

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang bersifat khusus dan mengikat antara pekerja dengan pengusaha, dimana terdapat tiga unsur di dalamnya yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Unsur perintah merupakan satu-satunya unsur dalam hubungan kerja yang menunjukkan sifat diperatas (*dierstverhanding*) yang merupakan suatu bentuk hubungan berdasarkan ketimpangan atau ketidaksetaraan para pihak, yang dalam hal ini pengusaha sebagai pihak yang lebih berkuasa karena memiliki kewenangan untuk memberikan perintah kerja, dan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah karena sebagai pihak yang menerima perintah kerja.(Muslim 2020) Dalam menjalin hubungan kerja diharapkan para pihak pelaku produksi yang dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dapat mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, namun merupakan sebuah hal yang tidak mungkin dielakan dimana diantara pekerja dan pengusaha terjadi perselisihan hubungan industrial. Dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didapat empat jenis perselisihan hubungan industri yaitu perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari keempat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang paling sering terjadi. Pada pokoknya perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesepakatan dan kesepahaman mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pelaku produksi di sebuah perusahaan.(Husni 2005) Dalam hal terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan dalam rangka penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah maka tahapan penyelesaiannya dilakukan terlebih dahulu dengan runding bipartite untuk diselesaikan secara internal antara pekerja dan pengusaha. Namun manakala dirasa perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal, maka Pemerintah yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berada di wilayah hukum perusahaan tempat pekerja bekerja wajib membantu menyelesaikan dengan cara mediasi.

Pada tahapan ini Mediator sebagai representasi pemerintah akan melakukan mediasi terhadap pekerja dan pengusaha yang sedang berselisih dan mengupayakan agar terjadinya kesepakatan penyelesaian. Pada tahapan ini Mediator akan mengeluarkan Anjuran sebagai bentuk tawaran penyelesaian perselisihan secara tertulis yang ditujukan kepada para pihak yang sedang bersengketa, dan apabila para pihak atau salah satu pihak tersebut tidak menerima Anjuran yang dimaksud, maka Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga penyelesaian yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya terdapat dua kemungkinan, dimana kemungkinan pertama adalah menyatakan pemutusan hubungan kerja sah dan menghukum pengusaha untuk membayar sejumlah uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja, atau kemungkinan kedua adalah menyatakan pemutusan hubungan kerja tidak sah dan menghukum pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja pada pekerjaan dan jabatannya seperti semula. Dari banyak alasan pemutusan hubungan kerja, dalam Tesis ini Penulis akan memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak dikaitkan dengan perlindungan hak konstitusi pekerja.

Alasan pemutusan hubungan kerja ini berawal dari pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan pemutusan hubungan kerja ini melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan “segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Pada prakteknya pemutusan hubungan kerja ini memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku, serta membenarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana. Hal inilah yang dinyatakan oleh

Mahkamah Konstitusi tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial.

Sebagai tindak lanjut atas adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang dalam angka 3 menjelaskan bahwa “jika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar/alasan pekerja/buruh melakukan suatu tindakan yang tergolong dalam kesalahan berat, maka pemutusan hubungan kerja tersebut hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap pada Pengadilan Negeri yang berkompentensi mengadili”.

Hal tersebut di atas berubah seiring perubahan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang mana diawali dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang yang dibuat dengan metode *omnibus* ini mengundang penolakan dari masyarakat khususnya kaum pekerja melalui serikat pekerja. Metode omnibus dalam pembentukan undang-undang dilakukan dengan mengubah beberapa Undang-Undang yang berlaku, yang merupakan penyederhanaan peraturan perundang-undangan yang dibentuk dengan metode omnibus multi klaster. (Setiadi 2020) Terdiri dari 186 pasal dan 11 klaster di antaranya klaster ketenagakerjaan, metode *Omnibus law* dikenal dan berkembang di negara dengan sistem hukum *common law*. Metode *Omnibus Law* adalah prosedur yang rumit dan memakan waktu untuk merumuskan aturan karena banyaknya materi meskipun subjek, isu dan programnya belum tentu terkait. (Sinclair 2012)

Berbagai penolakan ini berujung pada banyaknya pengajuan Judicial Review terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di Mahkamah Konstitusi. Melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021 menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terbukti inkonstitusional dan masih tetap berlaku secara bersyarat, atau disebut putusan *conditionally unconstitutional* (inkonstitusional bersyarat).

Pelaksanaan putusan tersebut memiliki dua pemaknaan yaitu pemerintah dan DPR sebagai pembentuk undang-undang mematuhi dengan menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku sebagaimana dapat dilihat pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2021 tentang Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 atas Uji Formil Undang-Undang Cipta Kerja dan akan melakukan perbaikan selama dua tahun sebagaimana diputuskan

oleh Mahkamah Konstitusi, sedangkan makna lain yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengikat secara hukum secara temporer sampai dengan telah diperbaikinya proses pembentukannya.

Terlepas dari makna putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya klaster Ketenagakerjaan mengubah aturan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Aturan hukum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khusus klaster ketenagakerjaan memerintahkan kepada Pemerintah untuk membuat empat aturan turunan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjadi salah satu aturan turunan dari undang-undang tersebut.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menjelaskan definisi pemutusan hubungan kerja sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang memberikan akibat selesainya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Kemudian, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan hal apa saja yang termasuk dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran mendesak yang terdiri dari huruf a - j merupakan isi muatan yang sama seperti Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dibatalkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1).

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang merupakan tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 sebagaimana tersebut di atas dengan muatan substansi yang sama dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan Pasal 184 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa seluruh Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan

sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali termasuk di dalamnya ketentuan mengenai PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak.

Adanya persoalan tersebut di atas merupakan latar belakang penulis untuk menulis Tesis ini untuk mengkaji lebih jauh mengenai “Perlindungan Hak Konstitusi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pelanggaran Bersifat Mendesak”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam tesis ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana keberlakuan hukum substansi aturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak konstitusi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian tesis ini memiliki tujuan sebagai berikut:.

- 1) Untuk mengetahui keberlakuan hukum substansi aturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak.
- 2) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak konstitusi pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat tesis ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, penelitian dalam Tesis ini berguna bagi para pemangku kepentingan (*stake holder*) ketenagakerjaan yang terdiri dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam mengembangkan keilmuan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan perlindungan terhadap pekerja terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2) Manfaat secara praktis

Secara praktis, penelitian dalam Tesis ini akan bermanfaat dalam memberikan sumbang kasih bagi pengusaha dalam mempekerjakan pekerja untuk lebih memperhatikan hak-hak pekerja yang wajib dilindungi.

1.5. Kerangka Teoritis

1.5.1. Teori Perlindungan Hukum

Teori mengenai Perlindungan Hukum dalam Tesis ini yaitu perlindungan yang diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang secara structural dan ekonomis lebih lemah (*inferior*) jika dibandingkan dengan pengusaha (*superior*). (Hadistianto 2017) Sejalan dengan hal ini, Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum diejawantahkan dari konsep pengayoman terhadap hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh orang lain, dan perlindungan hadir untuk memberikan kepastian kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. (Rahardjo 2000) Philipus M. Hadjon memberikan pemahaman mengenai perlindungan hukum yaitu perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subjek hukum agar terhindar dari kesewenangan. (Hadjon 1987) Lebih lanjut, Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua jenis, yaitu: (Hadjon 1987)

a. Perlindungan Hukum Preventif

Tujuan dari perlindungan hukum ini yaitu mencegah terjadinya perselisihan, yang mana subjek hukum diberikan kesempatan untuk menyatakan keberatan atau pendapatnya sebelum pemerintah mengambil sebuah keputusan secara definitive. Perlindungan preventif ini sangat bermakna bagi pemerintah dalam bertindak haruslah didasarkan pada kebebasan bertindak yang disertai asas kehati-hatian dalam mengambil sebuah keputusan.

b. Perlindungan Hukum Represif

Jenis dari perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sebuah perselisihan, yang mana dilakukan oleh lembaga yudikatif dalam hal ini pengadilan. Prinsip perlindungan hukum sesungguhnya bertumpu pada sebuah konsep akan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, dan pula konsep dari negara hukum itu sendiri. Pengakuan dan

perlindungan terhadap hak asasi manusia ditempatkan menjadi hal utama dari tujuan negara hukum.

1.5.2. Teori Hak Konstitusi Pekerja

Di Indonesia telah mengenal dan menjamin hak asasi manusia yang telah dinyatakan secara tegas keberadaannya di dalam konstitusi yaitu UUD 1945. Dalam konteks pengakuan dan jaminan negara terhadap hak asasi manusia, maka didapat tiga tanggung jawab negara yaitu penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya. (Krisnawaty 2010) Ketentuan tentang hak asasi manusia yang termuat dalam UUD 1945 merupakan bentuk perlindungan atau penjaminan terhadap hak-hak warga negara (*citizen's right*) atau hak-hak konstitusional warga negara (*the citizen's constitutional rights*) yang memiliki lingkup domestik yang berlaku dalam hukum positif sebuah negara, yang secara substantif fungsi dan keberadaannya memuat hak-hak dasar seperti hak sipil dan politik, hak ekonomi, sosial dan budaya. (Bisariyadi 2017)

Membahas mengenai hak konstitusi pekerja, pengakuan dan jaminan yang paling utama diberikan oleh Indonesia adalah terkait hak atas kerja yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Menurut Ismail Suny sebagaimana dikutip dalam Agusmidah, ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 merupakan *a paper constitution* atau *a semantic constitution*, yang mana narasi mengenai jaminan hak atas kerja tersebut telah ada sejak awal mula UUD 1945 dinyatakan sebagai konstitusi di Indonesia. (Agusmidah 2011) Pengakuan terhadap hak ini menjadi salah satu batu landasan pembangunan masyarakat Indonesia yaitu pengentasan kemiskinan yang diakibatkan pengangguran. Hak untuk bekerja (*right to work*) haruslah dimaknai pemerintah harus berupaya sebaik-baiknya untuk memastikan rakyatnya mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kehidupan. Pekerjaan adalah kebutuhan mendasar bagi setiap orang agar dapat mewujudkan kesejahteraan (*welfare*) bagi diri dan keluarganya dengan mendapatkan upah atas apa yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, setiap kebijakan pemerintah harus dibuat dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kondisi kerja yang layak. Berdasarkan hal tersebut di atas, negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia yang mencakup pula pekerja atau tenaga kerja

dengan cara membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja, sebagai implementasi tanggungjawab negara terhadap hak asasi manusia untuk bekerja bagi warga negara Indonesia.(Wijaya, Kurniawan, dan Sood 2019)

Intervensi atau campur tangan Pemerintah dalam Hukum Ketenagakerjaan melahirkan konsep Kaidah Heteronom, sedangkan kesepakatan mengenai syarat kerja antara pekerja dengan pengusaha melahirkan konsep Kaidah Otonom. R. Goenawan Oetomo dalam bukunya menyatakan Kaidah Heteronom dalam ketenagakerjaan merupakan peraturan yang dikeluarkan oleh Penguasa yang dianggap perlu dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh sebagai pihak yang secara ekonomis lemah, sementara Kaidah Hukum Otonom dalam ketenagakerjaan adalah hukum yang timbul dalam masyarakat atau dari kalangan tertentu masyarakat dan berkembang secara paralel di luar hukum (*wet*) yang dikeluarkan oleh Negara.(Oetomo 2004)

1.5.3. Teori Kaidah Heteronom Ketenagakerjaan

Indonesia tergolong sebagai Negara kesejahteraan, karena tugas pemerintah tidak semata-mata hanya dibidang pemerintahan saja, melainkan juga harus melaksanakan kesejahteraan social dalam rangka mencapai tujuan Negara, yang dijalankan melalui pembangunan nasional.(HR 2011) Dalam pelaksanaannya antara pekerja/ buruh dengan pengusaha terikat pada Hukum Perburuhan *Heteronom* (dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang) sebagai bentuk *safety net* (jaring pengaman) atas hak-hak normatif, namun disaat yang bersamaan pekerja/ buruh dengan pengusaha juga dapat mengikatkan diri pada Hukum Perburuhan *Autonom* (dalam hal ini perjanjian kerja) yang dapat berlaku dengan syarat secara kualitas tidak lebih rendah dari Hukum Perburuhan *Heteronom*. Pendapat ini menguatkan bahwa konsep Hukum Perburuhan yang bersifat *private* mulai bergeser pada konsep hukum yang bersifat *publik* dan semakin konkrit saat disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dengan demikian maka Hukum Perburuhan dapat bersifat privat/ perdata dan dapat pula bersifat publik. Dapat

dikatakan bersifat perdata karena Hukum Perburuhan mengatur hubungan antar perorangan dalam hal ini pekerja/ buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat membuat perjanjian kerja, sedangkan dapat dikatakan bersifat publik karena:(Asikin, Husni, dan Asyhadiqie 1997)

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan
- b. Adanya sanksi pidana dalam peraturan perburuhan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum formil perburuhan yang berlaku dan merupakan salah satu bentuk dari Hukum Perburuhan Heteronom. Secara umum orientasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitas kerja dan perlindungan pekerja/ buruh. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Mendayagunakan dan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Memastikan terpenuhinya pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memastikan terwujudnya perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

Campur tangan pemerintah terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara terhadap kepentingan pekerja dengan cara membatasi kebebasan pengusaha. Hal ini secara etis menunjukkan keberpihakan negara terhadap kepentingan pekerja sebagai refleksi umum, dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu.(Oetomo 2004) Landasan etis berupa keberpihakan terhadap kepentingan pekerja sebagai titik tolak campur tangan pemerintah, didasarkan pada fakta posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha yang tidak seimbang harus dapat dipulihkan untuk mewujudkan keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*). (Oetomo 2004) Pada faktanya hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut:(Toha 1991)

- a. Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip Negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba;
- b. Secara sosiologis adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

1.6. Kerangka Konseptual

Dalam sub bab ini akan dibahas mengenai definisi-definisi operasional yang digunakan dalam penelitian. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penggunaan istilah Perburuhan memiliki makna yang sama dengan Ketenagakerjaan sebelum berlakunya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

1.7.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini dibagi menjadi lima bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II Tinjauan Pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu, teori dan konsep tentang sifat dan kedudukan hukum ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja
- Bab III Metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data, teknik analisis data.
- Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, berisikan tentang keberlakuan hukum pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak, dan perlindungan hukum terhadap hak konstitusi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak
- Bab V Penutup, berisikan tentang simpulan dan saran