemungkinan solusi yang adil dan wajar dari kasus-kasus individual. 7. Pelayanan keadilan untuk melakukan reformasi hukum. 8. Penghargaan dari tujuan berbagai hukum).

⁶⁷ H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit.* hlm. 266.

dan kepentingan-kepentingan dari negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat.⁶⁸

Sedangkan kepentingan sosial meliputi enam jenis kepentingan. *Pertama*, kepentingan sosial dalam soal keamanan umum. *Kedua*, kepentingan sosial dalam keamanan institusi sosial. *Ketiga*, kepentingan-kepentingan sosial menyangkut moral umum. *Keempat*, kepentingan sosial menyangkut pengamanan sumber daya sosial. *Kelima*, kepentingan sosial menyangkut kemajuan sosial. *Keenam* kepentingan sosial menyangkut kehidupan sosial (pernyataan diri, kesempatan, kondisi kehidupan).⁶⁹

Kepentingan individual yang perlu mendapat perlindungan ada tiga, yaitu kepentingan kepribadian, kepentingan dalam hubungan rumah tangga dan kepentingan substansi.⁷⁰

Pesan sentral yang dilakukan Pound dengan mengelompokkan kepentingan bertujuan pertama, hukum perlu didayagunakan sebagai sarana tujuan sosial dan sebagai alat dalam perkembangan sosial. Kedua, memperjelas kategori kepentingan yang ada dalam masyarakat secara keseluruhan, berikut bagaimana menyeimbangkannya secara tepat sesuai dengan aspirasi dan tuntutan yang berkembang kini dan disini.⁷¹

Sudikno Mertokusomo mengemukakan tidak hanya tentang tujuan hukum, tetapi tentang fungsi hukum dan perlindungan hukum dinyatakan dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan. Hukum

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 267

⁶⁹ Bernard L. Tanya, dkk., *Op.Cit*, hlm. 129-130.

⁷⁰ H. Salim HS dan Erlies Nurnani, *Op.Cit*, hlm. 268.

⁷¹ Bernard L. Tanya, dkk., *Op.Cit*, hlm. 130.

mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum".⁷²

Manfaat adanya klasifikasi kepentingan hukum menjadi tiga macam di atas, adalah⁷³ karena (1) hukum sebagai instrumen kepentingan sosial, (2) membantu membuat premis-premis yang tidak terang menjadi jelas, dan (3) membuat legislator (pembuat UU) menjadi sadar akan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terkait dalam persoalan khusus. Hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia berbeda dengan norma-norma yang lain, karena hukum itu berisi perintah dan atau larangan serta membagi hak dan kewajiban.

Sementara tujuan hukum responsif adalah untuk menciptakan harmonisasi hubungan individu dalam segenap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara dengan menghilangkan sikap represif penguasa dan pengusaha. Hukum yang responsif ini, menurut Gunther Teubner sebagaimana dikemukakan oleh Teguh Sulistia adalah hukum refleksif (*reflexive law*) sebagai "...Identifies an emerging

⁷² Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 71 dalam *Ibid*, hlm. 269.

⁷³ H. Salim, HS, 2012, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 43.

kind of legal structure” terhadap perubahan sistem hukum dan kehidupan masyarakat modern⁷⁴.

Istilah “Hukum refleksif” pertama kali diperkenalkan kembali pada tahun 1982 oleh Gunther Teubner. Defenisi Hukum Refleksif adalah hukum yang berfungsi sebagai sistem untuk melakukan koordinasi atas tindakan-tindakan dalam dan antar sub-sub sistem sosial yang semi otonom sebagai suatu proses transisi. Dari pengertian di atas terdapat beberapa ciri dan karakteristik hukum refleksif, yakni jenis pendekatan baru dalam pengendalian hukum itu sendiri; sebagai pengganti dari pengambil alihan tanggung jawab pengaturan; demi hasil dari proses-proses sosial; membatasi diri pada penempatan koreksi; mendefenisikan ulang mekanisme pengaturan diri yang demokratis.⁷⁵

Rogowski menyebutkan bahwa: *“Reflexive law theort has initially beeb proposed by Gunther Teubner asa a neoevolutionry theor of law in society. It refers to a new evolutionary stage og law, in which law’ realizes its sysstemic limits with respect to regulation og other system.*

Selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Gunther Teubner bahwa pada era modern sekarang terjadi krisis hukum karena ketidakmampuan hukum merespon kebutuhan adanya integrasi sistem dan adanya krisis legitimasi. Lebih lanjut, menurut Gunther Teubner mengenai krisis hukum yang terjadi karena salah satu yang dialami oleh hukum modern saat ini adalah “krisis “rasional formal. Rasionalitas formal berorientasi ketaatan pada hukum formal; seharusnya melihat rasionalitas substantif yang berorientasi pada hasil atau tujuan, dan dibutuhkan

⁷⁴ Teguh Sulistia, Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Proses Industrialisasi, *Jurnal Hukum* No. 22 Vol. 10, Januari 2003, hlm. 42

⁷⁵ Adam Setiawan, Perspektif Hukum Refleksif Terhadap Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Menjamin Hak-hak Konstitusional Penghayat Kepercayaan, *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Indonesia*, Volume1, Nomor 1, April 2018, hlm. 92.

sebuah rasionalitas refleksif yang berorientasi pada proses (membentuk institusi dan mengorganisasikan partisipasi masyarakat. Dengan demikian perlu dilakukan rematerialisasi hukum yang berorientasi pada hukum formal.⁷⁶

Hukum formal yang dimaksud adalah bentuk intervensi negara dalam mengatur persoalan privat melalui peraturan perundang-undangan seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Perlindungan konsumen. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa rematerialisasi adalah kecenderungan di bidang hukum dari rasionalitas formal ke rasionalitas substantif, atau pemisahan dari formalitas hukum sebagai konsekuensi logis paham negara kesejahteraan (*welfare state*) maupun negara pengatur (*regulatory state*).⁷⁷

Reflexive law theory adalah teori hukum yang menjelaskan keterbatasan hukum (*limit of law*) dalam masyarakat yang kompleks untuk mengadakan perubahan sosial yang efektif. Untuk mengatasi berbagai keterbatasan itu lahirlah teori hukum reflektive.⁷⁸ Gunther Tuebner mengatakan telah terjadi evolusi hukum yang menghasilkan 3 tipe hukum yaitu *formal, substantive dan reflexive*. Hukum formal adalah bentuk otorisasi pemerintah mengatur melalui perundang-undangan. Tipe ini mengalami kendala bagi pemerintah untuk mengintervensi persoalan-persoalan privat. Sementara hukum substantif adalah bentuk intervensi pada tujuan dan hasil yang diinginkan walaupun lebih *permissive* (longgar) dari

⁷⁶ *Ibid*

⁷⁷ Romi Librayanto, " Perspektif Hukum Refleksif Terhadap Putusan MK Nomor 102/PUU-VII/2009" *Jurnal Ilmu Hukum Ammannna Gappa*, Vol 20, Maret 2012, hlm. 12

⁷⁸ Gunther Teubner, *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, *Law, Society Review*, Volume 17, Number 2, 1983), Kuliah Teori Hukum Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Guntur Hamzah Tanggal 4 November 2017 sebagaimana dikemukakan oleh Satria Sukananda, Pendekatan Teori Hukum Refleksif Dalam Menjawab Permasalahan Keterbatasan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia, Mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, *Jurnal Law and Justice*, Vol. 3 No. 1 April 2018, hlm 16.

pada hukum formal, titik fokus hukum substantive menekankan hasil yang diinginkan regulasi. Namun hukum substantif mempunyai dua kendala untuk diterapkan dalam masyarakat yang kompleks, yaitu *cognitive limitation dan normative legitimacy*.⁷⁹ Adapun tipe rasionalitas hukum (refleksif) berorientasi pada proses dan motif dibalik proses-proses tersebut.⁸⁰

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung atau hal (perbuatan melindungi). Memperlindungi adalah menyebabkan atau menyebabkan berlindung. Arti berlindung, meliputi: (1) menempatkan dirinya supaya tidak terlihat, (2) bersembunyi, atau (3) minta pertolongan. Sementara itu pengertian melindungi, meliputi : (1) menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, (2) menjaga, merawat atau memelihara, (3) menyelamatkan atau memberikan pertolongan.⁸¹

E. Utrecht mengemukakan, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan yang mengatur atau mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karenanya harus ditaati oleh masyarakat.⁸² Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak azasi manusia (HAM) yang dirugikan

⁷⁹ *Ibid*, hlm 49--50

⁸⁰ HM. Soerya Respationo dan M. Guntur Hamzah, Putusan Hakim: Menuju Rasionalitas Hukum Refleksif Dalam Penegakan Hukum *Jurnal Yustisia* Vol 2 No. 2 Mei-Agustus 2013, hlm. 105

⁸¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 526, sebagaimana dikutip H. Salim H.S dan Erlies Nurbani, *Op.Cit.*, hlm. 259.

⁸² Waluyadi, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Perspektif Hukum Positif*, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

orang lain dan perlindungan itu diberikan agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.⁸³

Ditambahkan Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan memberlakukan hukum negara secara eksklusif dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau sekelompok orang.⁸⁴

Lebih lanjut Philipus M Hadjon secara konsep hukum membedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu⁸⁵ perlindungan hukum preventif⁸⁶ dan perlindungan hukum represif.⁸⁷ Namun jika dibandingkan dua konsep perlindungan hukum tersebut, maka perlindungan hukum represif lahir dan timbul duluan, sementara perlindungan hukum preventif, lahir belakangan dan perlindungan hukum preventif ini muncul dikaitkan dengan adanya “*freies ermessen*”.

Menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Abdul R Saliman menyatakan perlindungan terhadap warga negara di bidang perburuhan, dibagi atas tiga macam, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁸⁸ *Pertama*, perlindungan ekonomis pada hakikatnya adalah suatu perlindungan yang bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara

⁸³ Satjipto Raharjo, *supra* (lihat catatan kaki nomor 45), hlm. 54.

⁸⁴ H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit*, hlm. 262.

⁸⁵ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 2

⁸⁶ Perlindungan hukum preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif dan bertujuan untuk mencegah sengketa, *Ibid*.

⁸⁷ Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, *Ibid*.

⁸⁸ Abdul R Saliman, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan, Teori dan Contoh Kasus*, Kencana Prenadia Media Group, Jakarta, hlm. 271.

layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya secara layak. Peraturan perundangan yang memberikan perlindungan ekonomis disini mencakup ketentuan-ketentuan tentang upah dan jaminan sosial. *Kedua*, berisikan perlindungan sosial, yang bertujuan agar buruh/pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga, misalnya seorang wanita yang berkedudukan sebagai calon ibu atau sebagai ibu, seorang anak remaja yang harus mengembangkan jasmani dan rohaninya. Dengan kata lain agar buruh tidak dipandang sebagai faktor produksi belaka melainkan juga harus dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia pada umumnya. *Ketiga*, perlindungan teknis pada hakikatnya adalah suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar para buruh/pekerja terhindar dari resiko-resiko kecelakaan kerja di tempat kerja, baik disebabkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan oleh buruh/pekerja. Termasuk dalam lingkup kecelakaan kerja jika kecelakaan tersebut terjadi selama buruh/pekerja mengalami kecelakaan sedang menuju tempat kerja dari rumah, atau pulang dari tempat kerja menuju rumah dari rute yang wajar. Perlindungan teknis ini tercermin dalam ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah kerja. Misalnya ketentuan yang mencegah timbulnya penyakit jabatan, keracunan, kebakaran, peledakan dan lain-lain.⁸⁹

⁸⁹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 78 sebagaimana dikutip Aloysius Uwiyono, dkk., *Op.Cit*, hlm. 24.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁹⁰

b. Istilah dan Pengertian Pekerja

Di Indonesia perbedaan pengertian istilah antara buruh dan pekerja lebih bersifat nilai, bukan penggunaan dalam tata bahasa. Buruh lebih bermakna orang yang bekerja pada orang lain dalam kelas bawah (dalam pustaka asing disebut sebagai *blue collar job*). Istilah pekerja lebih menempatkan pada orang yang bekerja pada orang lain dalam kelas menengah ke atas (dalam pustaka asing disebut sebagai *white collar job*).⁹¹ Lebih lanjut, Lalu Husni yang menyatakan mereka yang termasuk *blue collar* adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sementara yang termasuk *white collar* adalah mereka yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah atau swasta.⁹² Pembedaan status antara *blue collar* dan *white collar* pada masa Hindia Belanda semata-mata untuk memecah belah bangsa sesuai dengan prinsip *divide et impera*.⁹³

Secara filosofis, buruh adalah seseorang yang tidak memiliki modal dan hanya memiliki tenaga yang digunakannya atau dijualnya untuk mendapatkan

⁹⁰ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, 1982, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet I, Armico, Bandung, hlm. 43-44 dalam Lalu Husni, "Perlindungan Buruh" dalam Zainal Asikin (Editor), 1993, *Op.Cit.*, hlm. 96.

⁹¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 27.

⁹² Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 33.

⁹³ Agustian Wahab, "Orang-orang dan Badan Hukum yang Bersangkutan", dalam Zainal Asikin (Editor), *Op.Cit.*, hlm. 40.

upah. Buruh tidak memiliki kendali atas proses produksi dan hanya memberikan tenaganya tersebut buruh memperoleh upah sebagai timbal balik.⁹⁴

Secara hukum, defenisi buruh lebih sempit yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹⁵ Sementara istilah tenaga kerja baru direkomendasikan tahun 1974 pada seminar hubungan perburuhan Pancasila,⁹⁶ secara yuridis baru ditemukan dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan⁹⁷ dan cakupannya lebih luas, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹⁸

Namun dalam perkembangannya istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan,⁹⁹ dan istilah buruh juga kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan.¹⁰⁰

⁹⁴ Imam Soepomo, 1974, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hlm.7-8 sebagaimana dikutip Muhammad Isnur, dkk., 2014, *Op.Cit.*, hlm. 13

⁹⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara R.I. Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara R.I. Nomor 4356, Pasal 1 Angka 13.

⁹⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 20.

⁹⁷ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 22.

⁹⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara R.I. Nomor 4279, Pasal 1 Angka 3.

⁹⁹ Zaeni Asyadie, *Op.Cit*, hlm. 20.

¹⁰⁰ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 34.

c. Pengertian Perselisihan

Istilah perselisihan, dalam Bahasa Inggris dikenal dengan *conflict* atau *dispute*.¹⁰¹ Namun tidak semua ahli punya kesatuan pandangan tentang istilah dan pengertian konflik.¹⁰² Ada yang menggunakan sengketa dan ada yang menggunakan konflik.¹⁰³ Richard L. Abel cenderung menggunakan sengketa, sementara Dean G Pruitt dan Jeffrey serta Nader dan Todd menggunakan istilah konflik,¹⁰⁴ begitu juga dengan Simon Fisher, dkk.¹⁰⁵ Sejalan dengan pandangan ahli diatas, Ichsan Malik, dkk, mengemukakan sengketa dan konflik merupakan dua hal yang berbeda.¹⁰⁶

Richard L Abel melihat sengketa dari aspek ketidakcocokan atau ketidaksesuaian para pihak tentang sesuatu yang bernilai (sesuatu yang mempunyai harga atau berharga uang).¹⁰⁷ Dean G.Pruitt dan Jeffrey Z Rubin melihat konflik dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak.¹⁰⁸ Sementara Nader dan Todd melihat dari aspek yang disampaikan para pihak di depan umum dan melibatkan pihak ketiga.¹⁰⁹

¹⁰¹ Lalu Husni, *supra* (lihat catatan kaki nomor 92), hlm. 121-122.

¹⁰² H. Salim HS, *supra* (catatan kaki nomor 13), hlm. 81.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ H. Salim.HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit*, hlm. 136.

¹⁰⁵ Simon Fisher, dkk., 2001, *Mengelola Konflik Keterampilan dan Strategi untuk Bertindak*, The British Council, Indonesia, Jakarta, hlm. 4.

¹⁰⁶ Ichsan Malik, dkk., 2003, *Menyeimbangkan Kekuatan, Pilihan Strategi Menyelesaikan Konflik Sumber Daya Alam*, Yayasan Kemala, Jakarta, hlm. 148.

¹⁰⁷ H. Salim HS, *supra* (catatan kaki nomor 13), hlm. 81.

¹⁰⁸ *Ibid*, hlm. 82.

¹⁰⁹ Valerie J.L Kriekhoff, 2001, Mediasi (Tinjauan dari Segi Antropologi Hukum), dalam Antropologi Hukum : Sebuah Bunga Rampai oleh T.O Ihromi, Yayasan Obor, hlm. 225 dalam H. Halim H.S dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit.*, hlm. 136.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dan buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas.¹¹⁰ Selain itu karena para pihak mengedepankan ego pribadi dan kekuasaan dalam menyelesaikan berbagai persoalan,¹¹¹ karena kepentingan pengusaha dan pekerja yang tidak selalu selaras.¹¹²

Istilah Perselisihan Hubungan Industrial disebut dengan perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹¹³ Dalam UU No. 22 Tahun 1957 ini dikenal dua perselisihan yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.¹¹⁴ Oleh karena UU No. 22 Tahun 1957 dirasakan tidak sesuai lagi, lalu dicabut dan diganti dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹⁵

Dalam UUK Pasal 1 angka 22 jo UU PPHI Pasal 1 angka 1 dinyatakan, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dengan demikian, menurut UUK jo UU PPHI dikenal ada empat jenis perselisihan yaitu, perselisihan hak,

¹¹⁰ Zaeni Asyhadie, "Perselisihan Perburuhan" dalam Zainal Asikin (Editor), *Op.Cit.*, hlm. 201.

¹¹¹ Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*, hlm. 1.

¹¹² Abdul R Saliman, *Op. Cit*, hlm. 269.

¹¹³ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 145.

¹¹⁴ Lalu Husni, *supra* (lihat catatan kaki nomor 97), hlm. 84-85

¹¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 146.

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.¹¹⁶

Penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dilakukan dengan dua cara, yaitu penyelesaian secara sukarela dan penyelesaian wajib.¹¹⁷

Sementara UU PPHI, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui tiga tahap, Pertama, perundingan bipartite, Kedua, penyelesaian di luar pengadilan yaitu mediasi atau konsiliasi dan arbitrase, Ketiga, penyelesaian melalui Pengadilan.¹¹⁸

d. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Halim sebagaimana dikutip Eko Wahyudi, dkk., pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.¹¹⁹

G. Metode Penelitian

Agar penyusunan disertasi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia ini dapat terarah dan tidak menyimpang, maka harus dilakukan berdasarkan metode-metode tertentu. Hal ini disebabkan, suatu penelitian merupakan hasil dari pencarian

¹¹⁶ *Ibid*, hlm. 147.

¹¹⁷ Lalu Husni, *supra* (lihat catatan kaki nomor 97), hlm. 86-88.

¹¹⁸ Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 53.

¹¹⁹ Eko Wahyudi, dkk., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 89.

terhadap pengetahuan (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini yang akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.¹²⁰

a. Tipe Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan norma.¹²¹ Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).¹²²

Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan historis (*historical approach*).¹²³

Pendekatan konseptual, pendekatan undang-undang, pendekatan sejarah akan digunakan untuk menjawab pertanyaan pertama. Pendekatan konseptual, pendekatan undang-undang digunakan untuk menjawab pertanyaan kedua. Pendekatan konseptual, pendekatan undang-undang, dan pendekatan historis digunakan untuk menjawab pertanyaan ketiga.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif karena bermaksud mendapatkan gambaran yang lengkap tentang konsep perlindungan hukum pekerja dalam perselisihan

¹²⁰ Amiruddin, dkk., 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 1.

¹²¹ Mukti Fajar dan Yuliantao Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta, hlm. 34 sebagaimana dikutip H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *Op.Cit.*, hlm. 13.

¹²² *Ibid*, hlm. 34.

¹²³ Peter Mahmud Marzuki, *supra* (catatan kaki nomor 58), hlm. 92

PHK di Indonesia. Disamping itu penelitian ini juga menganalisis putusan hakim yang berkaitan perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal perselisihan PHK.

c. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal. Oleh karena itu, maka data dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui bahan-bahan hukum primer¹²⁴ maupun bahan-bahan hukum sekunder¹²⁵ dan bahan non hukum yaitu bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Dari jenis data yang dibutuhkan, yaitu data sekunder yang berasal dari bahan hukum primer, sekunder dan non hukum, sudah jelas bahwa metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan data pustaka (*library research*). Data dikumpulkan dari perpustakaan manapun yang memungkinkan peneliti mendapatkan data tentang topik penelitian ini, termasuk juga data yang disediakan oleh website.

Bahan hukum primer terdiri dari :

1. Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 153);

¹²⁴ Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, uraian lebih lanjut dapat dibaca dalam *Ibid*, hlm. 141.

¹²⁵ Bahan-bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Uraian lebih lanjut dapat dibaca, *Ibid*.

2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1227);
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
4. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
5. Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO No. 66 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha;
6. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);
7. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
8. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

10. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Selain itu, juga terdapat data dari Dinas Tenaga Kerja, putusan-putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada PN, Putusan Hakim Mahkamah Agung (MA) dalam memutus perselisihan PHK, dan putusan MK.

Sampel PHI pada PN Kelas IA Padang karena peresmian 33 Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan secara simbolis serentak se-Indonesia di Kota Padang oleh Ketua MA Republik Indonesia (RI) Bagir Manan pada tanggal 14 Januari 2005 dan jumlah perkara yang ditangani pertahun termasuk kategori kecil (tahun 2015, 22 Perkara PHK). Sampel PHI pada PN Pekanbaru digunakan karena pertumbuhan ekonomi yang cukup baik dan jumlah perkara yang ditangani pertahun termasuk kategori sedang (tahun 2015, 68 perkara PHK). Sedangkan PHI pada PN Jakarta Pusat Kelas IA Khusus karena berada di ibukota Negara Indonesia, selain itu perkara yang ditangani tiap tahunnya dalam kategori besar (tahun 2015, 298 perkara PHK).

d. Metode Analisis Data

Mengingat penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif maka analisis yang dilakukan analisis kualitatif.¹²⁶ Fokus dalam analisis kualitatif ini adalah kajian yang berkaitan dengan keterpaduan substansi (materi) peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan

¹²⁶ Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan, dan karenanya ia lebih mengutamakan mutu/kualitas data dan bukan kuantitas, lihat H. Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbaini, *Op.Cit*, hlm. 19.

hubungan industrial terutama PHK. Fokus kajian keterpaduan ini akan dikaitkan dengan hukum yang sedang berlaku, hukum yang pernah berlaku maupun terhadap hukum yang diharapkan dapat berlaku dimasa mendatang yang dideskripsikan dalam bentuk pemikiran teoritik.

H. Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan disertasi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia ini terdiri dari enam bab, dengan perincian sebagai berikut :

Bab. Pertama sebagai pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab. Kedua tentang tinjauan pustaka berisi mengenai : hubungan kerja yang berisi uraian pengertian hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, pengertian perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja; PHK yang berisi uraian istilah dan pengertian PHK, Alasan-alasan PHK dan klasifikasi PHK di Indonesia; Perlindungan hukum pekerja dalam PHK yang berisi uraian tenaga kerja sebagai mitra, pekerja bukan objek dalam faktor produksi, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK, hak-hak pekerja yang di PHK.

Bab. Ketiga tentang konsep perlindungan hukum PHK terhadap pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini yang memuat uraian era orde lama, era orde baru, era reformasi, serta perlindungan hukum terhadap pekerja dalam instrumen internasional yang berkaitan dengan PHK.

Bab. Keempat penyelesaian perselisihan PHK melalui pengadilan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang memuat uraian putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, dan Perkara-perkara Perselisihan PHK di PPHI pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung yang berkaitan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

Bab. Kelima tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK yang menjamin keadilan dan kepastian hukum di masa depan yang memuat uraian perlindungan hukum yang menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja saat di PHK, desain penyelesaian perselisihan PHK yang berkeadilan dan berkepastian hukum di masa depan.

Bab. Keenam sebagai bab penutup yang terdiri dari : kesimpulan dan saran-saran.

