

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedang bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberikan perintah dan mengaturnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup>

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara pekerja / buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 2

<sup>2</sup> Republik Indonesia (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1  
(3)

hidup yang lain selain tenaganya. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi diri pekerja itu sendiri, lebih-lebih lagi pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan atau pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu si buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dengan perkataan lain pemerintah telah ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum menurut Philipus: Selalu dikaitkan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>3</sup>

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, disebutkan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang 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”.<sup>4</sup>

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Mengingat konflik merupakan sesuatu yang lumrah, yang penting adalah bagaimana

---

<sup>3</sup> Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Disampaikan pada Symposium tentang Politik, Hak asasi dan Pembangunan Hukum , dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga , 1 November 1994. hal. 3-4

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit*, hal. 138

meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun konflik masih tetap tidak dapat dihindari.

Masalah perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja akan tetap ada walaupun mereka telah terikat oleh kesepakatan kerja bersama. Pada dasarnya pekerja berkepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Sebaliknya kepentingan pengusaha antara lain adalah untuk mengembangkan usahanya dengan mempekerjakan pekerja. Oleh karena itu kepentingan yang berbeda ini tidak boleh dipandang sebagai dua hal yang bertentangan, tetapi sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa konflik dapat saja terjadi karena kepentingan itu.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, pekerja, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan.

Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu sikap yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan pekerja dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat terjadi sebagai akibat prasangka dari pekerja yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian pekerja terlalu sedikit.

Pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, karena tanggungjawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupan dan untuk mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan

penghidupannya. Kalau misalnya suatu perusahaan terpaksa harus ditutup, maka bukan saja pengusaha yang kehilangan modalnya tetapi juga seluruh pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan sumber penghidupannya. Namun demikian konflik tetap akan terjadi.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya konflik atau perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja / buruh biasanya pokok pangkalnya karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja / buruh namun karena para pekerja / buruh mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja / buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sebaliknya bagi pekerja / buruh yang kurang puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun, sehingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Menurut Gunawi Kartasapoetra, dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan kepuasan, umumnya berkisar pada masalah-masalah:<sup>5</sup>

- 1) Pengupahan
- 2) Jaminan sosial
- 3) Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- 4) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- 5) Adanya masalah pribadi.

Upah Minimum Regional (UMR) sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja minta kenaikan upah tetapi manajemen perusahaan tidak dapat merealisasi keinginan pekerja. Bahkan pada akhir-akhir ini ada kecenderungan para pekerja menginginkan untuk menyelesaikan perselisihan tentang upah, diselesaikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

Nampaknya pemerintah telah berusaha memberikan perlindungan tentang upah ini dengan menetapkan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Perlindungan yang seimbang ini diharapkan dapat menarik penanam modal untuk

---

<sup>5</sup> Gunawan Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta : Bina Aksara, 1986), hal. 23

mengembangkan usahanya di Indonesia, tetapi sehubungan dengan krisis ekonomi yang berkepanjangan akibatnya rencana jangka pendek maupun jangka panjang pada lingkungan perusahaan mengalami perubahan yang cukup mendasar, bahkan menyusul adanya sikap melakukan pemutusan hubungan kerja melalui model pilihan “rasionalisasi”. Hubungan industrial sebagai sistem perekat dalam mekanisme para pelaku industrial, seperti serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Depnaker sebagai salah satu aparat hukum diharapkan tetap menjaga kemungkinan terhadap maraknya konflik-konflik industrial, unjuk rasa, pemogokan serta gangguan yang mengarah pada in-stabilitas nasional.

Di sisi lain Kementerian Tenaga Kerja juga perlu memperhatikan pengusaha atau pemilik modal yang merupakan mitra pemerintah dalam berperan membantu pembangunan. Pengusaha juga perlu mendapat perlindungan demi kelangsungan serta kepentingan investasi perusahaannya. Nampaknya pada akhir-akhir ini perselisihan perburuhan semakin meningkat, hal ini dimungkinkan karena pengetrapan hubungan industrial yang diharapkan dapat meredam perselisihan perburuhan ternyata masih memerlukan pengembangan dan penjabaran secara lebih konkrit dalam bentuk norma yang dioperasionalkan.

Perselisihan perburuhan ini sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. PHK ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan. Menurut Zaeni Asyhadi dikatakan bahwa: “pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.”<sup>6</sup>

Praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi kedua

---

<sup>6</sup> Zaini Asyhadi, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 8

belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena kedua belah pihak telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pihak pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi berada dalam posisi yang lemah.

Hal yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>7</sup>

PHK memang menjadi momok tersendiri. Hampir semua buruh pasti tidak mau di-PHK. Karenanya, jika pengusaha memutuskan hubungan kerja, buruh akan mati-matian mempertahankan pekerjaan dan haknya. Dalam praktik, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang diberikan kewenangan oleh UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memang lebih banyak menangani perkara perselisihan PHK ketimbang perselisihan lainnya, yaitu hak, kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Hal ini menandakan maraknya praktik PHK yang tidak sukarela. Salah satu alasan yang cukup sering digunakan pengusaha untuk menjatuhkan PHK adalah kesalahan buruh karena dianggap menyalahgunakan fasilitas kantor. Anehnya, ada beberapa perkara dimana pengusaha masih menggunakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar memutuskan hubungan kerja. Sebut saja perkara antara PT Huntsman Indonesia melawan Sabar Siregar di PHI Jakarta. Dalam perkara ini, hakim menolak gugatan pengusaha karena Perjanjian Kerja Bersama yang masih mencantumkan Pasal 158 dianggap tidak memiliki kekuatan mengikat lagi. Namun, lain uban lain isi kepala. Masih di PHI Jakarta, majelis hakim yang lain malah menabrak kompetensi pengadilan pidana dengan memutuskan hubungan kerja

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 9

antara Nudin melawan PT. Wisma Bumiputera karena dinilai terbukti melakukan penganiayaan terhadap rekan kerjanya sendiri. Padahal, belum ada putusan pidana yang menghukum Nudin.<sup>8</sup>

Menarik untuk mencermati perkara antara Maruli Simatupang melawan PT Taylor Indonesia di PHI Jakarta. Majelis hakim pada akhirnya memutuskan hubungan kerja Maruli dengan perusahaan dan memberikan hak atas pesangon karenanya. Uniknya, Maruli dinyatakan bersalah telah memakai uang perusahaan hingga berpuluh-puluh juta. Artinya, tindakan Maruli sebenarnya dapat dikualifisir dalam kesalahan berat sebagaimana diatur pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Sementara eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa buruh yang diPHK karena kesalahan berat hanya berhak atas uang penggantian hak, namun hakim dengan pertimbangannya sendiri memutuskan untuk memberikan uang pesangon.<sup>9</sup>

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas yang diangkat dalam penulisan ini adalah hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula masa pengangguran dengan segala akibatnya. Untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup seharusnya pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi, akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja, pemerintah telah ikut campur tangan dalam mengatasi masalah pemutusan hubungan kerja antara lain dengan menetapkan undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya antara lain berupa surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Sebagaimana diatur dalam Bab XII Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja, bahwa:<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> <http://hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>

<sup>9</sup> <http://hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>

<sup>10</sup> Lihat, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (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.

Dari ketentuan tersebut, dapat dilihat bahwa Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi masyarakat ekonomi lemah. Dapat dibayangkan jika banyak terjadi pemutusan hubungan kerja, masyarakat akan menjadi resah, pengangguran bertambah banyak dan akibatnya pembangunan menjadi terganggu serta meningkatnya permasalahan sosial.

Atas dasar hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian melalui penulisan hukum (tesis) yang penulis beri judul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan terhadap hak buruh dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana implementasi bagi buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?



### **I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Teoritis  
Secara teoritis kegunaan penulisan tesis ini adalah untuk memperdalam dan memperluas pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan apa yang digunakan oleh pihak-pihak dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja serta langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Praktis  
Penulisan ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan yang dapat dipergunakan sebagai masukan dalam dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja serta langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja.

## I.5 Kerangka Teori dan Konseptual

### I.5.1 Kerangka Teori

Kerangka teori ialah konsep yang merupakan abstraksi dari hasil pemikiran, atau kerangka acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap dimensi-dimensi sosial yang dianggap relevan oleh peneliti.<sup>11</sup>

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang di analisis. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan. Solly Lubis memberikan pengertian kerangka teori adalah pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis, hal mana dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.<sup>12</sup> Teori berfungsi untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifikasi atau proses tertentu terjadi.<sup>13</sup>

Penelitian ini menggunakan teori Perlindungan hukum dan juga teori yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan yaitu teori *Labor Management Cooperation*.

Menurut Philipus M. Hadjon, Perlindungan hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada masyarakat.<sup>14</sup> Perlindungan hukum menurut Philipus, Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Pres, Cet. 1, 1984), hal 124.

<sup>12</sup> Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal.80. Kerangka teori juga merupakan landasan dari teori atau dukungan teori dalam membangun atau memperkuat kebenaran dari permasalahan yang di analisis, JJJ M Wuisman, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Asas-Asas*, (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), hal. 203.

<sup>13</sup> Menurut Solly Lubis, fungsi teori mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan, *Ibid*, hal.27.

<sup>14</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal 1-3

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 4

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu:<sup>16</sup>

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang 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 .

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.<sup>17</sup> Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Sistem hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha suatu bangsa senantiasa mencerminkan sistem pembangunan yang pada dasarnya adalah cerminan sistem ekonomi atau sistem pembangunan dan ideologi yang dianut. Misalnya sistem ekonomi yang serba liberalistik, kapitalistik ataupun serba etatis, komunistik akan melahirkan sistem hubungan industrial yang sama sebagai pencerminannya.<sup>18</sup>

Pengaruh politik ekonomi juga sangat menentukan Hukum Ketenagakerjaan, dalam era globalisasi perdagangan, hukum yang berlaku adalah hukum pasar bebas yang menghendaki peranan pemerintah menjadi semakin berkurang dan peranan swasta menjadi lebih besar. Hukum ini berlaku juga untuk bidang ketenagakerjaan.<sup>19</sup>

Namun tidak semua hal dalam Hukum Ketenagakerjaan dapat diserahkan pada mekanisme pasar. Selain itu sistem hukum Indonesia juga tidak memberi

<sup>16</sup> Zainal Asikin, et.al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hal.5

<sup>17</sup> H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, (Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal.6.

<sup>18</sup> Suhardiman, *Kedudukan, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Indonesia, dalam Hukum Kenegaraan Republik Indonesia, Teori, Tatanan dan Terapan*, Peny. Selo Soemardjan, (Jakarta: YHS dan PT. Gramedia, tt), hal. 104-105

<sup>19</sup> Aloysius Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, (Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, 2003), hal. 41

ruang yang cukup luas untuk itu. Di sinilah pemerintah ditantang untuk menjalankan kebijakan perburuhan yang mampu mengakomodir semua kepentingan, baik pemilik modal, pekerja/buruh maupun pemerintah sendiri.<sup>20</sup>

Jika dirujuk kepada cita-cita yang ingin dicapai hukum, paling tidak ada tiga yaitu keadilan, kepastian dan ketertiban. Selanjutnya kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa menimbulkan konflik (*conflict of interest*). Melalui hukum, konflik itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

Hukum dalam pengertiannya yang utama adalah suatu aturan yang dicita-citakan dan diwujudkan dalam Undang-undang, namun sebelumnya perlu ditegaskan bahwa hukum memiliki dua pengertian yang perlu dipahami:<sup>21</sup>

- 1) Hukum dalam arti keadilan (keadilan= *iustitia*). Maka di sini hukum menandakan peraturan yang adil tentang kehidupan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan.
- 2) Hukum dalam arti Undang-Undang atau *lex/wet*. Kaidah-kaidah yang mewajibkan itu dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan aturan yang adil tersebut.

Hukum ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/buruh sangat bertolak belakang. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil.

Keadilan yang merupakan tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dicapai

---

<sup>20</sup> *Ibid*, Menurut Aloysius Uwiyono bahwa kehadiran sistem ekonomi yang diistilahkannya dengan sistem pro pasar tentunya tidak menghilangkan peran pemerintah, sebaliknya sangat membutuhkan peran pemerintah karena pandangan yang menyatakan bahwa peran pemerintah harus dibuat seminimal mungkin, kalau bisa sampai ke titik nol, dikatakan kurang tepat diterapkan di Indonesia. Peran pemerintah yang dibutuhkan adalah sebagai forum untuk menetapkan *rule of the game* dan sebagai wasit yang menafsirkan dan mengakkan (*enforce*) dari *rule of the game* yang sudah ditetapkan

<sup>21</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hal. 49

dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar.<sup>22</sup> Keadilan bukanlah nilai yang diperhitungkan dari ekonomi pasar karena itu pendekatan pasar harus selalu diikuti oleh pendekatan normatif, salah satunya melalui hukum yang meletakkan batas-batas dan aturan-aturan.<sup>23</sup>

Untuk itu dalam penelitian ini juga menggunakan teori hukum perburuhan sebagai suatu bentuk intervensi pemerintah terhadap mekanisme perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang telah membawa perubahan mendasar, yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu bersifat privat yang melekat pada prinsip adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha atau majikan, sekaligus juga sifat publik dalam artian adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan/perburuhan.<sup>24</sup>

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*), di Indonesia dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara, juga dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.<sup>25</sup>

Dalam konteks hukum perburuhan, sistem perburuhan dapat dibedakan sebagai berikut;<sup>26</sup>

- 1) Hubungan perburuhan atas dasar kegunaan (*utility system*).
- 2) Hubungan perburuhan atas dasar demokrasi (*democratic system*).
- 3) Hubungan perburuhan atas dasar kemanusiaan (*human system*).
- 4) Hubungan perburuhan atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/lifetime employment*).
- 5) Hubungan perburuhan atas dasar perjuangan kelas (*class struggle*).

---

<sup>22</sup> Bustanul Arifin dan Didik J. Rachbini dalam *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001), hal. 57

<sup>23</sup> *Ibid*, hal 57-58

<sup>24</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal. 12.

<sup>25</sup> *Ibid*,

<sup>26</sup> Agus Sudono (1) ed, *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997), hal.

Kerangka hubungan industrial tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor ideologis suatu negara, seperti halnya Indonesia pada masa sebelum Reformasi menganggap bahwa hubungan industrial yang ideal adalah unitarian (*kekeluargaan*).<sup>27</sup> Oleh karena itu pada Masa Orde Baru dikenal apa yang disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila.<sup>28</sup>

Pentingnya hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila merupakan reaksi atas praktek hubungan industrial sebelumnya yang berorientasi kepentingan sosial politik semata maupun hubungan industrial yang tidak sesuai dengan jatidiri dan kondisi sosial budaya bangsa Indonesia.<sup>29</sup> Hal ini dikaitkan dengan adanya praktek hubungan perburuhan pada masa Orde Lama yang berdasarkan teori perjuangan kelas yang dipromosikan oleh gerakan buruh SOBSI/PKI.<sup>30</sup>

Namun demikian Hubungan Industrial Pancasila dalam kenyataannya juga tidak terlepas dari kepentingan politik penguasa. Setidaknya adanya hubungan patronase antara penguasa dan pengusaha. Akibatnya kemudian ada penguatan atas kepentingan pengusaha yang merugikan kepentingan para buruh. Bermula dari kekuasaan yang bertumpuk ditangan kelompok pemberi upah atau majikan dalam mengelola dan menguasai sumber sumber daya yang terbatas. Kepenguasaan dan kepemilikan yang tumpang tindih inilah yang sekaligus membentuk pola hubungan yang eksploitatif.<sup>31</sup>

Hubungan antara pemerintah, pengusaha dan buruh yang dipengaruhi oleh berbagai kepentingan sosial, politik dan ekonomi yang pada akhirnya memunculkan perselisihan. Selanjutnya negara (pemerintah) menjadi aktor utama dalam menentukan mekanisme penyelesaiannya, dimana kategori pola hubungan industrial secara tidak langsung mempengaruhi dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

Secara yuridis jenis-jenis perselisihan yang dapat terjadi menurut pasal 2 UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

<sup>27</sup> Eggi Sudjana (1), *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2002), hal. 25.

<sup>28</sup> Lebih jelas dapat dilihat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 645/MEN/ 1985.

<sup>29</sup> Depnaker, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Depnaker RI, 1994), hal.1-2.

<sup>30</sup> Agus Sudono (1), *Op.Cit.* hal.5

<sup>31</sup> Eggi Sudjana, *Ibid*, hal 26

- 1) Perselisihan hak
- 2) Perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan hubungan kerja
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Jenis perselisihan di atas akan membedakan mekanisme penyelesaiannya. Menurut UU No.2 tahun 2004 ada tiga mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yaitu mediasi<sup>32</sup>, konsiliasi<sup>33</sup> dan arbitrase<sup>34</sup>. Mekanisme mediasi dapat digunakan untuk semua jenis perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 11 UU No.2 tahun 2004 yang rumusannya sebagai berikut:

“Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Sedangkan mekanisme konsiliasi hanya digunakan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 18

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh

---

<sup>32</sup> Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (pasal 1 angka 11 UU No.2 tahun 2004)

<sup>33</sup> Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU No.2 tahun 2004).

<sup>34</sup> Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final (Pasal 1 angka 15 UU No.2 tahun 2004).

konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Selain itu, dalam UU No. 2 tahun 2004. mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial kini juga dipertegas adanya penyelesaian yang bersifat yuridis. Dimana mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan diatur secara lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari rumusan pasal 14 ayat (1) UU No.2 tahun 2004. Lebih lanjut pada pasal 14 ayat (2) UU No.2 tahun 2004 :

“Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat”

Dari ketentuan di atas maka ada dua hal yang patut dicatat. adalah :

- 1) Dalam hal gugatan hanya dapat dilakukan secara langsung oleh para pihak yang bersangkutan, sehingga para pihak dituntut aktif untuk memperjuangkan haknya.
- 2) Gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

### **I.5.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ialah kerangka yang menggambarkan antar konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang akan dipakai atau yang akan diteliti, kerangka konseptual dalam tesis ini merupakan rangkaian hubungan antara konsep khusus yang akan diteliti, yaitu masalah perlindungan hukum terhadap buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja kaitannya dengan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam penelitian ini dapatlah dibedakan tiga macam fakta yaitu:<sup>35</sup>

- 1) Referensi atau acuan, yaitu mengenai hal pokok yang menjadi batasan ruang lingkup
- 2) Istilah, yaitu sesuatu yang digunakan sebagai definisi dari acuan
- 3) Konsep, yaitu kumpulan dari arti yang ada relevansinya dengan istilah.

---

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, Cet. 1, 1984), hal 131.



Menurut Soerjono Soekanto haruslah ada perbedaan antara konsep dengan konstruk, karena konsep akan berhubungan dengan referensi yang bersifat empiris. Sedangkan konstruk menempatkan hal tersebut sesuai dengan kebalikannya.<sup>36</sup>

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap pokok permasalahan dan pembahasan, maka di bawah ini ada beberapa konsep yang bertujuan untuk menjelaskan istilah-istilah yang dapat dijadikan pegangan dalam memahami penelitian ini, antara lain:

- a. Perlindungan Hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada masyarakat.<sup>37</sup>
- b. Hubungan Perburuhan, adalah hubungan antara buruh, majikan dan pemerintah sebagai regulator.<sup>38</sup> Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>39</sup>
- c. Buruh, adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan berupa jasmani ataupun rohani, buruh di klasifikasikan pada dua klasifikasi besar yaitu:<sup>40</sup>
  - 1) Buruh professional : biasa disebut dengan buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
  - 2) Buruh kasar yang biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan otot dalam bekerja
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>41</sup>
- e. Perselisihan hubungan industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

<sup>36</sup> *Ibid*, hal 132-133.

<sup>37</sup> Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, hal 1-3

<sup>38</sup> [www.nakertras.go.id](http://www.nakertras.go.id). Diakses Tanggal 28 Agustus 2015.

<sup>39</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 Angka 15

<sup>40</sup> [www.nakertras.go.id](http://www.nakertras.go.id). Diakses Tanggal 28 Agustus 2015.

<sup>41</sup> Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>42</sup>

- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan.
- g. Undang-undang No. 2 Tahun 2004, adalah undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **I.6 Sistematika penulisan**

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab Pertama, Pendahuluan dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, Tinjauan Pustaka pada bab ini berisi tentang tinjauan umum yang menguraikan tentang tinjauan umum tentang pengertian-pengertian di bidang ketenagakerjaan, tinjauan tentang perselisihan hubungan industrial, dan tinjauan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), Perlindungan Hukum Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam bab ini menguraikan dan membahas tentang konsep perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja UU no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat.

Bab Ketiga merupakan Metode Penelitian.

Bab Keempat Langkah Hukum Pekerja/Buruh Yang Telah Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menguraikan dan membahas tentang perselisihan perburuhan dan langkah hukum pekerja/buruh yang telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>42</sup> Pasal 1 angka (1) Undang-undang No.2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Bab Kelima, Penutup; merupakan bagian akhir penulisan yang merupakan suatu kesimpulan dan saran-saran yang terkait hasil penelitian ini.

