



FR-FH-10.Rev.0

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM
NOMOR : 041-KD/FH-UNTAR/VII/2020
TENTANG
PROMOTOR DAN CO-PROMOTOR (PEMBIMBING)
DISERTASI MAHASISWA
PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS
TARUMANAGARA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA

- Menimbang** : a. bahwa setelah mahasiswa dinyatakan lulus dalam ujian proposal disertasi Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, tahap berikutnya mahasiswa melakukan penelitian untuk menyusun disertasi;
- b. bahwa untuk menyusun disertasi tersebut mahasiswa perlu dibimbing oleh pembimbing (Promotor dan Ko-Promotor);
- c. bahwa Pengelola Program Studi/Fakultas perlu menetapkan pembimbing (Promotor dan Ko-Promotor) dan nama mahasiswa yang dibimbing;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b dan c, perlu ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas Hukum tentang pembimbing (Promotor dan Ko-Promotor) dan nama mahasiswa yang dibimbing.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 232/U/2000 tertanggal 20 Desember 2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
2. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 184/U/2001 tertanggal 23 November 2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 08/DIKTI/Kep/2002 tertanggal 6 Februari 2002 tentang Petunjuk Teknis Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 34/DIKTI/Kep/2002 tentang Perubahan dan Peraturan Tambahan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor : 08/DIKTI/Kep/2002 tentang Petunjuk Teknis Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 184/U/2001 tentang tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;



5. Keputusan Yayasan Tarumanagara Nomor : 95/II/004-KPT/YT tentang Pengesahan Statuta Tahun 1995 dan Keputusan Yayasan Tarumanagara Nomor : 96/XII/075-KPT/YT tentang Penyempurnaan Statuta Universitas Tarumanagara tanggal, 1 Februari 1995 (Addendum Statuta Universitas Tarumanagara I/1995);
6. Keputusan Rektor Universitas Tarumanagara Nomor : 4376/KR/UNTAR/IV/2013 tertanggal 15 April 2013 tentang Kurikulum Operasional Program Studi Strata Satu (S1), Strata 2 dan Strata 3 (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;
7. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara Nomor : 43A-KD/FH-UNTAR/VIII/2012 tentang Pedoman Penyusunan dan Penulisan Disertasi.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM TENTANG PEMBIMBING (PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR) DISERTASI DAN MAHASISWA YANG DIBIMBING PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

Kesatu : Menunjuk nama-nama pembimbing (Promotor dan Ko-Promotor) Disertasi Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dan nama mahasiswa yang dibimbing sebagaimana terlampir dalam Keputusan Dekan Fakultas Hukum ini.

Kedua : Pembimbing (Promotor dan Ko-Promotor) dalam melaksanakan bimbingan agar berpedoman pada buku pedoman Penyusunan dan Penulisan Disertasi.

Ketiga : Mahasiswa dalam menyusun Disertasi agar berpedoman pada buku pedoman Penyusunan dan Penulisan Disertasi.

Keempat : Apabila dalam keputusan ini terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
pada tanggal : 27 Juli 2020

DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA,

Amad Sudiro



FR-FH-10.Rev.0

Lampiran : Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara
Nomor : 041-KD/FH-UNTAR/VII/2020
Tanggal : 27 Juli 2020

**NAMA PEMBIMBING (PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR)
DAN MAHASISWA YANG DIBIMBING
PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

NO	NAMA PEMBIMBING	NAMA & NIM MAHASISWA	JUDUL DISERTASI	PELAKSANAAN
1	Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum. (Promotor)	Yusmedi Yusuf / 208182002	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	Sesuai Berita Acara Bimbingan
2	Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn. (Co-Promotor 1)			
3	Dr. Gunardi, S.H., M.H. (Co-Promotor 2)			

DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA,



Amad Sudiro

BERITA ACARA UJIAN DISERTASI

Pada hari **Rabu, 14 Desember 2022** mulai pukul 13.00 – 15.00 bertempat di Auditorium Gedung M, Lantai 8, Kampus I Universitas Tarumanagara, Jl. Let. Jend. S. Parman No. 1, Jakarta 11440.

Majelis Penguji Proposal/Seminar Hasil Disertasi/Sidang Tertutup/Sidang Terbuka, yang terdiri dari :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn. | : Ketua Majelis Penguji |
| 2. Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum. | : Promotor/Anggota Majelis Penguji |
| 3. Dr. Gunardi, S.H., M.H. | : Co Promotor/Anggota Majelis Penguji |
| 4. Prof. Dr. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU. | : Anggota Majelis Penguji |
| 5. Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H. | : Anggota Majelis Penguji |
| 6. Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H. | : Anggota Majelis Penguji |
| 7. Dr. Markoni, S.H., M.H. | : Anggota Majelis Penguji |

Telah menguji Mahasiswa, atas nama :

YUSMEDI YUSUF / 208182002

Judul Disertasi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Setelah mempertimbangkan dan mengevaluasi selama ujian serta berbagai aspek penilaian, maka Majelis Penguji memberi nilai sbb :

No	Majelis Penguji	Nilai Angka Masing-masing	Nilai Angka Rata-rata	Nilai Huruf
1.	Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.	90	89	A
2.	Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum.	98		
3.	Dr. Gunardi, S.H., M.H.	84		
4.	Prof. Dr. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU.	88		
5.	Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H.	85		
6.	Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.	90		
7.	Dr. Markoni, S.H., M.H.	88		

Catatan Perbaikan Hasil Ujian :


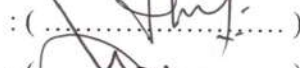

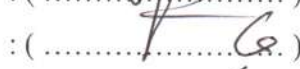
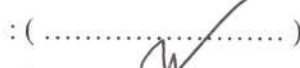
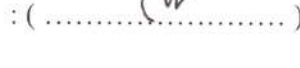

1. Perbaiki penulisan yang masih salah titik
2. Kesimpulan harus menjawab rumusan masalah.
3. Perbaiki Abstrak tidak ada alinea dibuat dalam satu paragraf
Substansinya lebih dilengkapi
4. Mengacu pedoman penulisan FH. Unpar.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut di atas, Majelis Penguji memutuskan bahwa mahasiswa tersebut di atas dinyatakan (beri tanda V):

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| 1. Lulus tanpa perbaikan | <input type="checkbox"/> |
| 2. Lulus dengan perbaikan | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Tidak lulus | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ujian ditunda | <input type="checkbox"/> |

Perbaikan dilakukan selama(.....) hari sejak Putusan ini ditetapkan. Apabila sampai dengan batas waktu tersebut, perbaikan tidak dapat diselesaikan, maka putusan Majelis Penguji dinyatakan batal demi hukum.

Jakarta, 14 Desember 2022

- | | |
|---|---|
| 1. Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn. | :() |
| 2. Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum. | :() |
| 3. Dr. Gunardi, S.H., M.H. | :() |
| 4. Prof. Dr. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU. | :() |
| 5. Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H. | :() |
| 6. Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H. | :() |
| 7. Dr. Markoni, S.H., M.H. | :() |

Mahasiswa Peserta Ujian



YUSMEDI YUSUF/ 208182002

**Jika lembar ini tidak cukup, dapat menggunakan lembar tambahan*

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF

NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Dr. Markoni, S.H., M.H.

B. TEKNIS :

1. Perbaiki Abstrak, yaitu tidak ada Alinea dibuat dalam satu paragraf dan subpuncinya lebih diperbaiki.
2. Jawaban dari rumusan masalah ada dalam kesimpulan. Supaya kesimpulan dibuat cukup 2 (dua) dan saran juga 2 (dua).

C. MATERI

- :- Supaya dipertajam perbedaan antara mekanisme dengan model didalam kesimpulan.
- Saran untuk dipertimbangkan menambali teori pergunakan dalam Aply teori.

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji



(Dr. Markoni, S.H., M.H.)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF

NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum.

A. TEKNIS :

Edit kembali penulisan yg masih salah ketik.

B. MATERI :

Perbaiki kesimpulan harus menjawab rumusan masalah

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji



(Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum.)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	45
2.	Penyajian	10	7
3.	Penguasaan Materi	35	32
4.	Sikap dan perilaku	5	4
		Total Nilai	08

Jakarta, 14 Desember 2022



Dr. Markoni, S.H., M.H.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	45
2.	Penyajian	10	8
3.	Penguasaan Materi	35	32
4.	Sikap dan perilaku	5	5
		Total Nilai	90

Jakarta, 14 Desember 2022

Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.

B. TEKNIS :

C. MATERI :

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji

(Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAANTENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	
2.	Penyajian	10	
3.	Penguasaan Materi	35	
4.	Sikap dan perilaku	5	
		Total Nilai	98

Jakarta, 14 Desember 2022

Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : LUDIYANTO
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	45
2.	Penyajian	10	7
3.	Penguasaan Materi	35	32
4.	Sikap dan perilaku	5	4
		Total Nilai	88

Jakarta, 14 Desember 2022

Dr. Markoni, S.H., M.H.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	40
2.	Penyajian	10	10
3.	Penguasaan Materi	35	30
4.	Sikap dan perilaku	5	5
		Total Nilai	85

Jakarta, 14 Desember 2022



Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H.

B. TEKNIS :

C. MATERI :

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji



(Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., S.S., M.H.)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
 DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
 PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
 HUKUM KETENAGAKERJAANTENTANG
 PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua/Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	45
2.	Penyajian	10	0
3.	Penguasaan Materi	35	32
4.	Sikap dan perilaku	5	5
		Total Nilai	90

Jakarta, 14 Desember 2022



Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.

B. TEKNIS

: Menyusun pedoman pembisa
diartikan FH-Unitor

C. MATERI

: Analisis lebih dipertajam

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji



(Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAANTENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	42
2.	Penyajian	10	8
3.	Penguasaan Materi	35	30
4.	Sikap dan perilaku	5	4
		Total Nilai	

Jakarta, 14 Desember 2022



Dr. Gunardi, S.H., M.H.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

Lampiran Berita Acara Ujian

Nama Mahasiswa : YUSMEDI YUSUF
N . I . M : 208182002
Judul Penelitian : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
PATEN DARI PERSPEKTIF KEADILAN**

Sebagai Ketua /Anggota Majelis Penguji (* *coret yang tidak perlu*) memberi nilai :

No	Aspek Yang dinilai	Nilai maksimal	Nilai Yg Diberikan
1.	Mutu/Kualitas	50	45
2.	Penyajian	10	8
3.	Penguasaan Materi	35	30
4.	Sikap dan perilaku	5	5
		Total Nilai	88 88

Jakarta, 14 Desember 2022



Prof. Dr. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU.

RUJUKAN SKOR:

1. Nilai 80 s.d. 100 = A
2. Nilai 70 s.d. 79,99 = B (Lulus **)
3. Nilai 56 s.d. 69,99 = C
4. Nilai 45 s.d. 55, 99 = D (gagal)
5. Nilai 0 s.d. 44,99 = E (gagal)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF

NIM : 208182002

A. DOSEN PENGUJI : Dr. Gunardi, S.H., M.H.

B. TEKNIS

- : - Deskripsi. Salas kelulu.
 - Deskripsi Aspek. Mergent
 tata prusa Indonesia yang
 beana desun. Ejan bakata mtrika
 - Lima Metatolals paplu
 difambatkan dg metode
 Penelitian Gupias
 * Metode Pengumpulan data
 * Teknik Pengambilan Sampel
 * Metode Analisis

C. MATERI

- : Untuk memperluas wawasan
 dan wawasan disertasi terkait topik
 yang diteliti perlu menaibatkan
 model penyelesaian permasalahan
 PTK Negara 2 Prarat yang meliputi
 Jng. Konsep HAM misal Amer lka
 dan Singapura, Belanda Indonesia
 Jakarta, 14 Desember 2022
 Penguji

(Dr. Gunardi, S.H., M.H.)

LEMBAR CATATAN UJIAN

NAMA MAHASISWA : YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002

B. DOSEN PENGUJI : Prof. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU.

C. TEKNIS : judul di lupus beta
/ mersourkan /
selain lupus. Perundang-undangan
sistem pekerja dalam pengadilan
Presidensial Revisi Mahkamah Agung
[PHK] oleh perusahaan Perspetif
Maka Estensipolungia Vantag. /
dst m.

D. MATERI :

Jakarta, 14 Desember 2022

Penguji



(Prof. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU.)



PENETAPAN YUDISIUM BAGI MAHASISWA
LULUSAN PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGA PADA SEMESTER GANJIL
TAHUN AKADEMIK 2022/2023

Menimbang dan seterusnya.....
Mengingat dan seterusnya.....

Memutuskan :

1. Menetapkan Yudisium bagi lulusan Program Doktor Hukum Fakultas Hukum pada semester ganjil 2022/2023;
2. Berdasarkan hasil sidang Terbuka Senat Guru Besar dan Dewan Penguji pada hari Rabu , 14 Desember 2022.

Promovendus **Yusmedi Yusuf / 208182002** telah menyelesaikan studi selama 8 (delapan) semester dan telah memperoleh total 42 SKS dengan Indeks Scopus Q4 dan Indeks Prestasi Kumulatif : 4.00

dan yang bersangkutan dinyatakan lulus Doktor dengan predikat “**Sangat Memuaskan**”.

Doktor **Yusmedi Yusuf** adalah Doktor ke **22** lulusan Program Studi Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.

Bilamana di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, maka segala sesuatunya akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 14 Desember 2022

Agustinus Purna Irawan



Program Studi Doktor (S3) Hukum
Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

DAFTAR HADIR PENGUJI
SIDANG UJIAN TERBUKA DISERTASI

Hari/tanggal : Rabu, 14 Desember 2022
Waktu : Pukul 13.00 – 15.00 WIB.

NO	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
01.	208182002	YUSMEDI YUSUF	

Jakarta, 14 Desember 2022

Ketua Majelis Penguji,

Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.



Program Studi Doktor (S3) Hukum
Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

**DAFTAR HADIR PENGUJI
SIDANG UJIAN TERBUKA DISERTASI**

Hari/tanggal : Rabu, 14 Desember 2022
Waktu : Pukul 13.00 – 15.00 WIB.

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.	Ketua Majelis Penguji	
2.	Prof. Dr. Mella Ismelina F. R, S.H., M.Hum.	Anggota Majelis Penguji / Promotor	
3.	Dr. Gunardi, S.H., M.H.	Anggota Majelis Penguji / Co Promotor	
4.	Prof. Dr. Jeane Neltje Saly, S.H., M.H., APU.	Anggota Majelis Penguji	
5.	Dr. Gunawan Djajaputra, S.H., M.H., M.M.	Anggota Majelis Penguji	
6.	Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.	Anggota Majelis Penguji	
7.	Dr. Markoni, S.H., M.H.	Anggota Majelis Penguji	

Jakarta, 14 Desember 2022

Ketua Majelis Penguji,

Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn.

1954

1954





DISERTASI

Judul:

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan
Berdasarkan Perspektif Hukum Ketengakerjaan

Disusun oleh:

H.YUSMEDI YUSUF
NIM. 208182002

PROGRAM STUDI DOKTOR HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
2023

Persetujuan

Nama : H.YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002
Program Studi : DOKTOR HUKUM
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam
Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum
Ketengakerjaan

Disertasi ini disetujui untuk diuji.

Jakarta, 15-September-2022

Pembimbing:
MELLA ISMELINA F. RAHAYU, S.H.,
M.Hum., Dr., Prof.
NIK/NIP: 10217003



Pembimbing Pendamping:
AMAD SUDIRO, S.H., M.H., M.M., Dr.,
MKn., Prof
NIK/NIP: 10292010



Pernyataan

Nama : H.YUSMEDI YUSUF
NIM : 208182002
Program Studi : DOKTOR HUKUM
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam
Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum
Ketengakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Laporan/Tesis/Disertasi ini merupakan hasil kerja saya sendiri di bawah bimbingan Tim Pembimbing dan bukan hasil plagiasi dan/atau kegiatan curang lainnya.

Jika saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Tarumanagara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15-September-2022

Yang menyatakan



H.YUSMEDI YUSUF
NIM. 208182002

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Allah SWT , penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan” .

Tujuan dari penulisan disertasi ini adalah dalam rangka sebagai prasyarat akademik sidang tertutup dalam menyelesaikan tugas akhir menempuh gelar Doktor (S3) Ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.

Bentuk dan isi penulisan disertasi masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia .

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga bagi pihak- pihak yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini, yaitu kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Mella Ismelina Farma Rahayu,SH.,M.Hum, Ketua Program Studi dan Promotor Program Pascasarjana Doktor (S3) Ilmu Hukum yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian disertasi ini.
2. Prof. Dr. Amad Sudiro, SH.,MH.,MM, Dekan Fakultas Hukum dan Ko-Promotor Program Pascasarjana Doktor (S3) Ilmu Hukum yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian disertasi ini.
3. Dr.R.M. Gatot P Soemartono,SE.,SH.,MM.,LL.M, Dosen Program pascasarjana Doktor (S3) Ilmu Hukum yang telah membantu penulis dalam penyelesaian disertasi .
4. Prof.Dr.Toendjoeng HS.,SH.,CN.,MH, Dosen Program Pascasarjana Doktor (S3) Ilmu Hukum yang telah membantu penulis dalam penulisan disertasi ini.
5. Prof.Dr.Jeane Neltje Saly,SH.,MH.,APU, Dosen Program Pascasarjana Doktor (S3) Ilmu Hukum yang telah banyak memberikan masukan dalam penulisan disertasi ini.

6. Teman –teman kuliah Program Doktor (S3) Ilmu Hukum yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya yang telah bersusah payah membantu penulis dalam masa perkuliahan.
7. Keluarga tercinta, Istri Intan Sonia SH, Anak Muhammad Rizqi Fadhlilah,S.H.,M.H, dan Muhammad Rifki Zulhakim, S.H serta menantu Almira Febri Jayanti, S.Tr.Gz yang banyak memberikan bantuan dalam penulisan, sampai penyelesaian disertasi ini.

Semoga segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis selama ini mendapat berkah dan pahala dari Allah Subhana Wata'ala Tuhan yang Maha Kuasa. Amin YRA

Penulis,

H. Yusmedi Yusuf

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR SINGKATAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	5
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Kerangka Konseptual	13
F. Landasan Teori	20
1. Teori Negara Hukum.....	20
2. Teori Hak Asasi Manusia	23
3. Teori Keadilan	30
4. Teori Perlindungan Hukum.....	48
5. Teori Penyelesaian Sengketa.....	50
G. Metode Penelitian	60
H. Sistematika Penulisan	67

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA.....	69
	A. Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja PHK oleh Perusahaan.. ..	68
	1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	68
	2. Hakekat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	131
	B. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja	140
	1. Pemutusan Hubungan Kerja	140
	2. Jenis-Jenis PHK	143
	3. Hak-hak Pekerja Yang di PHK	150
	C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	153
	1. Penyelesaian Sengketa atau Perselisihan PHK	153
	2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan PHK	157
	3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan PHK	163
BAB III	DATA HASIL PENELITIAN.....	187
	A. Penyelesaian Perselisihan PHK Secara Bipartit Dalam Hubungan Industrial.....	186
	B. Mediasi Terhadap Penyelesaian PHK Oleh Perusahaan	213
	C. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsiliasi atau Arbitrase	225
	D. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.	230
BAB IV	ANALISIS	255
	A. Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	

Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Perusahaan	
Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	255
A.1. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian	
perselisihan pihak oleh perusahaan.....	255
A.2. Penyelesaian perselisihan pihak oleh perusahaan dalam	
perspektif hukum ketenagakerjaan	281
B. Model Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam	
Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Perusahaan	
Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	313
B.1. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan	
hukum ketenagakerjaan	313
B.2. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan Berdasarkan	
Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan	
Industrial	323
B.3. Model penyelesaian perselisihan PHK oleh pihak	
Perusahaan secara mediasi	327
BAB V PENUTUP	330
a. Kesimpulan	339
b. Saran	341
DAFTAR PUSTAKA	343
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	351

ABSTRAK

A. JUDUL :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

B. Nama : H.Yusmedi Yusuf

C. NIM : 208182002

D. Kata kunci : Perlindungan hukum terhadap pekerja, penyelesaian perselisihan Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan

E. ISI :

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sering menimbulkan perselisihan dengan pihak pekerja. Negara hukum memberikan perlindungan dalam melaksanakan hubungan industrial terhadap pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah. Mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dalam negara hukum di Indonesia.

Model perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK, diharapkan pemerintah dapat mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UUK dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UUPPHI. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (omnibus law) pada bab kedua bagian ketenagakerjaan merevisi UUK dan menggabungkan pasal-pasal perlindungan terhadap PHK dari UUK yang berlaku sebelumnya, namun tidak menambahkan atau mencantumkan pasal-pasal yang mengatur lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka yang merupakan data dasar dalam ilmu pengetahuan digolongkan sebagai data sekunder. Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma.

Mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dilaksanakan melalui upaya bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Model perlindungan hukum terhadap pekerja melalui mediasi oleh mediator pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan PHK di dalam perusahaan. Mediator, arbiter dan konsiliator untuk secara bersama menyelesaikan perselisihan PHK oleh perusahaan sebagai upaya untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian model perlindungan hukum terhadap

pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dapat berlangsung cepat, adil dan biaya murah.

DAFTAR SINGKATAN

PHK	adalah Pemutusan Hubungan Kerja
PPHI	adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
MA	adalah Mahkamah Agung
PHI	adalah Pengadilan Hubungan Industrial
UUD	adalah Undang-Undang Dasar
PERMEN	adalah Peraturan Menteri
PERMA	adalah Peraturan Mahkamah Agung
UUK	adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan
UUPPHI	adalah Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PKB	adalah Perjanjian Kerja Bersama
KUHPerdata	adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh pemerintah terhadap implementasi hubungan industrial berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia selalu dimunculkan dengan perselisihan hubungan industrial melalui aksi mogok kerja dan unjuk rasa kaum pekerja setiap tanggal 1 Mei pada setiap hari buruh nasional. Pekerja mengajukan tuntutan kepada pihak perusahaan dalam aspek normatif dalam persoalan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Mengenai timbulnya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disingkat (PHK) oleh perusahaan, manakala perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak . Di mana pihak pekerja tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja, karena kehilangan pekerjaan dan nafkah kehidupan bagi pekerja beserta keluarganya. Hak normatif pekerja berupa perolehan pesangon dan tunjangan yang harus diterima saat PHK, tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Pada sisi lain serikat pekerja sebagai organisasi yang wajib memberi perlindungan pada anggotanya yaitu pekerja, tidak mampu untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Begitu luasnya cakupan

masalah perselisihan PHK maka tidak heran bahwa perlindungan mengenai PHK paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan. PHK merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha ditenggarai berusaha menghilangkan biaya sebagai kompensasi PHK. Persoalan semakin pelik karena masing-masing pihak tidak memahami acuan hukum tentang PHK. Padahal peraturan ketenagakerjaan sudah mengatur hak masing-masing pihak.¹

Menurut Kabid Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam tribune news terdapat 1800 pekerja perusahaan PT. Shyang Yao Fung mengalami pemutusan hubungan kerja secara masal di Jatiuwung Kota Tangerang. Perusahaan pembuat sepatu merk ternama terbesar di Asia Tenggara telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran karena mengalami kerugian dalam masa pandemi Covid-19.²

PHK oleh perusahaan banyak menimbulkan permasalahan pada saat hubungan kerja masih berlangsung di dalam perusahaan. Perusahaan melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja/buruh dalam melakukan PHK sepihak. Seharusnya pengusaha wajib berupaya mencegah PHK dan melaksanakan perundingan secara bipartite dengan serikat pekerja. PHK yang timbul dalam hubungan kerja dilandasi oleh peraturan dalam perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan sebagai acuan penyelesaian phk oleh perusahaan.

¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), hlm 13.

² <https://Jakarta.tribunenews.com/2020/05/13/1800-buruh-di-Tangerang-kena-phk-masal/download/06/18/2020>

Perusahaan melakukan PHK tahap pertama terhadap 1800 pekerja, dan tahap ke dua akan dilakukan PHK sebanyak 700 pekerja. Perusahaan akan memberikan uang pesangon terhadap seluruh pekerjanya sebanyak 2500 pekerja, perusahaan memutuskan untuk menutup kegiatan operasionalnya karena mengalami kerugian. Kompensasi PHK oleh perusahaan akan memberikan uang pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UUK. Berdasarkan fakta yuridis ketentuan besarnya uang pesangon tersebut terdiri dari komponen uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang tunjangan lainnya berupa perumahan dan pengobatan.³

Risalah penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite memutuskan perusahaan tetap akan melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran indisipliner dan telah mendapat surat peringatan ke 3 (tiga) dari manajemen perusahaan. Pihak pekerja tidak menerima PHK yang dilakukan perusahaan dan masih menginginkan untuk bekerja seperti biasanya. Putusan anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak berpihak kepada pekerja/buruh serta melimpahkan penyelesaian perselisihan PHK selanjutnya kepada Pengadilan Industrial.⁴

Pekerja secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah, ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sampai saat ini belum mampu menjadi penyelesaian hukum yang akomodatif, bahkan

³ <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/05/05/14584951/7197/orang> terkena phk-di-Kota Tangerang, download/06/18/2020

⁴ Risalah perselisihan phk secara bipartite PT Mega Mas Prima dan PT linkert,Tbk , tahun 2019

dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan masalah ketenagakerjaan berada dipersimpangan jalan. Terlebih lagi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena menggantikan pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam meningkatkan efisiensi dan keuntungan.

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak terjadi di mana pekerja dalam PKWT tidak dibatasi masa kerja selama 2 (dua) tahun berdasarkan Pasal 59 UUK. Ketentuan tersebut dan tidak pernah mengangkat PKWT setelah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun menjadi pekerja tetap. Hal ini untuk menghindari perusahaan dalam melakukan PHK untuk memberikan kompensasi uang pesangon, uang penghargaan, dan penggantian perumahan. Jika terjadi demikian maka akan menimbulkan perselisihan di kalangan pekerja dengan perusahaan, dan lebih jauh lagi adalah adanya ketidakpastian hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini harus segera di atasi mengingat perlindungan hukum bagi pekerja harus terus dijalankan sebagai pekerja yang mengharapkan kehidupan yang layak dan sebagai upaya menciptakan masyarakat adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tersebut sudah selayaknya di dasarkan kepada nilai-nilai yang terdapat pada Pancasila yaitu sila kedua: “kemanusiaan yang adil dan beradab”, dalam hal ini pekerja mendapatkan pengakuan dalam hak asasi manusia sebagai makhluk Tuhan yang wajib dilindungi dan berlaku

secara universal. Kemudian sila kelima Pancasila yaitu: “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, dalam hal ini aspek keadilan bagi pekerja untuk mendapatkan kebahagiaan atau kesejahteraan hidup beserta keluarganya.

Aspek perlindungan hukum bagi pekerja juga diatur dalam konstitusi negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar NRI 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah berdasarkan kepada hukum. Negara hukum yang berlandaskan Pancasila sebagaimana disebutkan dalam “ Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak dan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial antara pemerintah dengan pekerja karena berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (omnibus law) pada bab kedua tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mendapatkan penolakan dari berbagai elemen pekerja atau serikat pekerja. Bab kedua tentang ketenagakerjaan khususnya Pasal 154 A Undang-Undang Cipta Kerja mengenai alasan PHK oleh perusahaan. Perusahaan dapat melakukan PHK secara

sepihak akibat keadaan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut di atas. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dijelaskan dalam undang-undang cipta kerja, sehingga perubahan atau revisi undang-undang cipta kerja tidak lengkap dan sistematis dalam penyelesaian perselisihan PHK.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja secara musyawarah dan mufakat, sebagaimana tertuang pada bagian menimbang angka (b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat (UUPPHI) menyatakan : “Dalam era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.”

Dalam hal pemutusan hubungan kerja hendaknya memperhatikan pada UUK menyatakan perlindungan pekerja sebagaimana disebutkan dalam bagian menimbang angka (b) : “Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.”Selanjutnya dalam bagian menimbang angka (c): “sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan ketenagakerjaan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.”

Melihat aspek yuridis penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, maka dalam hal ini sudah ada penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu diantaranya :

1. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial.

Hubungan kerja di perusahaan perlu didukung oleh suatu sistem hubungan industrial, yaitu adanya pelaku yang meliputi pekerja atau buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa. Nilai keadilan sosial terhadap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial non litigasi berfungsi menjaga kelancaran peningkatan produksi, menciptakan ketenangan kerja, mencegah pemogokan serta menciptakan nilai keadilan sosial.⁵

2. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dituangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan model penyelesaian secara sukarela, bipartite, mediasi dan arbitrase, dan model penyelesaian secara wajib yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Selain itu ada pembatasan bahwa penyelesaian

⁵ Mashari, "*Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*," *Jurnal* Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Semarang.

perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja saja yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui prosedur banding.⁶

3. Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam usaha melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha, maka pemerintah telah mengundang berbagai peraturan perundangan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Salah satu diantara peraturan perundangan yang mengharuskan adanya serikat pekerja dalam perusahaan yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja selanjutnya disingkat UUSP. Serikat pekerja adalah tempat mengadu para pekerja jika diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Serikat pekerja inilah yang berperan melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat pekerja ini dipilih secara demokratis oleh pekerja dalam perusahaan. Keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan adalah dalam rangka mewujudkan hubungan industrial, yaitu mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

⁶ Ujang Charda S, “*Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*,” *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 1, No.1(Maret:2007) :1

4. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak diberi pesangon menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bagaimana aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan:

- a. Pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah cukup jelas pengaturannya. Permasalahan terletak pada adanya faktor ada atau tidak adanya kesalahan di level operasional perusahaan di mana terdapat kesalahan di luar kesalahan berat. Kemudian untuk pemberian hak-hak pekerja dilihat dari jenis pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon dilihat dari sudut pandang aspek hukum perdata dan aspek hukum pidana. Secara perdata dijelaskan mengenai proses penyelesaian di luar pengadilan dan juga proses penyelesaian di dalam pengadilan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial mengatur mengenai syarat pemutusan hubungan kerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum.⁷

5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung.

Perlindungan hukum berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat yang diperintah terhadap pemerintah. Berkaitan dengan rakyat di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau dalam bentuk lain. Buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Perjanjian kerja sendiri dibagi dua yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Apabila dalam perjanjian kerja pengusaha melakukan PHK yakni pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja, maka sangatlah penting untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tersebut. Penulis membahas perlindungan hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan dan bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja kontrak yang di phk sebelum masa kontrak berakhir.

⁷ Dewi Indasari Hulima, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Jurnal, Lex Privatum, Vol. V, No. 6, (Agustus : 2017) : 3

PHK yang menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan, pengangguran dan bencana bagi pekerja beserta keluarganya karena kehilangan mata pencaharian. Selayaknya UUK dan UUPPHI dijadikan pedoman bagi pekerja atau serikat pekerja dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Perlindungan hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, posisi pekerja berada dalam pihak yang lemah ketika berhadapan dengan pihak perusahaan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari kesalahan pekerja untuk melakukan PHK. Namun pada sisi lain menyatakan hakekat hukum ketenagakerjaan menempatkan hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan dalam posisi yang sama atau sejajar. Sebagaimana Pasal 5 UUK menyatakan “ setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Selanjutnya dalam Pasal 6 menyatakan : setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Sudah barang tentu mekanisme penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan, maka pemerintah sebagai pihak penguasa harus dapat turut campur membantu penyelesaian perselisihan PHK, di mana pemerintah wajib memberi perlindungan hukum berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan dalam rangka mendapatkan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di atas, maka peneliti melakukan penelitian dalam bentuk disertasi yang berjudul : “Perlindungan

hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan”. Penelitian dalam bentuk disertasi yang berbeda dari peneliti sebelumnya, di mana dalam penulisan disertasi ini lebih ditekankan pada model penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan berdasarkan teori negara hukum, teori hak asasi manusia, teori keadilan, teori perlindungan hukum, dan teori penyelesaian sengketa.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana model perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian disusun sebagai berikut :

1. Memahami dan mengkaji mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.
2. Memahami dan mengkaji model perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

D. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Memberi kontribusi keilmuan bagi bidang kajian ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan perlindungan hukum dalam penyelesaian PHK.

2. Secara praktis

Dapat memberi masukan bagi peneliti dan para pembaca terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan serikat pekerja berdasarkan UUPPHI, khususnya penyelesaian perselisihan secara bipartite, mediasi dan Pengaduan Hubungan Industrial oleh para pihak.

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁸

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini di pelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁹

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 74.

⁹ Satjipto Rahardjo. *Op.Cit.* hlm 53

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersikap dan berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.¹⁰

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial di atas, maka yang perlu mendapat perhatian adalah perselisihan hak dan kepentingan karena sering kali ditemukan kesulitan dalam memahaminya. Perselisihan hak terjadi karena hak yang sudah ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi akibat terjadi perbedaan dalam penafsiran oleh salah satu pihak. Sedangkan perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal perubahan dalam syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Bisa jadi dalam pembuatan perjanjian kerja,

¹⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003) hlm 89.

¹¹ Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama para pihak tidak mencapai titik temu atau terjadi deadlock.¹²

Menurut Widodo dan Judiantoro, berdasarkan sifatnya perselisihan perburuhan dibagi menjadi dua macam, yaitu :¹³

a) Perselisihan perburuhan kolektif

Yakni perselisihan terjadi antara pengusaha/atau majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

b) Perselisihan perburuhan perseorangan

Yakni perselisihan antara pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau majikan.

Adapun jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yakni :¹⁴

a. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada), hlm.122

¹³ Widodo Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta,PT Raja Grafindo Persada 1992), hlm.25.

¹⁴ Lulu Husni, *Op.Cit*, hlm.121

b. Perselisihan Kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pihak pengusaha kerap memiliki alasan untuk melakukan phk, baik karena alasan ekonomi maupun alasan yang berhubungan dengan pekerja tersebut. Alasan tersebut termasuk karena ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja yang buruk, atau perilaku yang tidak pantas. Ketentuan mengenai phk harus berupaya untuk mempertemukan perbedaan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh para pihak dan pertentangan terhadapnya.¹⁵

¹⁵Sayid Mohamad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan, Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung, PT Refika Aditama,2017),hlm.199.

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. PHK menurut Halim Menyatakan: “ adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”.¹⁶ Aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya phk tersebut.¹⁷ Lulu Husni memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dengan pengusaha.¹⁸

4. Hukum Ketenagakerjaan

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan (Labour Law) adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional

¹⁶Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.109.

¹⁷ Lulu Husni, *Op.Cit*, hlm.174

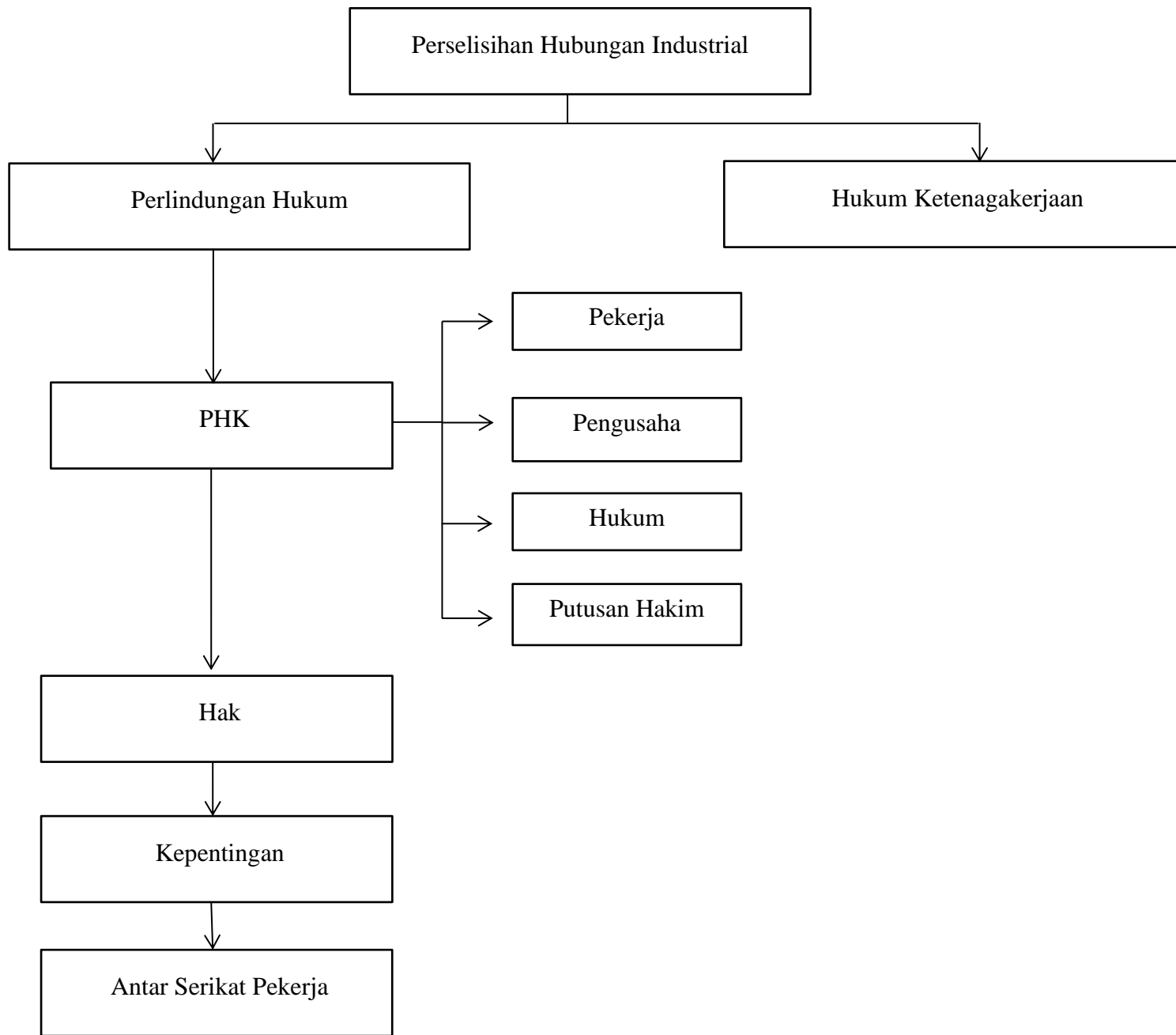
¹⁸ Lulu Husni, *Ibid*, hlm. 175

¹⁹ Sayid Mohammad Rifqi Naoval, *Op.Cit*, hlm.97

hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam hubungan subordinatif dengan pengusaha/majikan. Disiplin hukum ini mencakup persoalan seperti kesepakatan kerja, hak dan kewajiban dari pekerja, buruh dengan pengusaha, majikan, upah, jaminan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kesepakatan kerja bersama, hak mogok, jaminan pendapatan, jaminan kesejahteraan bagi pekerja.²⁰

Dari uraian kerangka konsep tersebut di atas, maka dapat dijelaskan lebih lanjut dalam flow chat sebagai berikut :

²⁰ *Ibid*, hlm,40.



F. Landasan Teori

1. Teori Negara Hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar itu harus ditegakan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).²¹

Pengertian negara hukum dimulai sejak Plato dengan konsepnya bahwa penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada peraturan yang baik yang disebut dengan istilah “*nomoi*” . Kemudian ide tentang negara hukum populer pada abad 17 sebagai akibat dari situasi politik di Eropa yang didominasi oleh absolutisme.²²

Rechtstaat atau *the rule of law* dalam kepustakaan Indonesia sering diterjemahkan sebagai negara hukum, Notohamidjojo menggunakan *rechtstaat* dalam pengertian negara hukum, demikian pula halnya Muhammad Yamin yang menggunakan *rechtstaat, government of law* dalam pengertian negara hukum, di samping menggunakan istilah

²¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka,2010), hlm 207.

²² Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*,(Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm 61

rechtstaat, ada juga yang menggunakan istilah *the rule of law*.²³ Asas the rule of law mempunyai arti bahwa penyelenggaraan negara , tindakan – tindakan penguasaannya harus didasarkan hukum. Perbuatan itu dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kepentingan masyarakatnya, yaitu perlindungan terhadap hak asasi anggota masyarakatnya dari tindakan yang sewenang-wenang.²⁴

Konsep dari negara hukum pada dasarnya berpangkal pada sebuah ide di mana sistem hukum yang dilaksanakan seyogianya membentuk sebuah sistem yang menjamin kepastian hukum dan tetap memberikan perlindungan hak asasi manusia. Konsep dasar atau intisari dari negara hukum adalah semua perilaku dalam setiap aspek kehidupan manusia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus berlandaskan hukum yang dirancang dan dibuat oleh pembentuk undang-undang. Selanjutnya bahwa setiap warga negara dalam negara hukum memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum.²⁵ Asas legaliteit dalam suatu negara hukum yaitu setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum. Peraturan perundang-undangan yang telah diadakan terlebih dahulu, merupakan batas kekuasaan bertindak negara. Undang-undang dasar yang memuat asas-asas hukum dan peraturan –peraturan hukum harus ditaati oleh pemerintah.²⁶

²³ Iriyanto A.Baso Ence, *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*, (Bandung : PT Alumni, Bandung, 2008), hal.13.

²⁴ A. Mukthie Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, (Malang:Bayumedia Publishing,2005).hlm.8

²⁵ Sudargo Gautama, *Pengertian tentang negara hukum* ,(Bandung:Alumni,1983),hlm 3

²⁶ *Ibid. hlm.3*

Perlindungan hukum bagi pekerja juga diatur dalam konstitusi negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar NRI 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah berdasarkan kepada hukum. Negara hukum yang berlandaskan Pancasila sebagaimana disebutkan dalam “Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa: “segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan”. Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

2. Teori Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia dengan negara hukum tidak dapat dipisahkan, justru berfikir secara hukum berkaitan dengan ide bagaimana keadilan dan ketertiban dapat terwujud. Dengan demikian pengakuan dan pengukuhan negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kebebasan perorangan diakui, dihormati dan dijunjung tinggi.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar sebagai citra Tuhan Yang Maha Esa yang dibawa sejak lahir. Hak ini tidak bergantung pada pengakuan manusia lain, bukan juga oleh masyarakat ataupun negara. Jadi segala hak yang berakar dalam kodrat kemanusiaan. Hak asasi manusia merupakan hak yang bersifat mendasar dan melekat dengan jati diri

manusia secara universal. Oleh karena itu menelaah hak asasi manusia sesungguhnya menelaah totalitas kehidupan ,sejauh mana kehidupan kita memberi tempat yang wajar kepada kemanusiaan²⁷.

Siapapun manusianya berhak memiliki hak tersebut, artinya di samping keabsahannya terjaga dalam eksistensi kemanusiaan juga terdapat kewajiban yang sungguh-sungguh dimengerti dan dipertanggung jawabkan untuk memeliharanya. Adanya hak pada seseorang berarti mempunyai keistimewaan yang membuka kemungkinan diperlakukan berdasarkan keistimewaan yang dimilikinya tersebut. Berdasarkan hal tersebut terdapat pula kewajiban pada seseorang untuk menerima keistimewaan yang ada pada orang lain.²⁸

Dalam hukum alam salah satu muatannya yaitu adanya hak-hak pemberian dari alam , karena dalam hukum alam ada sistem keadilan yang berlaku universal. Adanya hak pada hukum alam memberi indikasi dan bukti bahwa hukum alam memihak kepada kemanusiaan. Lepas dari perdebatan hubungan antara hak, kewajiban, dan tanggung jawab dalam diri hukum itu sendiri yang masih terus berlangsung. Satu hal yang pasti , hak mempunyai kedudukan yang utama dalam konteks hukum dan hak asasi manusia.²⁹

²⁷ Todung Mulya Lubis, *Bantuan Hukum dan Kemiskinan structural*, (Jakarta : LP3ES,1984) hlm14.

²⁸ Opcit,hlm 43

²⁹ Masyhur Effendi, *Hak asasi manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 1994),hlm 32

Dalam ilmu hukum dikenal dua konsep , yaitu konsep hukum alam (*natural law*) dan konsep hak alamiah (*natural rights*) yang merupakan konsep hak asasi manusia. Dalam hal ini hukum alam sebagai induknya melahirkan hak-hak alamiah sebagai anaknya. Karena itu tanpa hukum alam tidak mungkin ada hak-hak alamiah, karena hak alamiah manusia harus ada yang mengakui, menjaga dan mengawalinya. Jadi yang mengakui, menjaga dan mengawal hak-hak alamiah tersebut adalah hukum alam, meskipun kaidah-kaidah hukum alam itu sendiri terkadang dapat muncul ke permukaan dalam bentuk hukum positif.

Hukum alamlah yang mengakui, menjaga, dan mengawal hak-hak alamiah manusia tentunya sulit diterima oleh paham-paham hukum yang bersifat positivisme. HLA Hart seorang penganut positivisme tidak tegas mengakui eksistensi hukum alam, tetapi beranggapan bahwa antara hukum alam dan hak-hak alamiah manusia tidak ada korelasinya dan masing-masing saling berdiri independen, di mana hak alamiah yang paling utama adalah kebebasan.³⁰

Bila ada hak moral maka hak moral tersebut merupakan hak-hak alamiah (*natural rights*). Dan jika manusia ingin survive , maka harus ada hukum yang berisikan konten minimal. Maka hukum akan sejajar dengan konsep hukum alam dalam teori hukum alam. Teori hukum alam dan teori hak-hak alamiah manusia saling berdiri independen dari segi logika dan segi fungsinya. Dari segi logika seseorang dapat menerima teori hukum alam

³⁰ *Ibid.* hlm.43

tanpa mengakui teori hak-hak alamiah. Demikian juga sebaliknya bahwa seseorang dapat saja mengakui teori hak-hak alamiah tanpa mengakui teori hukum alam.

Ada beberapa postulat besar yang diusung dan menjadi dasar dari hukum alam, yaitu :³¹

a. Berdasarkan kepada kebenaran.

Bahwa secara prinsip suatu kebenaran dapat diterima oleh akal manusia, sehingga mestinya sebuah prinsip hukum yang berdasarkan kebenaran dapat diterima oleh masyarakat rasional manapun dan kapanpun. Prinsip hukum yang berdasarkan kepada kebenaran yang dapat diterima oleh rasio manusia ini merupakan kandungan dasar dari hukum alam itu sendiri.

b. Eksistensi sikap benar manusia

Bahwa prinsip dasar dari sikap kemanusiaan yang benar selalu ada menunggu rasio manusia untuk mendapatkannya dan menjabarkannya dalam konsep-konsep dan kaidah-kaidah hukum.

c. Karakteristik alam dan hukum fisika

Adanya satu hukum sesuai karakteristik alam dan fisika yang kemudian dijabarkan ke dalam hukum alam di mana semua benda –benda alam termasuk manusia harus mengikutinya. Seperti juga hukum alam yang harus diikuti oleh seluruh isi alam semesta , termasuk hukum alam yang harus diikuti oleh –bintang, planet, bumi dan bumi serta manusia.

³¹ *Ibid.* hlm.47.

d. Keterbatasan saling pengertian

Ketika manusia mengikuti aturan hukum dia harus rela mengorbankan ketamakannya atau keinginan jangka pendeknya untuk kepentingan jangka panjang. Untuk itu diperlukan aturan agar terbina saling pengertian satu sama lain. Tetapi tidak semua orang dapat mengalahkan nafsu keserakahannya dengan saling pengertian. Karena itu diperlukan sebuah hukum alam yang pada prinsipnya mengatur secara adil antara keharusan saling pengertian antar manusia di satu pihak dengan nafsu serakahnya di pihak yang lain.

e. Kesamaan kebutuhan dasar manusia

Prinsip kesamaan kebutuhan dasar manusia yang berlaku di mana saja dan kapan saja, seperti kebutuhan dasar bahkan yang paling utamanya adalah kebutuhan untuk tetap eksis (hak untuk hidup) di dunia atau di alam semesta. Karena adanya kesamaan kebutuhan itu, maka dibutuhkan prinsip-prinsip hukum yang sama untuk mengaturnya agar manusia tetap selalu eksis. Karena itu harus ada ketentuan hukum alam misalnya melarang pembunuhan, pencurian, melukai orang lain, menipu atau tidak boleh ada hukum yang melarang untuk makan, dan melanjutkan keturunan.

f. Manusia sebagai makhluk antara

Manusia secara keseluruhan bukanlah setan yang selalu menyakiti atau merugikan orang lain. Tetapi manusia juga bukan malaikat yang selalu memberi kasih sayang dan berbuat baik bagi orang lain. Kira-kira manusia berada antara kedudukan setan dan malaikat . apabila manusia semua seperti malaikat, maka hukum alam tidak dibutuhkan, tetapi karena ada sebagian manusia yang bermental jahat, bahkan ada satu orang baikpun masih ada sifat jahatnya meskipun dalam persentase kecil, maka karenanya dibutuhkan hukum alam.

g. Kecendrungan alamiah makhluk manusia

Karena ada sebagian manusia (meskipun tidak semua) yang secara alamiah punya kecendrungan dasar untuk menyerang atau merugikan manusia yang lain, seperti yang secara alamiah hewan yang satu cenderung menyerang hewan yang lain. Karena itu dibutuhkan hukum alam yang berlaku di manapun dan kapanpun, untuk menanggulangnya agar manusia yang satu tidak menyerang orang lain.

h. Kebutuhan kesamaan perlakuan dan perlindungan

Manusia membutuhkan kesamaan perlakuan dan perlindungan. Orang yang kuat sekalipun (dalam artia kuat tenaga, fisik, fikiran, kecerdasan, keturunan, kekayaan), kekuatan masih perlu dijaga dan diawasi terus, sehingga mereka juga memerlukan perlindungan hukum. Mereka yang lemah tentu lebih memerlukan lagi perlindungan hukum. Jadi semua

memerlukan perlindungan hukum, memerlukan sebuah hukum yang berlaku di mana saja dan kapan saja.

i. Keterbatasan sumber daya

Bahwa dunia serba terbatas salah satunya adalah keterbatasan sumber daya alam dibandingkan dengan kebutuhan atau maunya manusia. Bila tidak ada suatu hukum alam yang mengatur secara adil, maka akan terjadi rebut-rebutan terhadap sumber daya tersebut yang dapat menimbulkan perang, bunuh-bunuhan, dan sebagainya.

Kemudian para penganut hukum alam pada umumnya sepakat bahwa keabsahan dari kaidah-kaidah hukum positif haruslah diukur dengan kriteria-kriteria yang lebih luas, lebih permanen dan lebih fundamental, yaitu hukum alam, jadi bukan sekedar diukur dengan kebiasaan atau tradisi manusia atau masyarakat.

Kemunculan kembali doktrin-doktrin hukum alam di awal abad ke -20 sebenarnya merupakan reaksi terhadap teori-teori hukum yang berkembang sampai akhir abad ke-19 yaitu teori hukum yang menyatakan: (1) konsep hukum yang mengarah ke prinsip nasionalisme yang memunculkan konsep kedaulatan negara yang kaku; (2) konsep hukum ilmiah yang mengarah kepada konsep hukum yang berbentuk positivisme, legisme, analitical jurisprudence. karena itu salah satu karakteristik utama dari hukum alam adalah hukum alam tidak dibuat dan diketemukan oleh manusia, tetapi terpatri di dalam alam, sehingga

hukum alam tidak pernah hilang disepanjang sejarah umat manusia dengan doktrin sebagai berikut :³²

“Dunia merupakan sebuah keteraturan terhadap kecendrungan keberserakan, tetapi dengan dukungan penuh satu sama lain. Setiap kesatuan individual mempunyai struktur penting yang satu sama lain hidup bersama dengan spesies yang lain.”

Ditetapkannya hak asasi manusia dalam bab tersendiri dalam Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia untuk menunjukkan komitmen bangsa Indonesia untuk menghormati, mengakui, dan melindungi hak asasi tersebut, meskipun dalam undang-undang dasar sebelum amandemen ketentuan tentang hak asasi manusia sudah diatur dalam Pasal 27 sampai dengan 34. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat menetapkan tujuan negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

3. Teori Keadilan

Membedakan konsep hukum dari keadilan cukup sulit karena secara terus menerus dicampur-adukan secara politis terkait dengan tendensi ideologis untuk membuat hukum terlihat sebagai keadilan. Jika hukum dan

³² *Ibid.* hlm 48

keadilan identik dan hanya aturan yang adil disebut sebagai hukum, maka suatu aturan sosial yang disebut hukum adalah adil. Tendensi mengidentikan hukum dan keadilan adalah tendensi untuk menjustifikasi suatu tata aturan sosial. Hal ini merupakan tendensi politis, bukan tendensi ilmu pengetahuan. Tata aturan tersebut mengatur perilaku manusia yang berlaku bagi semua orang dan semua orang menemukan kebahagiaan di dalamnya. Maka keadilan sosial adalah kebahagiaan sosial.³³

Jika keadilan dimaknai sebagai kebahagiaan sosial, maka kebahagiaan sosial tersebut akan tercapai jika kebutuhan sosial terpenuhi. Tata aturan yang adil adalah tata aturan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut. Namun tidak dapat dihindarkan adanya fakta bahwa keinginan seseorang atas kebahagiaan dapat bertentangan dengan keinginan orang lain. Maka keadilan adalah pemenuhan keinginan individu dalam suatu tingkat tertentu. Keadilan yang paling besar adalah pemenuhan keinginan sebanyak-banyaknya orang.³⁴

Kriteria keadilan seperti halnya kriteria kebenaran, tidak tergantung pada frekuensi dibuatnya pembenaran tersebut. Karena manusia terbagi menjadi banyak bangsa, kelas, agama, profesi dan sebagainya yang berbeda-beda, maka terdapat banyak ide keadilan yang berbeda-beda pula. Terlalu banyak untuk menyebut salah satunya sebagai keadilan.³⁵

³³ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Konstitusi Pers, 2012) .hlm.16

³⁴ *Ibid.* hlm. 17

³⁵ *Ibid.* hlm.17

Teori hukum alam sejak Socrates hingga Francois Grey, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Berbagai macam mengenai teori keadilan dan masyarakat yang adil, diantaranya :

a. Teori Keadilan Aritoteles

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan karyanya *nichomachean ethic, politics, rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nichomachean ethic*, buku itu sepenuhnya ditunjukkan bagi keadilan, yang berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa didapatkan dalam kaitannya dengan keadilan”.³⁶

Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dilakukannya.

Lebih lanjut keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan distributive ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan commutatief

³⁶ L.J Van Alpedoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Pradya Pramita, 1996), hlm 11

memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.³⁷

b. Teori Keadilan Hans Kelsen

Menurut Kelsen hukum harus dibersihkan dari anasir-anasir yang nonyuridis, seperti unsur sosiologis, politis, historis, bahkan etis. Pemikiran inilah yang kemudian dikenal dengan teori hukum murni ((*Reine Rechlehre*)). Menurutny hukum adalah suatu *sollens kategorie* ((kategori keharusan)), bukan *seins kategorie* (kategori factual). Hukum adalah suatu keharusan yang mengatur tingkah laku manusia sebagai makhluk rasional.³⁸

Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.³⁹ Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukkan tiap individu.

³⁷ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. (Bandung : Nuansa dan Nusamedia, 2004), hlm 24

³⁸ Sukarno aburaera dan Muhadar, *Op.Cit*, hlm 127-128

³⁹ Hans Kelsen, *General Theory Of Law Suite*, diterjemahkan oleh Rasisul Mutaqien, (Bandung : Nusa Media, 2011), hlm 7.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-sebesarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yaitu terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan, papan. Tetapi kebutuhan manusia manakah yang patut diutamakan, hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan pertimbangan nilai, ditentukan oleh factor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.⁴⁰

Sebagai aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau suatu hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak tuhan, pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan bahwa ada suatu keteraturan hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sah dan adil karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak tuhan.

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, *pertama* tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui

⁴⁰ *Ibid* hal 12

pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai dengan satu tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.⁴¹

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan di atas dasar suatu yang kokoh dari suatu tatanan sosial tertentu, menurut Hans Kelsen “Keadilan” bermaknakan legalitas. Suatu peraturan umum adalah “adil” jika ia benar benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah “tidak adil” jika diterapkan pada kasus lain yang serupa. Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia. Yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat disajikan sebagai payung hukum bagi peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat dalam hukum tersebut.⁴²

Aliran ini sesungguhnya dapat pula dimasukkan ke dalam positivisme hukum, mengungat paham ini pada akhirnya sampai pada tujuan hukum yaitu menciptakan ketertiban masyarakat di samping

⁴¹ Kahar Mahsyur, *Membina Moral Dan Akhlak*, (Jakarta : Kalam Mulia, 1985), hlm 85

⁴² Suhrawardi K. Lunis, *Etika Profesi Hukum, Cetakan kedua*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2000), hlm 50

memberi manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak.⁴³

c. Teori Keadilan Jeremy Bentham

Wujud keadilan menurut Jeremy Bentham adalah mewujudkan *the greatest happiness of the greatest number* (kebahagiaan yang sebesar-besarnya untuk sebanyak-banyaknya orang). Tujuan perundang-undangan menurut Bentham adalah untuk menghasilkan kebahagiaan bagi masyarakat. Untuk itu perundang-undangan harus berusaha mencapai empat tujuan yaitu :⁴⁴

- 1) *to provide subsistence* (untuk memberi nafkah hidup)
- 2) *to provide abundance* (untuk memberikan makanan yang berlimpah)
- 3) *to provide security* (untuk memberikan perlindungan).
- 4) *to attain equity* (untuk mencapai persamaan)

Pada teori lainnya Bentham berpendapat bahwa alam ini telah menempatkan manusia dalam kekuasaan kesusahan dan kesenangan. Karena kesenangan dan kesusahan itu kita memiliki gagasan, semua pendapat dan semua ketentuan dalam hidup kita yang dipengaruhi. Siapa yang berniat untuk membebaskan diri dari kekuasaan ini, tidak mengetahui apa yang ia katakan. Tujuannya hanyalah mencari kesenangan dan menghindari kesusahan. Manusia selalu

⁴³ Sukarno Aburaera & Muhadar, *Op.Cit.* hlm. 111

⁴⁴ Teguh Prasetyo dan Halim Barkatullah, *Op.Cit* hlm 111

memperbanyak kebahagiaan dan mengurangi kesusahan. Baginya kebaikan adalah kebahagiaan dan kejahatan adalah kesusahan. Ada keterkaitan yang erat antara kebaikan dan kejahatan. Tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kejahatan. Tegasnya memelihara kegunaan.⁴⁵

d. Teori Keadilan Islam

Dalam pandangan Islam, keadilan yang harus dicapai mengacu pada pedoman agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist. Artinya tujuan keadilan melalui jalur hukum harus berawal dari dua segi . Dikatakan berawal dari dua segi karena pedoman Islam berupa Al-Qur'an dan Hadist disatu segi harus mampu menyatu dengan pedoman prinsip keadilan secara umum menurut pandangan hidup manusia di lain segi. Tugas awal yang kemudian dihadapi adalah upaya formulasi Al-Qur'an dan Hadist khususnya yang berkaitan dengan hukum agar mampu tampil sesuai dengan prinsip keadilan secara umum. Perpaduan dua segi ini diharapkan menjadi produk standar panduan mencari keadilan lewat jalur hukum. Pada akhirnya pedoman tersebut mampu menjadi standar hukum universal yang mampu tampil di manapun dan kapanpun sesuai dengan fitrah diturunkannya Islam ke muka bumi.⁴⁶

Maksud dari muara keadilan dua segi adalah tujuan akhir berupa keadilan yang harus dicapai oleh sistem hukum universal mesti

⁴⁵ Sukarno Aburaera dan Muhadar, *Ibid*, hlm.112.

⁴⁶ Abdul Ghafur Ansori, *Op. Cit.* hlm.64

berorientasi pada keadilan terhadap manusia (makhluk) dan keadilan kepada Allah (khalik). Keadilan bagi manusia mengarah pada berbagai definisi keadilan yang bukan tidak mungkin antara satu masyarakat manusia dengan lainnya berbeda dalam mengartikan keadilan hukum. Artinya fleksibilitas produk keadilan mutlak diperlukan dalam heterogenitas manusia dan lingkungannya, sedangkan muara keadilan kepada Allah adalah produk hukum yang ada tetap menempatkan Allah sesuai dengan proporsi-Nya sebagai Tuhan, dan kegiatan manusia dalam upaya formulasi tujuan hukum berupa keadilan dalam koridor ibadah kepada-Nya.⁴⁷

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah :

“ Hai orang-orang yang beriman , hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah , karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah , sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu perbuat.”⁴⁸

Esensi ayat tersebut di atas, memberikan semangat menegakkan keadilan kepada siapapun tanpa pandang bulu. Islam memiliki standar keadilan yang mutlak dengan penggabungan norma

⁴⁷ *Ibid*

⁴⁸ Qur'an Surat Al-Maidah, ayat 8.

dasar ilahi dengan prinsip dasar keadilan insani. Hukum diterapkan pada semua orang atas dasar persamaan, tidak dibedakan antara yang kaya dengan yang miskin, antara kulit hitam dengan kulit putih, antara penguasa dengan rakyat jelata. Keadilan hukum juga diterapkan dalam keseimbangan kesejahteraan imbalan atas jasa, dalam artian keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kehidupan majemuk dalam masyarakat menuntut keadilan ditegakkan dengan cara setiap individu terpenuhi haknya, baik hak jasmani maupun hak rohani, material maupun spiritual. Setiap individu berhak untuk mengeksploitasi kemampuan dan bakatnya bagi kepentingan pribadi dan masyarakatnya.⁴⁹

Keadilan merupakan hal yang esensial bagi kehidupan manusia, namun kadang kala keadilan hanya menjadi bahan perdebatan tiada akhir. Sehingga keadilan muncul hanya sebagai wacana perdebatan. Keadilan harus diwujudkan agar mampu memaknai supremasi hukum, menghilangkan imparsialitas hukum. Hukum mungkin telah mati jika roh hukum yaitu keadilan hanya suatu angan-angan, dan dalam keadaan seperti itu, hukum tidak lagi kondusif bagi pencari keadilan.⁵⁰

Rasa keadilan terkadang hidup di luar undang-undang, yang jelas undang-undang akan sangat sulit untuk mengimbangnya. Begitu

⁴⁹ Abdul Ghafur Anshori, *Op.Cit.* hlm 65

⁵⁰ Sukarno Aburaera dan Muhadar, *Op.Cit.* hlm.178

pula sebaliknya undang-undang itu sendiri dirasakan tidak adil. Ketika rasa keadilan ini benar-benar eksis dan dirasakan oleh mayoritas kolektif, maka kepastian hukum akan bergerak menuju rasa keadilan itu sendiri. Kepastian hukum adalah rasa keadilan itu sendiri sebab keadilan dan hukum bukanlah dua elemen yang terpisah.⁵¹

Keadilan dalam cita hukum yang merupakan pergulatan kemanusiaan berevolusi mengikuti ritme zaman dan ruang, dari dulu sampai sekarang tanpa henti dan akan terus berlanjut sampai manusia tidak beraktivitas lagi. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang terdiri atas roh dan jasad memiliki daya rasa dan daya fikir yang kedua-duanya merupakan daya rohani. Rasa dapat berfungsi mengendalikan keputusan-keputusan akal agar berjalan di atas nilai-nilai moral atas nilai baik dan buruk berdasarkan rasa.⁵²

Manusia dalam semua perbuatannya akan selalu mengejar sesuatu yang baik, sesuatu yang dikejar atau dituju oleh kehidupan manusia. Perbuatan manusia merupakan ekspresi dari bisikan-bisikan kalbu. Seluruh sifat yang muncul dari hati akan terekspresikan anggota tubuh , sehingga hati adalah pemegang kendali dan anggota tubuh tunduk padanya, Sehingga tidak ada perbuatan yang dilakukan anggota tubuh kecuali atas tanda-tanda dari hati. Jika hati suci maka

⁵¹ *Ibid.* hlm179

⁵² M. Rasyidi dan H.Cawidu, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Filsafat*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1998), hlm.17

perbuatan akan baik. Perbuatan manusia akan bernilai jika perbuatan tersebut baik dan bermanfaat yang lahir dari bisikan hati yang suci.

Sehingga dengan demikian nilai (value) merupakan suatu prinsip etik yang bermutu tinggi dengan pedoman bahwa keberadaan manusia itu harus memperhatikan kewajibannya untuk bertanggung jawab terhadap sesamanya.⁵³

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Namun ke dua peraturan perundang-undangan ini belum mampu menjawab permasalahan pekerja atau buruh ketika mempertahankan haknya sebagai pekerja perorangan maupun dalam organisasi serikat pekerja.

Dalam filsafat hukum, aliran utilitarianisme yang meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan. Jadi baik buruk atau adil atau tidaknya suatu hukum bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Aliran ini sesungguhnya dapat pula dimasukkan ke dalam positivisme hukum, karena paham ini berkesimpulan bahwa tujuan hukum

⁵³Ahmad Mahmud Subhi, *Filsafat Etika*, (Jakarta:Serambi Ilmu Semesta,2001).hlm.262

menciptakan ketertiban masyarakat, di samping untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak.⁵⁴

Jeremi Bentham mengajarkan bahwa tujuan hukum adalah :

“untuk mewujudkan kebahagiaan yang sebesar-besarnya untuk sebanyak-banyaknya orang (*the greatest happiness of the greatest number*) dan tujuan perundang-undangan adalah menghasilkan kebahagiaan bagi masyarakat”.⁵⁵

Tujuan hukum selain memberi kebahagiaan atau kemanfaatan kepada seluruh rakyat, juga memberikan kepastian hukum dan keadilan. Hukum memberikan perlindungan kepada seluruh masyarakat agar dapat mengayomi serta tercapainya aspek perlindungan dalam memberi rasa keamanan, ketertiban dan keteraturan.

Untuk itu perundang-undangan harus berusaha untuk mencapai empat tujuan yaitu memberi nafkah hidup, memberi makanan yang melimpah, memberi perlindungan dan untuk mencapai persamaan.⁵⁶

Dalam kaitannya dengan positivisme hukum dijelaskan pemisahan secara tegas antara hukum dan moral, antara *das sein* dan *das sollen*. Tiada hukum lain kecuali perintah penguasa, bahkan aliran hukum legisme berpendapat lebih tegas bahwa hukum identik dengan undang-undang. Positivisme hukum merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan positivisme (ilmu), dalam defenisinya yang paling

⁵⁴ Victorianus dan Randa Puang, *Op.Cit*, hlm 237

⁵⁵ Victorianus dan Randa Puang, *Ibid*, hlm 237

⁵⁶ *Ibid*, hlm 238

tradisional tentang hakekat hukum dimaknai sebagai norma positif dalam sistem perundang-undangan.

H.L.A. Hart memberi arti dalam positivisme mengatakan hukum harus dilihat dari aspek eksternal maupun internalnya. Dari segi eksternal berarti hukum dilihat sebagai perintah penguasa. aspek internalnya yaitu keterikatan terhadap perintah dan penguasa itu secara batiniah. Norma-norma hukum dapat dibagi dua yaitu norma primer dan sekunder. Norma primer adalah norma yang menentukan kelakuan-kelakuan subjek hukum dengan menyatakan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus tidak dilakukan. Norma sekunder ini memastikan syarat-syarat bagi berlakunya norma-norma primer dan dengan demikian menampakkan sifat yuridis dari norma itu, di samping itu memastikan syarat bagi perubahan norma-norma itu dan bagi dipecahkannya konflik dalam rangka norma itu dan bagi dipecahkannya konflik dalam rangka norma-norma itu.⁵⁷

Positivisme hukum merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan positivisme (ilmu) yang paling tradisional tentang hakekat hukum dimaknai sebagai norma-norma positif dalam sistem perundang-undangan.⁵⁸ Dari positivisme ini menggabungkan teori hukum kehendak dari Jhon Austin dan dari teori hukum murni Hans Kelsen.⁵⁹

Kehadiran hukum diantaranya untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan orang dalam masyarakat. Kepentingan-

⁵⁷ Sukarno Aburaera dan Muhadar, *Op.Cit.* hlm.144

⁵⁸ Darji Darmohardjo dan Shidarta, *Op.Cit.* hlm.113

⁵⁹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum Satu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, (Jakarta: Gunung Agung, 2002), hlm.266

kepentingan yang bertubrukan satu sama lain oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan–kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan tersebut.⁶⁰

Progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia pada dasarnya adalah baik, memiliki sifat –sifat kasih sayang serta keperduliaan terhadap sesama sebagai modal penting bagi membangun kehidupan ber hukum dalam masyarakat. Progresivisme mengajarkan hukum bukan raja, tetapi alat untuk menjabarkan dasar kemanusiaan yang berfungsi memberikan rahmat kepada dunia dan manusia. Asumsi yang mendasari progresivisme hukum adalah pertama hukum ada untuk manusia dan tidak untuk dirinya sendiri; kedua hukum selalu berada pada status *law in the making* dan tidak bersifat final; ketiga hukum adalah institusi yang bermoral kemanusiaan, dan bukan teknologi yang tidak berhati nurani. Atas dasar asumsi tersebut kriteria hukum progresif adalah:⁶¹

- 1) Mempunyai tujuan besar berupa kesejahteraan dan kebahagiaan manusia;
- 2) Memuat kandungan moral moral kemanusiaan yang sangat kuat;
- 3) Hukum progresif adalah hukum yang membebaskan meliputi dimensi yang amat luas yang tidak hanya bergerak pada ranah praktik, melainkan juga teori

⁶⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, Alumni: 1986), hlm 93

⁶¹ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit*, hlm vii

4) Bersifat kritis dan fungsional ,oleh karena hukum progresif tidak henti-hentinya melihat kekurangan yang ada dan menemukan jalan untuk memperbaikinya.

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasikan kekuasaan itu dilakukan secara terstruktur, dalam arti ditentukan keluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itu disebut dengan hak. Dengan demikian tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.⁶²

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengarpakan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkret. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang "*fiat justitia et pereat mundus*" (meskipun dunia ini runtuh, hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib.⁶³

⁶² *Ibid*, hlm 93

⁶³ Sudikno Merokusumo, *Op.Cit*, hlm 207

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep konsep hukum yang dihapkan menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.⁶⁴

Joseph Goldstein membedakan penegakan hukum pidana menjadi 3 bagian:⁶⁵

- a. *Total Enforcement*, yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif. Penegakan hukum pidana secara total ini mungkin dilakukan sebab para penegak hukum dibatasi secara ketat oleh hukum pidana yang antara lain mencakup aturan-aturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan, dan pemeriksaan pendahuluan, di samping itu mungkin terjadi hukum pidana substantif sendiri memberikan batasan-batasan. Misalnya dibutuhkan aduan terlebih dahulu sebagai syarat penuntutan pada delik-delik aduan. Ruang lingkup yang dibatasi ini disebut sebagai *area of enforcement*.
- b. *Full enforcement*, setelah ruang lingkup penegakan hukum pidana yang bersifat total tersebut dikurangi *area of enforcement* dalam penegakan

⁶⁴ Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hlm 37

⁶⁵ *Ibid*, hlm 39

hukum ini para penegak hukum diharapkan penegakan hukum secara maksimal.

- c. *Actual enforcement*, menurut Joseph Goldstein ini dianggap *not a realistic expectation*, sebab adanya keterbatasan-keterbatasan alam bentuk waktu, personil, alat-alat investigasi, dana, dan sebagainya, yang kesemuanya mengakibatkan keharusan dilakukannya *discretion* dan sisanya inilah yang disebut dengan *actual enforcement*.

Sebagai suatu proses yang bersifat sistemik, maka penegakan hukum pidana menampakkan diri sebagai penerapan hukum pidana yang melibatkan berbagai sub sistem struktural berupa aparat kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan pemasyarakatan. Termasuk didalamnya tentu saja lembaga penasehat hukum. Dalam hal ini penerapan hukum haruslah dipandang dari 3 dimensi :⁶⁶

- a. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem normatif yaitu penerapan keseluruhan aturan hukum yang menggambarkan nilai-nilai sosial yang didukung oleh sanksi pidana.
- b. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem administrative yang mencakup interaksi antar berbagai aparatur penegak hukum yang merupakan sub sistem peradilan di atas.
- c. Penerapan hukum pidana merupakan sistem sosial, dalam arti bahwa dalam mendefinisikan tindak pidana harus pula diperhitungkan berbagai perspektif pemikiran yang ada dalam lapisan masyarakat.

⁶⁶ *Ibid, hlm 39*

4. Teori Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan menurut Kamus Besar bahasa Indonesia diartikan dalam beberapa unsur sebagai berikut:⁶⁷

- 1) Lindung: berlindung menempatkan dirinya dibawah (dibalik,dibelakang) sesuatu supaya tidak terlihat atau tidak terkena angin, panas, dan sebagainya; bersembunyi; berada ditempat yang aman supaya terlindung; minta pertolongan kepada Tuhan YME agar selamat atau terhindar dari godaan, bencana, dosa.
- 2) Melindungi Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, menjaga; merawat; memelihara, menyelamatkan (memberi pertolongan dan sebagainya) supaya terhindar dari mara bahaya. Melindungi: membuat (diri) terlindung (tersembunyi dan sebagainya), mempergunakan sesuatu untuk melindungi, menaruhkan (menempatkan) sesuatu ditempat yang aman atau terlindung.
- 3) Terlindung; tertutup oleh sesuatu sehingga tidak terlihat (tidak kena panas, angin, dan sebagainya). Tersembunyi (dibalik sesuatu), diselamatkan (dari bencana dan sebagainya).
- 4) Lindungan: yang dilindungi, tempat berlindung.
- 5) Perlindungan: tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi,
- 6) Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung
- 7) Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi
- 8) Pelindungan: proses, cara, perbuatan melindungi
- 9) Kelindungan: terlindung, terlampaui, tersaingi.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan

⁶⁷ <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 3 Februari 2019

kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁶⁸

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini di pelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁶⁹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya keteriban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

⁶⁸ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit, hlm 74*

⁶⁹ Satjipto Rahardjo. *Ibid.* hlm 53

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Adapula yang menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum⁷⁰

5. Teori Penyelesaian Sengketa

a. Pengertian Sengketa

Sengketa dapat terjadi pada siapa saja dan di mana saja. Sengketa dapat terjadi antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, antara kelompok dengan kelompok, antara perusahaan dengan perusahaan, antara perusahaan dengan negara, antara negara satu dengan negara lainnya. Sengketa dapat bersifat publik maupun

⁷⁰CST Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm 102

keperdataaan dan dapat terjadi baik dalam lingkup lokal, nasional maupun internasional.

Sengketa adalah suatu perkara yang terjadi antara para pihak yang bersengketa di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan. Sengketa dalam kamus bahasa Indonesia berarti pertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu objek permasalahan. Pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain.⁷¹

Munculnya sengketa terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu tetapi pihak lainnya menolak berlaku demikian. Pencarian berbagai jenis proses dan metode untuk menyelesaikan sengketa yang muncul adalah sesuatu yang *urgent* dalam masyarakat. Para ahli non hukum banyak mengeluarkan energi dan inovasi untuk mengekspresikan berbagai model penyelesaian sengketa (*dispute resolution*). Berbagai model penyelesaian sengketa, baik formal maupun informal, dapat dijadikan acuan untuk menjawab

⁷¹ Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, (Bandung : Mandar Maju, 2007), hlm 1

sengketa yang mungkin timbul asalkan hal itu membawa keadilan dan kemaslahatan.

Macam-macam penyelesaian sengketa pada awalnya, bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dipergunakan selalu berorientasi pada bagaimana supaya memperoleh kemenangan (seperti peperangan, perkelahian bahkan lembaga pengadilan). Oleh karena kemenangan yang menjadi tujuan utama, para pihak cenderung berupaya mempergunakan berbagai cara untuk mendapatkannya. Sekalipun melalui cara-cara melawan hukum. Akibatnya, apabila salah satu pihak memperoleh kemenangan tidak jarang hubungan diantara pihak-pihak yang bersengketa menjadi buruk, bahkan berubah menjadi permusuhan. Dalam perkembangannya, bentuk-bentuk penyelesaian yang berorientasi pada kemenangan tidak lagi menjadi pilihan utama, bahkan sedapat mungkin dihindari. Pihak-pihak lebih mendahulukan kompromi dalam setiap penyelesaian sengketa yang muncul diantara mereka, dengan harapan melalui kompromi tidak ada pihak yang merasa dikalahkan atau dirugikan. Upaya manusia untuk menemukan cara-cara penyelesaian yang lebih mendahulukan kompromi, dimulai pada saat melihat bentuk-bentuk penyelesaian yang dipergunakan pada saat itu (terutama lembaga peradilan) menunjukkan berbagai kelemahan atau kekurangan, seperti biaya tinggi, lamanya proses pemeriksaan, dan sebagainya. Akibat semakin meningkatnya efek negatif dari lembaga pengadilan, maka pada permulaan tahun 1970-an mulailah muncul suatu

pergerakan di kalangan pengamat hukum dan akademisi Amerika Serikat untuk memperhatikan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa.

Laura Nader dan Herry F. Todd membedakan konflik dan sengketa melalui proses bersengketa (*disputing process*), sebagai berikut:

1. Tahap Pra Konflik atau Tahap Keluhan

Dalam hal ini tahap pra konflik atau tahap keluhan mengacu kepada keadaan atau kondisi yang oleh seseorang atau suatu kelompok dipersepsikan sebagai hal yang tidak adil dan alasan-alasan atau dasar-dasar dari adanya perasaan itu. Pelanggaran terhadap rasa keadilan itu dapat bersifat nyata atau imajinasi saja, yang terpenting pihak itu merasakan haknya dilanggar atau diperlakukan dengan salah;

2. Tahap Konflik (*Conflict*)

Tahap konflik ditandai dengan keadaan di mana pihak yang merasa haknya dilanggar memilih jalan konfrontasi, melemparkan tuduhan kepada pihak pelanggar haknya atau memberitahakan kepada pihak lawannya tentang keluhan itu. Pada tahap ini kedua belah pihak sadar mengenai adanya perselisihan pandangan antar mereka.

3. Tahap Sengketa (*Dispute*)

Tahap sengketa dapat terjadi karena konflik mengalami eskalasi berhubung karena adanya konflik itu dikemukakan secara umum.

Suatu sengketa hanya dapat terjadi bila pihak yang mempunyai keluhan telah meningkatkan perselisihan pendapat dari pendekatan menjadi hal yang memasuki bidang publik. Hal ini dilakukan secara sengaja dan aktif dengan maksud supaya ada sesuatu tindakan mengenai tuntutan yang diinginkan. Oleh karena itu konflik atau sengketa merupakan situasi dan kondisi di mana orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan-perselisihan yang ada pada persepsi mereka saja.⁷²

b. Bentuk-bentuk Penyelesaian sengketa

Menurut Suyud Margono berpendapat bahwa penyelesaian sengketa dapat melalui litigasi. Litigasi adalah gugatan atas suatu konflik yang diritualisasikan untuk menggantikan konflik sesungguhnya, di mana para pihak memberikan kepada seseorang pengambilan keputusan dua pilihan yang bertentangan. Oleh karena itu litigasi merupakan penyelesaian sengketa di pengadilan, di mana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan *Win-Lose Solution*.

⁷² Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm 19

Prosedur dalam jalur litigasi ini sifatnya lebih formal (*Very formalistic*), dan sangat teknis (*Very Technical*). Seperti yang dikatakan J. David Reitzel “*there is a long wait for litigants to get trial*”, jangankan untuk mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap, untuk menyelesaikan pada satu instansi peradilan saja harus antri menunggu.⁷³

Selain jalur litigasi terdapat penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau non litigasi. Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, yang berbunyi sebagai berikut:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”

Berdasarkan hal tersebut penyelesaian sengketa non-litigasi diuraikan sebagai berikut :

a. Konsultasi

Tidak ada suatu rumusan atau penjelasan yang diberikan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 mengenai makna

⁷³ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm 233

maupun arti dari konsultasi. Jika melihat pada *Black's law dictionary* dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan konsultasi adalah “*Act of consulting or conferring e.g. patient with doctor, client with lawyer, deliberation of persons on some subject*”.⁷⁴

Dari rumusan yang diberikan tersebut dapat dilihat bahwa, pada prinsipnya konsultasi merupakan suatu tindakan yang bersifat “personal” antara suatu pihak tertentu, yang disebut “klien dengan pihak lain yang merupakan pihak “konsultan”, yang memberikan pendapatnya klien tersebut untuk memenuhi keperluan kliennya tersebut. Tidak ada suatu rumusan yang menyatakan sifat “keterikatan” atau “kewajiban” untuk memenuhi dan mengikuti pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan.

Ini berarti klien adalah bebas untuk menentukan sendiri keputusan yang akan diambil untuk kepentingannya sendiri, walau demikian tidak menutup kemungkinan klien akan dapat mempergunakan pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan tersebut. Berarti dalam konsultasi sebagai suatu bentuk pranata alternatif penyelesaian sengketa, peran dari konsultan dalam menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang ada tidaklah dominan sama sekali, konsultan hanyalah memberikan pendapat

⁷⁴ Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis (Hukum Abritase)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm 28-29

(hukum), sebagaimana diminta kliennya, yang untuk selanjutnya keputusan mengenai sengketa tersebut akan diambil sendiri oleh para pihak meskipun ada kalanya pihak konsultan juga diberikan kesempatan untuk merumuskan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa tersebut.

b. Mediasi

Mediasi adalah salah satu alternatif dalam menyelesaikan sengketa, mediasi adalah suatu proses negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak. Pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa disebut dengan mediator. Pihak mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memberi putusan terhadap sengketa tersebut, melainkan hanya berfungsi untuk membantu dan menemukan solusi terhadap para pihak yang bersengketa tersebut. Pengalaman, kemampuan, dan integritas dari pihak mediator tersebut diharapkan dapat mengefektifkan proses negosiasi diantara pihak yang bersengketa.⁷⁵

⁷⁵ Munir Fuady, *Op.Cit*, hlm.47.

Mediasi dapat juga diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan, yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai solusi yang diterima oleh kedua belah pihak. Tetapi sebenarnya mediasi sulit didefinisikan karena pengertian tersebut sering digunakan oleh para pemakainya dengan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kepentingan mereka masing-masing. Misalnya di beberapa negara karena pemerintahnya menyediakan dana untuk lembaga mediasi bagi penyelesaian sengketa komersial, banyak lembaga lain menyebut dirinya sebagai lembaga mediasi.

Menurut Kovach, sebagaimana dikutip oleh Suyud Margono mediasi yaitu:

“facilitated negotiation. It process by which a neutral third party, the mediator, assist disputing parties in reaching a mutually satisfication solution”.⁷⁶

Dari rumusan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pengertian mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan;

⁷⁶ Suyud Margono, *Op.Cit*, hlm 59.

- 2) Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan;
- 3) Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- 4) Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.

2. Konsiliasi

Pengertian mengenai konsiliasi tidak diatur secara eksplisit dalam UU 30/1999 tentang Arbitrase. Namun penyebutan konsiliasi sebagai salah satu lembaga penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (10) dan alinea ke-9 (sembilan) dalam penjelasan umum.

Konsiliasi merupakan lanjutan dari mediasi. Mediator berubah fungsi menjadi konsiliator, dalam hal ini konsiliator menjalankan fungsi yang lebih aktif dalam mencari bentuk-bentuk penyelesaian sengketa dan menawarkannya kepada para pihak apabila para pihak dapat menyetujui, solusi yang dibuat konsiliator akan menjadi *resolution*. Kesepakatan yang terjadi akan bersifat final dan mengikat para pihak. Apabila pihak yang bersengketa tidak mampu merumuskan suatu kesepakatan dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa. Konsiliasi memiliki

kesamaan dengan mediasi. Kedua cara ini melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa secara damai.⁷⁷

3. Penilaian Ahli

Pengertian alternatif penyelesaian sengketa daam Pasal 1 angka (10) bahwa penilaian ahli merupakan salah satu cara menyelesaikan sengketa diluar pengadilan. Penilaian ahli merupakan cara penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan meminta pendapat atau penilaian ahli terhadap perselisihan yang sering terjadi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka yang merupakan data dasar yang dalam ilmu pengetahuan digolongkan sebagai data sekunder⁷⁸. Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma.⁷⁹.

Pemikiran ini yang kemudian dikenal dengan teori hukum murni atau *Reine Rechtlehre*. Hukum adalah suatu katagori keharusan atau ideal.

⁷⁷ Sri Hajati dan Sri Winarsi, *Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan*, (Surabaya: Airlangga University Press), hlm 429

⁷⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 24.

⁷⁹ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), hal 12

Hukum adalah suatu keharusan yang mengatur tingkah laku manusia sebagai makhluk rasional , dalam hal ini yang dipersoalkan oleh hukum bukanlah bagaimana hukum itu seharusnya. Tetapi apa hukumnya itu sollen katagorie , yang dipakai adalah hukum positif atau ius constitutum, bukan yang dicita-citakan atau ius constituendum⁸⁰.

Metode penelitian hukum yang dilakukan peneliti dalam penulisan disertasi adalah menggambarkan aspek normative tuntutan pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja, pengusaha dan pemerintah berdasarkan asas-asas , mekanisme serta konsep kebaruan hukum ketengakerjaan beserta peraturan perundang-undangan yang mengatur di dalamnya. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif analitis yang menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa doktrin atau pendapat ahli hukum dan data bahan hukum tertier seperti kamus hukum, ensiklopedia dan sebagainya. Data yang telah diperoleh baik data primer dan data sekunder disusun dan dianalisis.

2. Jenis dan Sumber Data

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literature

⁸⁰ Sukarno Abusaera & Muhadar, *Op.Cit*, hlm 109

atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum⁸¹. Data sekunder berkaitan dengan teori dan asas hukum ketengakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh maka penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif bagaimana aspek perlindungan hukum secara normatif terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sehingga timbul perselisihan hubungan industrial. Adapun data sekunder yang digunakan adalah :

a. Bahan hukum primer, yaitu” bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan konvensi”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan :

- (1) Undang-Undang Dasar NRI 1945;
- (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebut UUPPHI ;
- (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut UUK;
- (4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja;
- (5). Putusan Anjuran Mediator Dinas Ketengakerjaan Kota Tangerang nomor: 567.2/2059-HI/2019 tertanggal 12 Juli 2019

⁸¹ Mukti Fajar ND&Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif &Empiris,Cet 1(Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2010) hal 156)

- (6). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri PHI/Tipikor Kelas IA Serang Nomor 51/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Srg Dalam Pemutusan Hubungan Kerja tidak sah menurut hukum.
- (7). Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 126 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Dalam Perkara Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial;

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu “bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa, memahami, dan menjelaskan bahan hukum primer, yang meliputi jurnal, makalah, laporan penelitian dan buku yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu “bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder, yakni kamus, bibliografi, buku tahunan, buku petunjuk, indeks dan lain-lain”.⁸² Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus.

Agar literature memberikan kontribusi positif dalam penelitian, maka peneliti harus selektif dan mampu memilih literature yang mendukung penelitiannya⁸³. mengupayakan untuk mendapatkan daftar index,

⁸² *Ibid* .,hlm.181-183

⁸³ *Ibid*, hlm 158

bibliografi, dan sebagainya sehingga data tersebut selanjutnya dikumpulkan, diolah, dan dianalisis secara kualitatif.

3. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan secara yuridis normatif . Di dalam penelitian hukum normatif terdapat beberapa pendekatan dan dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari jawabannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum sebagai berikut :

a. Pendekatan Undang-Undang

Dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan hukum ketenagakerjaan yang sedang ditangani. Dalam menganalisis masalah hukum ketenagakerjaan dimulai menggunakan UUK, UUPPHI dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja. Peraturan perundang-undangan ini dijadikan dasar untuk menganalisis perselisihan hubungan industrial beserta peraturan ketenagakerjaan yang berada di bawahnya

b. Pendekatan kasus

Dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dengan pekerja , penyelesaian arbitrase dan konsiliasi yang

dihadapi dan telah diselesaikan oleh pemerintah cq. Dinas Ketenagakerjaan dan kasus-kasus hubungan industrial yang telah ada putusan pengadilan industrial dan putusan Mahkamah Agung serta mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif atau kepustakaan ,teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat,mendengarkan, maupun sekarang dapat dilakukan dengan media internet⁸⁴ , antara lain :

a. Bahan hukum primer

Mencari data melalui perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan masalah pemutusan hubungan kerja . Putusan mediasi Dinas Ketenagakerjaan, putusan hakim di Pengadilan industrial dan Mahkamah Agung dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

b. Bahan hukum sekunder

Mencari data melalui buku-buku mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja,

⁸⁴ *Ibid*, hal 160

Jurnal yang diterbitkan oleh ahli hukum ketenagakerjaan ,internet dan sumber pustaka dari berbagai media lainnya.

Kemudian selain studi pustaka ditambah dengan melakukan wawancara dengan nara sumber melalui :

- 1) Bagian Perselisihan hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan di Kota Tangerang.
- 2) Perwakilan perusahaan dan serikat pekerja di Kota Tangerang
- 3) Pengadilan Industrial di Pengadilan Negeri Serang.

5. Teknik Analisis Data

Menggunakan metode analisis normatif kualitatif yaitu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif di mana data yang dinyatakan dalam peraturan perundang-undangan harus sesuai daya berlaku berdasarkan tingkatan atau hirarkinya. Data sekunder dianalisis akan saling berhubungan dalam menganalisis penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja, Pejabat mediator yang diangkat dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kemudian data dari putusan hakim Peradilan Industri dan putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Analisis data dilakukan dengan menggabungkan dan menjawab masalah aspek normative penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja , mekanisme

penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dan konsep atau metode dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja..

6. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai lokasi sebagai berikut :

a. Perpustakaan

Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang bertempat di Jalan Letjen S Parman Nomor 1 Jakarta Barat

b. Dinas Ketenagakerjaan

Bertempat di jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Cikokol Tangerang

c. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri PHI/Tipikor Kelas IA Serang.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan disertasi ini digunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I mencakup latar belakang permasalahan , perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka konseptual, landasan teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menguraikan mengenai pengertian perlindungan hukum, perlindungan hukum terhadap pekerja, Hak pekerja yang di PHK,

aspek hukum ketengakerjaan, penyelesaian perselisihan/sengketa, dan mekanisme penyelesaian perselisihan PHK

BAB III : DATA HASIL PENELITIAN

Dalam bab III dibahas uraian data yang berkaitan dengan PHK oleh perusahaan, penyebab timbulnya PHK, perselisihan PHK, perundingan secara bipartite, Perundingan secara mediasi, putusan anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan., putusan Pengadilan Hubungan Industrial, PHK menurut Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab IV diuraikan analisis Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Model Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab V: kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan berdasarkan hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan penulisan disertasi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan.

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam penyelesaian PHK oleh perusahaan dipengaruhi kekuasaan pemerintahan yang didasarkan atas hukum. Pembatasan kekuasaan negara oleh hukum berdasarkan kepada konstitusi sebagai gagasan bahwa pemerintah tunduk dalam menyelenggarakan kepentingan rakyat. Pembatasan yang dimaksud untuk memberi jaminan bahwa pemerintah tidak sewenang-wenang.⁸⁵

Pembukaan UUD NRI 1945 dalam alinea keempat menyatakan tujuan negara Indonesia yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh

⁸⁵ Taufiqurrahman Syahuri, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 34

penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁸⁶

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan

⁸⁶ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm 3

perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakkan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁸⁷

Tujuan utama dari negara hukum adalah memberikan perlindungan hukum bagi rakyatnya. Perlindungan hukum bagi rakyat atas tindakan pemerintah dilandasi oleh prinsip hak asasi manusia.⁸⁸

Hukum sebagai alat untuk melindungi berbagai kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar itu harus ditegakan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan.

Perlindungan hukum memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang

⁸⁷ Phillipus M. Hadjon, *Op.Cit.* hlm 43

⁸⁸ Philipus M Hadjon, *Op.Cit.*, hlm 71

diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum dari keputusan pemerintah dalam mencegah terjadinya sengketa sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.⁸⁹ Sebagai contoh perlindungan hukum oleh pemerintah dalam mencegah phk oleh perusahaan diperlukan sebagai diskresi dalam melengkapi kekurangan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum untuk menyelesaikan sengketa oleh Pengadilan Umum, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung di Indonesia terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan negara hukum. Konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakkan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan

⁸⁹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Raja Garfindo persada, 2007), hlm, 178

terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Hukum sebagai alat atau sarana bukan tujuan, yang menjadi tujuan yakni keadilan, perlindungan, keteraturan, ketertiban dan kepastian hukum. Maka dari itu penegakan hukum harus memperhatikan hak asasi manusia dan bukan sebaliknya. Tujuannya sebagai perlindungan hak asasi manusia, bukan hukum. Jika hak asasi manusia ditegakkan secara konsisiten dan konsekuen , maka niscaya keadilan, keteraturan, ketertiban dan keamanan akan terjamin dengan sendirinya.⁹⁰

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini di pelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu besumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁹¹

⁹⁰ *Ibid.* hlm 160

⁹¹ Satjipto Rahardjo. *Op.Cit.* hlm 53

Perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam konstitusi negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar NRI 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah berdasarkan kepada hukum. Negara hukum yang berlandaskan Pancasila sebagaimana disebutkan dalam “ Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana pelaksanaan norma-norma hubungan kerja dalam suatu hubungan industrial. Hubungan industrial didasarkan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan yang setinggi-tingginya. Bagi pekerja perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber kehidupan, sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik. Ke dua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang dan jasa. Sehingga hubungan industrial dapat terwujud hubungan yang harmonis, bahkan sebaliknya hubungan yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan hukum bagi pekerja meliputi 5 (lima) bidang hukum ketenagakerjaan, yakni :

a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Sering disebut masa pra penempatan atau pengerahan terhadap penempatan pekerja sesuai dengan keahlian serta sumber daya manusia yang unggul berdasarkan kemampuan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai era revolusi industri 4.0 dalam dunia globalisasi sebagai upaya meningkatkan produktivitas daya saing pada produksi barang dan jasa.

b. Bidang hubungan kerja

Perlindungan hukum oleh pekerja sejak melaksanakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja timbul karena ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Hubungan kerja dapat terjalin harmonis antara pengusaha dengan pekerja sebagai upaya mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan yang mendapatkan keuntungan akan memberikan kesejahteraan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

c. Bidang kesehatan kerja

Perlindungan hukum terhadap jaminan pekerja karena sakit akibat kerja, sebab dalam hubungan industrial banyak terjadi risiko atau bahaya di tempat kerja. Hubungan industrial di tempat kerja menggunakan mesin-mesin, bahan kimia, listrik, gas yang sering terjadi

kecelakaan kerja, cacat dan lainnya. Perusahaan memberikan perlindungan berupa sarana kesehatan kepada pekerja berupa klinik dan rumah sakit sebagai jaminan kesehatan kerja, kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja.

d. Bidang keamanan kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja berupa alat pelindung diri dari bahaya kecelakaan kerja. Perusahaan memberikan rambu-rambu sebagai tanda bahaya di tempat kerja. Membentuk tim atau panitia keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pembinaan, pengawasan atau upaya preventif timbulnya bahaya seperti kebakaran, peledakan dan bahan kimia yang mengancam keselamatan pekerja.

e. Bidang jaminan sosial

Perlindungan hukum terhadap pekerja karena tidak dapat bekerja di luar kesalahan pekerja diantaranya karena sakit, cuti, wanita mengandung dan melahirkan, hari tua, pensiun, dan meninggal dunia.⁹²

Sebagaimana perlindungan pekerja menurut asikin di bagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu :⁹³

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk pekerja bila tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

⁹² Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm 11.

⁹³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,1997), hlm76

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dalam organisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam teori negara hukum dikatakan Negara hukum dapat dibedakan baik secara formal maupun materiil meliputi sebagai berikut :

- a. Negara hukum dalam arti formal adalah negara menjaga agar jangan sampai ada pelanggaran terhadap ketentraman dan kepentingan umum, seperti yang telah ditentukan dalam hukum tertulis ,yaitu hanya bertugas melindungi jiwa , benda atau hak asasi warganya secara pasif. Tidak campur tangan dalam bidang perekonomian atau penyelenggaraan kesejahteraan rakyat.
- b. Negara hukum dalam arti materiil adalah negara yang terkenal dengan istilah welfare state,yang bertugas menjaga keamanan dalam arti keamanan sosial dan menyelenggarakan kesejahteraan umum,berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil sehingga hak asasi warga negaranya benar-benar terlindungi.

Negara dikatagorikan sebagai negara hukum harus memiliki unsur sebagai berikut :⁹⁴

- a. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasarkan atas hukum atau peraturan perundang-undangan;

⁹⁴ R. Sri Soemantri Martosoewignyo, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung:Alumni,1992), hlm 29

- b. Adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusia;
- c. Adanya pembagian kekuasaan negara;
- d. Adanya pengawasan dari badan-badan pengadilan.

Indonesia sebagai Negara hukum memberikan perlindungan terhadap setiap warga negara. Dalam teori Negara Hukum dikatakan bahwa ada 3 (tiga) unsur utama negara hukum, pendapat tersebut dikemukakan oleh Albet Van Dicey :⁹⁵

- a. Supremasi hukum (*Supremacy of law*), artinya bahwa yang mempunyai kekuasaan yang tertinggi didalam negara adalah hukum (kedaulatan hukum), tidak ada peradilan administrasi (tidak adanya pemisahan peradilan bagi pejabat dan publik);
- b. Persamaan kedudukan dalam hukum bagi setiap orang (*Equality before the law*)
- c. Konstitusi tidak merupakan sumber dari hak-hak asasi manusia dan jika hak-hak asasi manusia itu diletakkan dalam konstitusi, konstitusi harus melindunginya.

Selain Albet Van Dicey, adapula yang menyatakan hukum harus mengandung tiga nilai identitas, hal tersebut dikemukakan oleh Gustav Radburch yang berisi:⁹⁶⁾

- a. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*) yang meninjau dari sudut filosofis;

⁹⁵ Majda Elmuhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2015) hlm 21

⁹⁶ Hardi Munte, "*Model Penyelesaian Sengketa Administrasi Pilkada*", (Jakarta: Penerbit Puspantara, 2017), hlm. 27.

- b. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau *utility* yang meninjau dari sudut sosiologis;
- c. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*) yang meninjau dari sudut yuridis.

Radburch yang sudah diterima luas oleh komunitas ilmu hukum, mengatakan, bahwa citra hukum tersebut ditopang oleh kehadiran tiga nilai dasar (*grundwerten*), yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zwekmaerten*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). Ketiga nilai dasar itu tidak selalu berada dalam hubungan yang harmonis satu sama lain, melainkan berhadapan dan bertentangan satu sama lain.

Asas- asas hukum merupakan prinsip-prinsip yang dianggap dasar atau fundamen dari sesuatu yang menjadi tumpuan berfikir atau berpendapat. Sehingga asas-asas hukum dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip yang dianggap dasar atau fundamen hukum. Asas-asas itu dapat disebut juga pengertian-pengertian dan nilai-nilai yang menjadi titik tolak berfikir tentang hukum, titik tolak bagi pembentukan undang-undang dan titik tolak penafsiran undang-undang tersebut. Asas hukum merupakan fondasi suatu perundang-undangan . Bila asas itu dikesampingkan , maka bangunan undang-undang dan segenap peraturan pelaksana akan runtuh. Asas hukum bukan merupakan hukum konkrit , tetapi merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak atau merupakan latar belakang peraturan yang konkrit yang terdapat di dalam sistem hukum.⁹⁷

⁹⁷ Victorianus dan Randa Puang, Filsafat Hukum, (Medan: PT.Sofmedia,2013) hlm 257

Asas hukum ketenagakerjaan merupakan nilai-nilai sebagai himpunan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Mengkaji pengertian yang diberikan pakar hukum Indonesia, tampak jelas bahwa hukum perburuhan atau ketenagakerjaan setidaknya mengandung unsur :

- a. Himpunan peraturan tertulis dan tidak tertulis
- b. Berkenaan dengan peristiwa atau kejadian
- c. Seseorang bekerja pada orang lain
- d. Menerima upah⁹⁸

Perbedaan pengertian pekerja dan tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 1 UUK menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.⁹⁹

Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.¹⁰⁰ Pandangan Hans

⁹⁸Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan,(Jakarta,Djambatan,1983),hlm 11

⁹⁹ Lulu Husni, *Op.Cit*, hlm 34-35

¹⁰⁰ Hans Kelsen, *Op.Cit*, hlm 7.

Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukkan tiap individu.

Dalam kaitannya dengan positivisme hukum (aliran hukum positif) menurut Jhon Austin dan Hans Kelsen, maka dipandang perlu memisahkan secara tegas antara hukum dan moral, antara hukum yang berlaku dengan hukum yang seharusnya. Dalam hal ini tiada hukum lain kecuali perintah penguasa. Bahkan bagian aliran hukum positif yang dikenal dengan nama legisme berpendapat bahwa hukum itu identik dengan undang-undang. Positivisme hukum dapat dibedakan dalam :¹⁰¹

a. Aliran positivisme sosiologis

Menurut Jhon Austin, hukum adalah perintah dari penguasa negara. Hakikat hukum itu sendiri menurut Austin terletak pada unsur perintah. Hukum dipandang sebagai suatu sistem yang tetap, logis, dan tertutup. Pihak superior itulah yang menentukan apa yang diperbolehkan. kekuasaan dari superior memaksa orang lain untuk taat. Ia memberlakukan hukum dengan cara menakut-nakuti dan mengarahkan tingkah laku orang lain ke arah yang diinginkannya. Hukum adalah perintah yang memaksa yang dapat saja bijaksana, dan adil atau sebaliknya. Austin pertama –tama membedakan hukum dalam dua jenis

¹⁰¹ Sukarno Aburaera & Muhadar, *Filsafat Hukum, Teori dan Praktik*, (Jakarta, Prenada Media Group:2014), hlm.107-109

yaitu : (a) hukum dari Tuhan untuk manusia ; dan (b) hukum yang dibuat oleh manusia.

b. Aliran positivisme yuridis

Menurut Hans Kelsen, hukum harus dibersihkan dari anasir-anasir yang nonyuridis seperti unsur sosiologis, politis, historis bahkan etis. Pemikiran ini dikenal dengan teori hukum murni. Hukum adalah suatu keharusan dan bukan kategori faktual.

Konsep negara hukum Eropa Kontinental dengan istilah *rechtsstaat* dipelopori oleh Frederich Julius Stall meliputi empat unsur yaitu ¹⁰² :

- a. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia;
- b. Negara didasarkan pada teori trias politica;
- c. Pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang;
- d. Peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melawan hukum oleh pemerintah.

Menurut Franz Magnis Suseno ada empat tuntutan utama dan ciri-ciri negara hukum, yaitu :¹⁰³

- a. Kepastian hukum;
- b. Tuntutan perlakuan yang sama;
- c. Legitimasi demokrasi;
- d. Tuntutan akal budi.

¹⁰² Masyhur Effendi, *Op.Cit*, hlm 14

¹⁰³ Frans Manus Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm .295

Terdapat empat ciri negara hukum yaitu:

- b. Kekuasaan dijalankan sesuai dengan hukum positif yang berlaku;
- c. Kegiatan negara berada di bawah kontrol kekuasaan kehakiman yang efektif;
- d. Berdasarkan Undang-Undang Dasar yang menjamin hak asasi manusia;
- e. Adanya pembagian kekuasaan.

Dalam melaksanakan negara hukum terdapat kedudukan yang sama (*equality before the law*) untuk melaksanakan tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu :¹⁰⁴

- a. Melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, menunjukkan hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
- b. Melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, karena dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini kerap kali terjadi kesewenag-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum secara komprehensif dari pemerintah.

¹⁰⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 7

Paham negara hukum berdasarkan suatu keyakinan bahwa kekuasaan negara harus dijalankan atas dasar hukum yang baik dan adil. Dalam paham negara hukum terdapat dua unsur :¹⁰⁵

- a. Hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah tidak berdasarkan kekuasaan tetapi berdasarkan suatu norma objektif yang juga mengikat pihak yang memerintah.
- b. Norma objektif (hukum) harus memenuhi syarat bukan hanya secara formal, melainkan dapat dipertahankan ketika berhadapan dengan cita atau idea hukum (*rechtsidee*). Hukum menjadi dasar semua tindakan negara dan hukum harus baik dan adil. Dikatakan baik karena sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat dari hukum tersebut dan dikatakan adil karena maksud dasar dari semua hukum adalah keadilan.

Prajudi mengatakan bahwa negara hukum (*the rule of law*) memiliki 3 (tiga) asas sebagai berikut :¹⁰⁶

- a. Asas monopoli paksa adalah monopoli penggunaan kekuasaan dan paksaan untuk membuat orang mentaati apa yang menjadi keputusan penguasa negara hanya ada ditangan pejabat penguasa yang berwenang. Jadi rakyat atau instansi yang tidak berwenang tidak dibolehkan karena bisa main hakim sendiri.

¹⁰⁵ *Ibid*, hlm.295

¹⁰⁶ *Ibid*, hlm 295

- b. Asas persetujuan rakyat adalah warga masyarakat hanya wajib tunduk dan dapat dipaksa untuk tunduk kepada peraturan yang dibuat badan legislative ataupun yang dibuat oleh pemerintah.
- c. Asas persekutuan hukum adalah rakyat dan penguasa negara bersama – sama merupakan suatu persekutuan hukum . Jadi para aparat negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan rakyat harus tunduk kepada hukum.

Negara hukum adalah negara yang berintikan unsur-unsur dan asas-asas sebagai berikut : ¹⁰⁷

- a. Pengakuan, penghormatan, dan perlindungan kepribadian manusia yang mengimplikasikan asas pengakuan dan perlindungan martabat dan kebebasan manusia, yang merupakan asas fundamental dari negara hukum.
- b. Asas kepastian hukum yang mengimplikasikan beberapa hal yaitu: warga negara harus bebas dari tindakan pemerintah dan aparatnya yang tidak dapat diprediksi dan tindakan sewenang-wenang pemerintah dan aparatnya harus tunduk pada hukum positif serta bertumpu pada aturan hukum positif sebagai dasar hukumnya. Hal ini dapat terwujud apabila memenuhi syarat sebagai berikut :¹⁰⁸

¹⁰⁷ Yopi Gunawan,dan Kristian, *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*,(Bandung,PT Refika Aditama:2015), hlm 7

¹⁰⁸ *Ibid.*hlm.64-65

- (1) Syarat legalitas dan konstitusionalitas yang menuntut tindakan pemerintah dan
- (2) para pejabatnya harus bertumpu pada aturan perundang-undangan dalam kerangka konstitusi.
- (3) Syarat undang-undang menetapkan berbagai perangkat aturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan , sehingga warga masyarakat dapat mengetahui yang diharapkan pemerintah dan pejabatnya tersebut.
- (4) Syarat perundang-undangan hanya mengikat warga masyarakat setelah diundangkan dan tidak berlaku surut.
- (5) Asas peradilan bebas yang menjamin objektivitas , imparialitas, adil dan manusiawi.
- (6) Asas hakim atau pengadilan tidak boleh menolak perkara yang dihadapkan kepadanya dengan alasan hukum mengenai perkara itu tidak jelas atau tidak ada.

c. Asas persamaan

Pemerintah dan pejabatnya harus memberikan perlakuan yang sama kepada semua orang dan undang-undang juga berlaku sama untuk semua orang. Setiap tindakan pemerintah dan pejabatnya harus didasarkan pada perangkat aturan yang dirumuskan secara umum. Semua orang yang memnuhi syarat yang sama untuk mengembangkan diri dalam mencapai tujuannya.

d. Asas demokrasi

Berkenaan dengan cara pengambilan keputusan , setiap warga negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk mempengaruhi putusan dan tindakan pemerintah. Untuk itu hak pilih warga masyarakat secara aktif maupun pasif dapat mempengaruhi susunan badan perwakilan dan dapat menjadi anggotanya. Kemudian rancangan undang-undang harus dipublikasikan untuk memberikan kesempatan kepada setiap warga negara berpartisipasi dan menyalurkan aspirasinya dalam proses pengambilan putusan.

e. Asas pelayanan rakyat

Berkenaan dengan pemerintahan yang baik (*goodgovernance*) dalam melayani kepentingan masyarakat.

Negara hukum dapat dibedakan baik secara formal maupun materiil meliputi sebagai berikut :¹⁰⁹

- a. Negara hukum dalam arti formal adalah negara menjaga agar jangan sampai ada pelanggaran terhadap ketentraman dan kepentingan umum, seperti yang telah ditentukan dalam hukum tertulis ,yaitu hanya bertugas melindungi jiwa , benda atau hak asasi warganya secara pasif. Tidak campur tangan dalam bidang perekonomian atau penyelenggaraan kesejahteraan rakyat.

¹⁰⁹ Salim HS &Septiana Nurbani Erlies, *Penerapan Teori Hukum Dalam Penelitian Disertasi dan Tesis* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015) hlm 2-3

- b. Negara hukum dalam arti materiil adalah negara yang terkenal dengan istilah *welfare state*, yang bertugas menjaga keamanan dalam arti keamanan sosial dan menyelenggarakan kesejahteraan umum, berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil sehingga hak asasi warga negaranya benar-benar terlindungi.

Terdapat tiga belas prinsip pokok negara hukum yang berlaku pada saat ini, yang merupakan pilar utama dalam menyangga tegaknya negara modern sehingga dapat disebut negara hukum sebagai berikut : ¹¹⁰

- a. Supremasi konstitusi;
- b. Persamaan dalam hukum;
- c. Asas legalitas;
- d. Adanya pembatasan kekuasaan berdasarkan Undang-Undang Dasar;
- e. Berfungsinya organ negara yang independen dan saling mengendalikan;
- f. Prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak;
- g. Tersedianya upaya peradilan tata usaha negara;
- h. Tersedianya peradilan Tata negara;
- i. Jaminan perlindungan hak asasi manusia;
- j. Bersifat demokratis;
- k. Berfungsinya sarana mewujudkan tujuan bernegara;
- l. Transparansi dan kontrol sosial;
- m. Berketuhanan Yang Maha Esa.

¹¹⁰ Jimly Asshiddiqie, “Gagasan Negara Hukum Indonesia “ , www.decudesk.com, 5 Agustus 2015

Menurut Gustav Radburch, hukum harus mengandung tiga nilai identitas yaitu:

1. Asas keadilan hukum (*gerechtigheit*) yang meninjau dari sudut filosofis;
2. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau *utility* yang meninjau dari sudut sosiologis;
3. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*) yang meninjau dari sudut yuridis.

Radburch yang sudah diterima luas oleh komunitas ilmu hukum, mengatakan, bahwa citra hukum tersebut ditopang oleh kehadiran tiga nilai dasar (*grundwerten*), yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zwekmaerten*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). Ketiga nilai dasar itu tidak selalu berada dalam hubungan yang harmonis satu sama lain, melainkan berhadapan dan bertentangan satu sama lain.

Keadilan bisa bertabrakan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum. Tuntutan kemanfaatan bisa juga bertabrakan dengan keadilan dan kepastian hukum dan seterusnya. Kepastian hukum atau *rechtssicherheit*, *security*, *rechtzekerheit* adalah sesuatu yang baru, yaitu sejak hukum ditulis, dipositifkan, dan menjadi publik.

Pada mulanya ajaran dari Gustav Radburch dirasakan jauh lebih maju dan arif ketimbang “ajaran ekstrem” yaitu ajaran etis, utilitis, dan dogmatic legalistik, namun lama-kelamaan karena semakin kompleksnya kehidupan manusia di era modern ini, maka pilihan prioritas yang sudah

dibakukan, terkadang memunculkan pertentangan antara kebutuhan hukum dan kasus-kasus tertentu.

Adakalanya dalam suatu kasus keadilan yang lebih tepat diprioritaskan ketimbang kemanfaatan dan kepastian hukum, tetapi dalam kasus lain justru terasa lebih tepat jika kemanfaatan lebih diprioritaskan ketimbang keadilan dan kepastian hukum; dan mungkin lagi dalam kasus lainnya justru kepastian hukum yang lebih tepat diprioritaskan ketimbang keadilan dan kemanfaatan.

Konsep termutakhir ini yang oleh dunia praktik hukum yang dianggap paling relevan untuk menjawab masalah-masalah hukum dewasa ini. Jadi dalam hal ini segi efektifitas dan efisiensi "*doelmatigheid*" merupakan hal-hal yang sangat diperhatikan dalam hukum tata usaha negara maupun hukum administrasi negara. Idealnya kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan keadilan (*gerechtigheit*) sebisa mungkin ada dalam putusan secara proposional, tapi di dalam prakteknya jarang terdapat putusan yang mengandung tiga unsur itu secara proposional.¹¹¹⁾

Menurut Roscoe Pound dalam *sociological jurisprudence*, hukum sebagai alat untuk memperbaharui masyarakat (*law as a tool of social engineering*). Untuk dapat memenuhi peranannya sebagai alat tersebut, maka dibuat penggolongan atas kepentingan-kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum sebagai berikut :

¹¹¹⁾ *Ibid.*, hal.29.

1. Kepentingan umum (*public interest*)
 - b. Kepentingan negara sebagai badan hukum
 - c. Kepentingan negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat.
2. Kepentingan masyarakat
 - a. Kepentingan akan kedamaian dan ketertiban
 - b. Perlindungan lembaga-lembaga sosial
 - c. Pencegahan kemerosotan akhlak
 - d. Pencegahan pelanggaran hak
 - e. Kesejahteraan sosial
3. Kepentingan pribadi.
 - a. Fisik, kebebasan, kehormatan, dan berpedapat.
 - b. Domestik atau hubungan keluarga.
 - c. Substansial atau berupa pekerjaan, kontrak dan hubungan dengan orang lain.

Dari pendekatan Pound tersebut di atas, dapat ditarik dua hal, pertama pendekatan terhadap hukum sebagai jalan ke arah tujuan sosial dan sebagai alat perkembangan sosial. Ke dua membantu menjelaskan premis hukum, sehingga membuat pembuat undang-undang menyadari akan prinsip dan nilai hukum dalam praktiknya. Bintang R Saragih menyatakan konsep negara hukum adalah “sebagai negara di mana pemerintah maupun rakyatnya didasarkan atas hukum untuk mencegah adanya tindakan

sewenang-wenang dari pihak pemerintah dan tindakan rakyat yang dilakukan menurut kehendaknya sendiri”.¹¹²

Pokok pengertian negara hukum menyebutkan bahwa kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, dalam arti segala sikap, tingkah laku, dan perbuatan baik yang dilakukan oleh penguasa negara manapun yang dilakukan para warga negaranya harus didasarkan asas hukum, sehingga hukum harus bersifat adil.¹¹³

Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum dan bukan berdasarkan kekuasaan. Negara berdasarkan hukum berarti bahwa kehidupan berbangsa dan bernegara dan bermasyarakat harus berdasarkan atas hukum. Hukum mempunyai kedudukan yang tinggi dan setiap orang baik pemerintah maupun warganegaranya harus tunduk kepada hukum. Negara hukum tidak boleh menyimpang dari prinsip demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Prinsip ini menjadi ukuran bagi semua tertib yang berlaku termasuk tertib hukum sehingga memberikan dasar bagi prinsip kedaulatan hukum bersumber pada kedaulatan rakyat.¹¹⁴

Negara hukum yang dikembangkan bukanlah absolute rechtsstaat, melainkan democratische rechtsstaat (negara hukum yang demokratis). Konsekuensi negara hukum yang demokratis perlu adanya supremasi

¹¹² Pataniari Siahaan, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Pasca Amandemen UUD 1945*(Jakarta : Konpres, 2012), hlm 23

¹¹³ Lintje Anna Marpaung, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2018), hlm 3

¹¹⁴ Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*,(Yogyakarta : Graha ilmu, 2012), hlm 38

konstitusi sebagai bentuk pelaksanaan demokrasi. Asas demokrasi menjadi penting dalam sebuah negara hukum karena memberikan suatu metode atau cara dalam pengambilan keputusan. Beberapa hal penting yang terkandung dalam asas demokrasi adalah :¹¹⁵ (1) Pemerintahan umum yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil; (2) Pemerintah bertanggung jawab dan dapat dimintai pertanggung-jawaban oleh badan perwakilan rakyat; (3) Semua warga negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan politik dan mengontrol pemerintah;(4) Semua tindakan pemerintahan terbuka bagi kritik dan kajian rasional semua pihak;(5) Kebebasan berpendapat atau berkeyakinan dan menyatakan pendapat; (6) Kebebasan pers dalam lalu lintas informasi;(7) Rancangan undang-undang harus dipublikasikan untuk memungkinkan partisipasi rakyat. Menjadikan negara hukum sebagai organisasi yang substansial mampu menjadikan rumah yang menyenangkan, mensejahterakan, dan membahagiakan rakyat. Hukum yang diciptakan bukanlah hanya sekedar mengatur , tetapi untuk mencapai tujuan luhur yakni keadilan, kebahagiaan,dan kesejahteraan rakyat.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar itu harus ditegakan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu

¹¹⁵ Muh. Tahir Ashary, *Negara Hukum*,(Jakarta : Bulan Bintang,1992).hlm 66

menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).

Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa “negara hukum adalah konsep modern yang tidak tumbuh dalam masyarakat Indonesia sendiri, tetapi barang impor. Negara hukum adalah bangunan yang dipaksakan dari luar . Proses menjadi negara hukum bukan menjadi bagian dari sejarah sosial politik bangsa kita di masa lalu seperti terjadi di Eropa, tetapi apa yang dikehadaki oleh keseluruhan jiwa yang tertuang dalam Pembukaan dan Pasal-Pasal UUD NRI 1945, demikian juga rumusan terakhir negara hukum dalam UUD NRI 1945 setelah perubahan adalah sesuatu yang berbeda dengan konsep negara hukum barat dalam arti *rechtstaat* maupun *rule of law*”.¹¹⁶

Kemudian dalam amandemen ke empat UUD NRI 1945 dipertegas dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum” . Negara hukum yang ada di Indonesia memiliki ciri –ciri yang khas yang berasal dari Indonesia yaitu negara hukum yang berlandaskan Pancasila¹¹⁷.

Pancasila sebagai ideologi negara memiliki nilai–nilai kehidupan berbangsa dan bernegara dalam melaksanakan tujuan negara Indonesia

¹¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Membedah hukum progresif*, (Jakarta: Buku Kompas, 2006), hlm 48

¹¹⁷ Sjahran Basah, *Eksistensi dan tolak ukur badan peradilan administrasi negara di Indonesia, Cet ke 3* (Bandung : Alumni, 1985), hlm 11

sebagaimana tertuang dalam alinea ke empat Pembukaan UUD NRI 1945.¹¹⁸

Kelima sila Pancasila berisikan asas ketuhanan yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa: asas kemanusiaan yaitu Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab: asas persatuan yaitu asas Persatuan Indonesia: asas kerakyatan yaitu Kerakyatan Yang dipimpin oleh hikmat Permusyawaratan/Perwakilan: dan asas keadilan yaitu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sehingga keberadaan Pancasila dapat digunakan sebagai pengujian dari hukum positif yang ada di Indonesia, yang berarti segala pembentukan hukum dan penerapannya tidak lepas dari nilai –nilai Pancasila sebagai *Staatsfundamental norm* atau Norma dasar bernegara.¹¹⁹

Hubungan Industrial Pancasila dalam praktik sehari-hari diwujudkan melalui penerapan berbagai pengaturan dan kelembagaan, yakni lembaga bipartite, kesepakatan kerja bersama, mediasi, konsiliasi, arbitrase masih kurang sesuai dengan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Regulator peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan masih menysisakan persoalan untuk menuntaskan berbagai perselisihan hubungan

¹¹⁸ “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam susunan negara republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan Yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dan permusyawaratan/ perwakilan serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

¹¹⁹ Notonogoro, *Pancasila dasar falsafah negara, kumpulan tiga uraian pokok –pokok persoalan tentang Pancasila*, Cetakan kelima, (Jakarta : Bina Aksara, 1983), hlm 53

industrial di Indonesia. Sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berlaku.¹²⁰

Salah satu teori Hans Kelsen yang mendapat banyak perhatian adalah hierarki norma hukum dan rantai validitas yang membentuk piramida hukum. Salah satu tokoh yang mengembangkan teori tersebut yaitu Hans Nawiasky yaitu :¹²¹ (1) Norma fundamental negara (*Staatsfundamentalnorm*); (2) Aturan dasar negara (*Staatsgrundgesetz*); (3) Undang-undang formal (*formell gesetz*); (4) Peraturan pelaksanaan dan peraturan otonom (*verordnung en autonome satzung*).

Staatsfundamentalnorm adalah norma yang merupakan dasar bagi pembentukan konstitusi atau Undang-Undang Dasar dari suatu negara. Posisi hukum dari staatsfundamentalnorm adalah sebagai syarat bagi berlakunya konstitusi. A.Hamid S.Attamimi menerapkan teori Nawiasky pada struktur tata hukum Indonesia adalah :¹²²

- a. *Staatsfundamentalnorm*: Pancasila (Pembukaan UUD 1945)
- b. *Staatsgerundgesetz*: Batang Tubuh UUD 1945, Tap MPR, dan Konvensi
- c. *Foemeel gesetz*: Undang-Undang
- d. *Verodnung en autonome Satzung*: Peraturan Pemerintah sampai Peraturan daerah.

¹²⁰ Mashari, Jurnal : “*Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*”,(Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus ,Semarang/ mmashary@gmail.com)

¹²¹ Hamid A Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, (Jakarta:Pascasarjana UI,1990),hlm.287

¹²² Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa’at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Konstitusi Press,2012),hlm.154-155

Penempatan Pancasila sebagai *Staatsfundamentalnorm* pertama sekali disampaikan oleh Notonagoro bahwa Pancasila dilihat sebagai cita hukum (*rechtsidee*) merupakan bintang pemandu. Posisi ini mengharuskan pembentukan hukum positif adalah untuk mencapai ide-ide dalam Pancasila, serta untuk menguji hukum positif. Dengan ditarapkannya Pancasila sebagai *Staatsfundamentalnorm* maka pembentukan dan penerapan hukum beserta pelaksanaannya tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Pancasila. Dengan menempatkan Pancasila sebagai *Staatsfundamentalnorm* berarti menempatkannya di atas Undang-Undang Dasar. Pancasila tidak termasuk dalam pengertian konstitusi karena berada di atas konstitusi. Untuk membahas hal ini dengan melacak kembali konsepsi norma dasar dan konstitusi menurut Kelsen serta melihat hubungan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹²³

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 memuat cita-cita kenegaraan (*staatsidee*) dan cita-cita hukum (*rechtsidee*), yang selanjutnya dijabarkan dalam Pasal-Pasal Undang-Undang Dasar. Lima dasar negara terdapat di dalam pembukaan alinea keempat, akan tetapi nama Pancasila tidak terdapat secara eksplisit. Secara ideologis dasar negara yang lima itu adalah Pancasila. Kelima sila tersebut sebagai satu kesatuan nilai kehidupan masyarakat Indonesia dan dasar negara republik Indonesia. Dasar tersebut digali dan dirumuskan dari kepribadian dan pandangan hidup bangsa Indonesia. Karena itulah Pancasila disepakati

¹²³ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, hlm.156

secara nasional sebagai perjanjian luhur yang harus dijadikan pedoman bagi bangsa, pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia.¹²⁴

Pada dasarnya pendirian suatu negara harus mempunyai suatu falsafah sebagai suatu titik pandang yang sama jauh ke depan yang melandasi berdirinya negara. Untuk itu setiap negara memiliki perbedaan falsafah sesuai dengan karakter, watak dan jiwa bangsanya. Demikian halnya negara republik Indonesia ketika Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) mengadakan sidang pertama tanggal 1 Juni Tahun 1945. Sidang dipimpin oleh Ir. Soekarno. Dalam pidatonya beliau menyarankan kepada peserta sidang bahwa nama falsafah negara Indonesia yang akan berdiri kelak diberi nama “Pantjasila”. Nama ini diambil dari buku “Sutasoma” karangan Mpu Tantular. Kesepakatan yang telah ditetapkan oleh pendiri negara bahwa terdapat lima sila yang akan dipedomani sebagai ideologi negara dan merupakan asas hukum tata negara sebagai berikut :¹²⁵

a. Asas Ketuhanan Yang Maha Esa

Sebagaimana diatur dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa “....maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang berbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa....”

¹²⁴ MPR, *Empat Pilar Kehidupan Berbangsa dan Bernegara*, (Jakarta : Sekretariat Jenderal MPR RI, 2012), hlm 45

¹²⁵ Linje Anna Marpaung, *Hukum Tata Negara Indonesia*. (Yogyakarta : CV Andi offset, 2018), hlm.20-21

Hal ini dipertegas dalam Batang Tubuh melalui Pasal 29 ayat (1) negara berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, ayat (2) negara menjamin kemerdekaan tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya itu. Kemudian Pasal 28 E setelah amandemen bahwa setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya dan berhak atas kebebasan meyakini kepercayaannya.

b. Asas Perikemanusiaan

Asas perikemanusiaan menggambarkan bahwa UUD NRI 1945 mengatur hak asasi manusia dalam Pasal 34 Amandemen ayat (1) fakir miskin dan anak-anak yang terlantar dipelihara oleh negara, ayat (2) negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan, ayat (3) negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak, ayat (4) ketentuan lebih lanjut Pasal ini diatur dalam undang-undang. Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, dan sebagai aturan penerapannya dalam UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

c. Asas kebangsaan

Asas kebangsaan mempertegas keberadaan Negara Republik Indonesia tentang kemerdekaan, kedaulatan, dan kebebasannya terhadap dunia luar atau negara lain, bahasa kesatuan adalah bahasa

Indonesia, lagu kebangsaan adalah Indonesia Raya, lambang kesatuan bangsa Indonesia Bhineka Tunggal Ika. Dalam batang tubuhnya Pasal 33 ayat (3) bahwa bumi dan air dan yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

d. Asas kedaulatan rakyat

Merupakan asas yang sangat kuat tentang kekuatan kedudukan rakyat di negara Republik Indonesia, karena yang memiliki negara ini adalah rakyat melalui perjuangan pendiri negara ini. Secara legalitas Pasal 1 ayat (2) bahwa kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilandaskan berdasarkan Undang-Undang Dasar. Asas ini mengingatkan bahwa keberadaan rakyat sangatlah penting dalam pemerintahan, agar semua tindakan dan perbuatan pemerintah harus dan wajib berdasarkan keinginan dan kemauan rakyat dan harus dipertanggung jawabkan kepada rakyat melalui wakil-wakilnya di DPR-MPR dan DPRD.

e. Asas Keadilan Sosial

Asas ini khusus menyelenggarakan tentang persoalan –persoalan yang menyangkut masalah sosial yang harus diperhatikan secara adil bagi seluruh rakyat yang membutuhkan, baik di bidang sosial, ekonomi, peradilan, kesehatan, pendidikan dan lainnya.

Dalam bagian menimbang bagian (a) UUK menyatakan: “ bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia

Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” Selanjutnya bagian menimbang (b) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.”

Pokok-pokok moralitas dan haluan kebangsaan kenegaraan berdasarkan Pancasila sebagai berikut : ¹²⁶

- b. Nilai-nilai ketuhanan sebagai sumber etika dan spritualitas dianggap penting sebagai fundamen etik kehidupan bernegara. Indonesia bukanlah negara sekuler yang ekstrem yang memisahkan agama dan negara. Negara menurut Pancasila diharapkan dapat melindungi dan mengembangkan kehidupan beragama.
- c. Nilai-nilai kemanusiaan yang bersumber dari hukum Tuhan, hukum alam, dan sifat-sifat social manusia yang bersifat horizontal dianggap penting sebagai fundamen etika politik kehidupan bernegara dalam pergaulan dunia. Secara bebas aktif ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.
- d. Aktualisasi nilai-nilai etis kemanusiaan lebih dahulu harus mengakar ke dalam lingkungan pergaulan kebangsaan yang lebih dekat sebelum

¹²⁶ Yudi Latif, *Negara Paripurna: Historis, Rasionalitas dan Aktualitas Pancasila*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm 43-45

menjangkau pergaulan dunia yang lebih jauh. Dalam menginternalisasi nilai-nilai kemanusiaan ini, Indonesia adalah negara persatuan kebangsaan yang mengatasi paham golongan dan perseorangan. Kebhinekaan masyarakat Indonesia dikelola berdasarkan konsepsi kebangsaan yang mengekspresikan persatuan dalam keragaman dan keragaman dalam persatuan yang disebut Bhineka Tunggal Ika.

- e. Nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, dan nilai cita-cita kebangsaan dalam aktualisasinya harus menjunjung tinggi kedaulatan rakyat dalam permusyawaratan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan. Dalam demokrasi permusyawaratan memperoleh kedaulatan rakyat dalam kerangka musyawarah mufakat.
- f. Nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai kebangsaan serta demokrasi permusyawaratan harus dapat mewujudkan nilai keadilan social. Perwujudan keadilan social harus mencerminkan etis keempat sila lainnya.

Bahwa semangat bangsa Indonesia adalah semangat yang memperjuangkan kemerdekaan dan menolak penjajahan. Revolusi Indonesia yang berdasarkan Pancasila itu bertujuan membebaskan Indonesia dari imperialisme dan menegakan tiga kerangka yaitu :¹²⁷

- a. Pembentukan negara republik Indonesia yang berbentuk kesatuan dan negara kebangsaan yang demokratis dari sabang sampai merauke.

¹²⁷ Teguh Prasetyo & Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada: 2014) hlm 370

- b. Pembentukan suatu masyarakat adil dan makmur material dan spritual dalam wadah negara kesatuan republik Indonesia
- c. Pembentukan satu persahabatan yang baik antara republik Indonesia dan semua negara di dunia, terutama sekali dengan negara Asia-Afrika atas dasar hormat –menghormati satu sama lain, dan atas dasar bekerja sama membentuk satu dunia baru yang bersih dari imperialisme dan kolonialisme menuju kepada perdamaian dunia.

Sebagai sebuah *goal values* maka cita hukum Pancasila memberikan landasan bagi tujuan hukum yaitu memberikan pengayoman kepada manusia yakni melindungi manusia secara pasif dengan mencegah tindakan sewenang-wenang dan secara aktif dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan berlangsung secara wajar sehingga secara adil setiap manusia akan memperoleh kesempatan yang luas dan sama untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan secara utuh.

Pancasila sebagai suatu sistem yang secara konseptual seluruh sila – sila di dalam yang saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan sebagai satu kesatuan yang utuh. Sila pertama adalah jiwa seluruh sila yang merupakan inti dari seluruh sila. Sila pertama mencerminkan nilai-nilai spiritual yang paling dalam, maka secara substansial tidak mudah berubah. Jika dilihat dalam satu kesatuan secara bulat , yaitu dengan melihat dasar fikiran dalam sila pertama, sila ketiga dan sila kelima, maka keseimbangan merupakan substansi pokok yang terkandung di dalamnya. Keseimbangan dalam seluruh sila merupakan keseimbangan kepentingan individu,

kepentingan masyarakat, dan kepentingan penguasa yang dituntun oleh sila ketuhanan,¹²⁸

Dengan demikian semua kaedah hukum , norma hukum, lembaga hukum dan pola penegakan hukum di Indonesia seyogyanya didasarkan pada Pancasila sebagai *goal values* yakni sebuah sistem hukum yang mencerminkan atau memberikan pengayoman kepada manusia. Pancasila sebagai landasan idiil , landasasn dasar atau landasan fundamental bagi pembentukan seluruh sistem hukum di negara republik Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut : ¹²⁹

a. Sila Pertama : Ketuhanan Yang Maha Esa

Pengaturan dan penyelenggaraan sistem hukum di Negara Republik Indonesia sudah tentu harus selaras dengan asas ketuhanan. Dalam hal ini, pengaturan ataupun pelaksanaan sistem hukum di Negara Republik Indonesia tidak boleh bertentangan dengan ajaran agama yang dianut bangsa indonesia, tidak boleh melanggar norma-norma kehidupan atau kerukunan beragama, tidak boleh menimbulkan perpecahan dan tidak boleh mengganggu ketentraman hidup umat manusia. Sebaliknya, penerapan atau pelaksanaan sistem hukum di Negara Republik Indonesia diharapkan dapat selaras dengan nilai-nilai yang ada didalam ajaran agama, dapat menegakkan norma-norma

¹²⁸R.Otje Salman,s &A.F.Susanto, *Teori Hukum, Mengingat,Mengumpulkan dan membuka kembali*),(Bandung,Refika Aditama:2005),hlm.159

¹²⁹ Yopi Gunawan & Kristian, *Op.Cit*, hlm.7-8

kehidupan atau kerukunan, menciptakan persatuan, perlindungan hak asasi manusia, dan menciptakan ketentraman hidup manusia.

b. Sila Kedua : Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab.

Penyelenggaraan sistem hukum di Negara Republik Indonesia harus memperhatikan asas kemanusiaan, melindungi dan menghargai hak asasi manusia, baik dalam arti hak asasi manusia sebagai warga negara (masyarakat), maupun hakn asasi manusia sebagai aparat kemanan.

c. Sila Ketiga : Persatuan Indonesia.

Penyelenggaraan sistem hukum di Indonesia harus senantiasa dilakukan dalam bingkai Negara Kestuan Republik Indonesia (NKRI) yaitu mengimplementasikan atau penyelenggaraan sistem hukum nasional tidak hanya dilakukan untuk melindungi hak-hak individu atau sekelompok masyarakat, tetapi harus memperhatikan kepentingan umum (masyarakat luas) dan dilakukan dalam konteks usaha memperkokoh persatuan dan keutuhan serta keamanan bangsa Indonesia.

d. Sila Keempat : kerakyaatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan atau Perwakilan.

Penyelenggaraan sistem hukum di Negara Republik Indonesia tidak diperkenankan bertentangan dengan asas demokrasi, tidak boleh bersifat otoriter atau bersifat sewenang-wenang atau dilakukannya hanya didasari oleh kekuasaan dari sekelompok orang atau kelompok-

kelompok tertentu. Seluruh sistem hukum di Negara Republik Indonesia seyogianya dapat dilakukan dengan mengutamakan musyawarah mufakat.

e. Sila Kelima : Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Penyelenggaraan sistem hukum di Indonesia harus dilakukan secara seimbang dan proporsional. Sehingga sistem hukum di Negara Republik Indonesia selalu diletakkan pada tujuan yang ingin mencapai yaitu untuk mencapai keadilan, kemanfaatan, dan lain sebagainya sehingga akan menciptakan keadaan yang kondusif bagi pembangunan nasional dan pada akhirnya dapat menciptakan perlindungan terhadap kesejahteraan masyarakat.

Pelaksanaan sistem hukum di Indonesia juga harus dipahami dan diimplementasikan dalam penghayatan dan pengamalan nilai-nilai Pancasila yaitu sebagai berikut :¹³⁰

1. Ketuhanan Yang Maha Esa

- a. Bangsa Indonesia menyatakan kepercayaannya dan ketakwaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Manusia Indonesia percaya dan takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab.

¹³⁰ Yopi Gunawan & Kristian, *Ibid*, hlm.10-11

- c. Mengembangkan sikap hormat menghormati dan bekerja sama anatar pemeluk agama dengan penaganut kepercayaan yang berbeda-beda terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- d. Membina kerukunan hidup di antara sesama umat beragama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- e. Agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa adalah masalah yang menyangkut hubungan pribai manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa.
- f. Mengembangkan sikap saling menghormati kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing.
- g. Tidak memaksakan suatu agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa kepada orang lain.

2. Kemanusiaaan Yang Adil Dan Beradab.

- b. Mengakui dan memperlakukan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.
- c. Mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban asasi setiap manusia tanpa membedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, warna kulit, dan lain sebagainya.
- d. Mengembangkan sikap saling mencintai sesama manusia
- e. Mengembangkan sikap saling tenggang rasa dan tepa selira.
- f. Mengembangkan sikap tidak semena-mena terhadap orang lain.

- g. Menjungjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
- h. Gemar melakukan kegiatan kemanusiaan.
- i. Berani membela kebenaran dan keadilan
- j. Bangsa Indonesia merasa dirinya sebagai bagian dari seluruh umat manusia.
- k. Mengembangkan sikap hormat menghormati dan bekerja sama dengan bangsa lain.

3. Persatuan Indonesia

- a. Mampu menempatkan persatuan, kesatuan, serta kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara sebagai kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan golongan.
- b. Sanggup dan rela berkorban untuk kepentingan negara dan bangsa apabila diperlukan.
- c. Mengembangkan rasa cinta tanah air dan bangsa
- d. Mengembangkan rasa kebangsaan dan bertanah air Indonesia.
- e. Memlihara ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan , perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
- f. Mengembangkan persatuan Indonesia atas dasar Bhinneka Tunggal Ika.
- g. Memajukan pergaulan demi persatuan dan kesatuan bangsa.

4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau perwakilan.
 - a. Sebagai warga negara dan warga masyarakat setiap manusia Indonesia mempunyai hak dan kedudukan yang sama.
 - b. Tidak boleh memaksakan kehendak kepada orang lain.
 - c. Mengadakan musyawarah dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama.
 - d. Musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi oleh semangat kekeluargaan.
 - e. Menghormati dan menjunjung tinggi setiap keputusan yang dicapai dengan musyawarah.
 - f. Dengan itikad baik dan rasa tanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil keputusan.
 - g. Di dalam musyawarah diutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan golongan.
 - h. Musyawarah dilakukan dengan akal sehat dan sesuai dengan hati nurani yang luhur.
 - i. Keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa.
5. Keadilan Sosial Bagi seluruh Rakyat Indonesia.
 - a. Mengembangkan perbuatan yang luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotong-royongan.
 - b. Mengembangkan sikap adil terhadap sesama.

- c. Menjaga keseimbangan hak dan kewajiban.
- d. Menghormati hak orang lain.
- e. Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri.
- f. Tidak menggunakan hak milik untuk usaha-usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain.
- g. Tidak menggunakan hak milik untuk hal-hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah.
- h. Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum.
- i. Suka bekerja keras.
- j. Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama.
- k. Suka melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Negara hukum Indonesia mempunyai ciri khas Indonesia, karena mempunyai pandangan hidup bernegara yaitu Pancasila. Pancasila harus diangkat sebagai dasar pokok dan sumber hukum, maka negara hukum Indonesia dapat pula disebut negara hukum Pancasila. Negara hukum Pancasila mempunyai ciri-ciri yaitu :¹³¹

- a. Adanya hubungan yang erat antara agama dan negara;

¹³¹ Muhammad Tahir Azhari, *Negara hukum : suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi hukum islam, implementasinya pada periode negara Madinah dan masa kini*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1992), hlm 69

- b. Bertumpu pada Ketuhanan Yang Maha Esa:
- c. Kebebasan beragama dalam arti positif:
- d. Ateisme tidak dibenarkan dan komunisme dilarang:
- e. Asas kekeluargaan dan kerukunan:

Menurut Philipus M Hadjon dijelaskan bahwa ciri negara hukum Pancasila sebagai berikut :¹³²

- a. Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan;
- b. Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan negara;
- c. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir;
- d. Keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- e. Negara hukum yang diharapkan diterapkan di Indonesia adalah negara hukum Pancasila, yaitu negara yang berlandaskan atas kelima sila dari Pancasila. Hal tersebut dikarenakan Pancasila merupakan jiwa dan falsafah bangsa Indonesia. Selain itu Pancasila sebagai tolak ukur bagi segala kegiatan kenegaraan, kemasyarakatan dan perorangan yang menyangkut berkesusilaan atau etika.¹³³

Dengan demikian dapat dikatakan penilaian terhadap hukum bertujuan untuk mencapai ketertiban, kepastian hukum, keadilan serta kemanfaatan bagi bangsa Indonesia. Didasarkan pada asas Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara, maka setiap aturan hukum positif yang berlaku di Indonesia , haruslah mencerminkan nilai-nilai luhur dan murni yang terkandung dalam masing-masing sila Pancasila dan pokok –pokok fikiran Pembukaan UUD 1945.¹³⁴

¹³² Philipus M Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*,(Surabaya : Bina Ilmu, 1987),hlm 90
¹³³ Kaelan, *Pancasila Yuridis Kenegaraan*, (Yogyakarta : Liberty, 1987),hlm 10
¹³⁴ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok filsafat hukum : apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia, cetakan ketujuh*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm 231

Ide dasar mengenai konsep negara hukum Indonesia sebagaimana dinyatakan secara tegas dalam Undang-Undang –Undang Dasar 1945, tentu saja tidak dapat dipisahkan dari Pancasila sebagai dasar negara dan sumber segala sumber hukum dan jiwa bangsa Indonesia. Pancasila menjiwai seluruh kehidupan negara hukum Indonesia. Dikatakan demikian karena Pancasila merupakan filsafat bangsa Indonesia dan filsafat itu merupakan pemikiran “*de zin van wereld leven*”(makna dari dunia dan kehidupan).¹³⁵ Indonesia tidak menganut konsep rechtsstaat ataupun konsep the rule of law, melainkan membentuk suatu konsep negara hukum baru yaitu negara hukum Pancasila yang merupakan kristalisasi pandangan dan falsafah hidup yang syarat dengan nilai dan etika serta moral luhur bangsa Indonesia, sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar NRI 1945.¹³⁶

Sebagaimana hubungan industrial didasarkan nilai-nilai dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945 sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan yang setinggi-tingginya. Bagi pekerja perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber kehidupan, sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan

¹³⁵ I Ketut Adi Purnama, “*Transparansi penyidikan dalam rangka sistem peradilan pidana untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri*”, (Bandung,UNPAR:2011) ,hlm 161

¹³⁶ Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik hukum Menegakan konstitusi*, (Jakarta,Pustaka LP3ES: 2011),hlm 23

kesejahteraan yang lebih baik. Ke dua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang dan jasa. Sehingga hubungan industrial dapat terwujud hubungan yang harmonis, bahkan sebaliknya hubungan yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial.¹³⁷

Benard Arief Sidharta menjelaskan bahwa dalam konsep hukum pancasila, hukum pada dasarnya mengemban dua fungsi, yaitu: *pertama, fungsi ekspresif*, yakni mengungkapkan pandangan hidup, nilai-nilai budaya dan keadilan. *Kedua, fungsi instrumental*, yakni, hukum sebagai sarana untuk menciptakan dan memelihara ketertiban, strabilitas dan prediktabilitas, sarana untuk melestarikan nilai-nilai budaya, dan mewujudkan keadilan, sarana pendidikan serta pengadaban masyarakat dan sarana pembaruan masyarakat (mendorong, mengkanalisasi dan mengarahkan perubahan masyarakat).¹³⁸

Struktur keberadaan manusia (eksistensi) dalam pandangan hidup pancasila adalah kebersamaan dengan sesamanya di dunia. Lingkungan hidup (*lebenswelt*) manusia, yakni dunia didalamnya manusia menjalani kehidupannya, mencakup alam semesta dengan segala isinya, termasuk sesama manusia dan kulturnya. Struktur keberadaan yang demikian itu menyebabkan dengan sendirinya kehidupan manusia selalu menghadirkan hukum didalamnya. Dengan kata lain, keberadaan hukum inheren dalam

¹³⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Pradnya Paramita,2004), hlm 101

¹³⁸ Yopi Gunawan, dan Kristian, *Op.Cit*, hlm 104

keberadaan manusia, karena struktur keberadaannya yang ada bersama dengan sesamanya didunia dan manusia itu berakal budi serta berhati nurani. Pemahaman akal budi dan penghayatan hati nurani terhadap struktur dan kenyataan ini pada akhirnya akan memunculkan penghayatan yang adil dan apa yang tidak adil (kesadaran hukum).

Benard Arief Sidharta sebagaimana dikutip oleh Widiada mengatakan bahwa “Bhineka Tunggal Ika” dapatlah dipandang sebagai asas pertama atau titik tolak dalam menentukan pendirian tentang kedudukan setiap manusia individual di dalam masyarakat. Manusia adalah subjek yang memiliki kepribadian yang unik sebagai kodratnya yang tidak dapat disangkal tanpa meniadakan kemanusiaannya. Karena itu, setiap manusia untuk tetap manusia, harus mengakui dan menerima adanya kepribadiannya tersebut, termasuk kepribadian manusia-manusia lain sebagai konsekuensi kodrat kebersamaannya.¹³⁹

Pengakuan dan penerimaan kepribadiannya itu mengimplikasikan juga pengakuan dan penghormatan atas martabat kemanusiaan dari setiap manusia, yang meliputi juga pengakuan dan penghormatan terhadap “*The Sancity of Human Life*”. Kesemuanya itu membawa pengakuan terhadap hak setiap manusia untuk merealisasikan dirinya secara penuh sepuh mungkin. Apa yang dikemukakan tadi beralaku juga bagi masyarakat. Untuk tetap mempertahankan eksistensinya sebagai masyarakat manusia yang berkemanusiaan maka, masyarakat harus mengakui dan memelihara

¹³⁹ *Ibid*, hlm.104

serta melindungi kepribadian masing-masing warganya, yakni manusia-manusia *in konkreto* melalui siapa kemanusiaan diwujudkan (direalisasikan). Jadi, masyarakat sebagai satu kesatuan, berkewajiban menciptakan dan memelihara kondisi yang memungkinkan setiap manusia merealisasikan diri. Sebaliknya hal itu tidak berarti, bahwa masing-masing individu manusialah yang secara tersendiri harus didahulukan dari masyarakat (seperti pada individualisme) sebab, terbawa oleh kodrat kehadiran manusia dalam kebersamaan dengan sesamanya, manusia dapat merealisasikan dirinya secara otentik (utuh) dalam masyarakat yang kedalamnya setiap manusia menjadi warga atau anggotanya”¹⁴⁰

Masih berkaitan dengan negara hukum pancasila, Padmo Wahyono, ciri penting dari negara hukum asas kekeluargaan dan kedailan sosial. Philipus M. Hadjon menggambarkan dengan menggunakan istilah “kerukunan”. Sedangkan pengagas awalnya yaitu, Soediman Kartohadiprodjo menggunakan perumusan “pandangan hidup pancasila” juga dapat disebut “Pandangan Hidup kekeluargaan”.¹⁴¹

Perlindungan hukum ketenagakerjaan mulai dilaksanakan pada awal terciptanya hubungan kerja , yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 UUK disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja /buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur

¹⁴⁰ *Ibid*, hlm 105

¹⁴¹ *Ibid*, hlm 106

pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, buruh.¹⁴²

Terdapat dua katagori dalam kaitan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu : pertama seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), kedua; seseorang melakukan pekerjaan untuk pihak lain. Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴³

Esensi hukum ketenagakerjaan pada dasarnya berakar dari perjanjian antara pihak yang mempunyai pekerjaan (pengusaha), tetapi tidak dapat mengerjakan sendiri pekerjaannya melainkan memerlukan tenaga lain, yaitu tenaga dari pihak buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Seperti asas yang melekat pada perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak, maka perjanjian kerja awalnya bersifat bebas. Artinya masing-masing pihak bebas menentukan isi perjanjian sesuai dengan kehendak bebas mereka. Dalam perkembangannya terdapat fakta bahwa pihak yang melakukan pekerjaan/pekerja adalah orang yang lemah ekonominya. Lemahnya perekonomian ini mengakibatkan lemahnya posisi

¹⁴² Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm 61

¹⁴³ Aloysius Uwiyon, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja wali Pers, 2014), hlm 51

tawar menawar dalam menentukan isi perjanjian ketika berhadapan dengan pengusaha.¹⁴⁴

Adapun peraturan-peraturan yang terdapat dalam hubungan kerja secara bipartite adalah sebagai berikut :¹⁴⁵

a. Perjanjian kerja

Pasal 1313 KUH Perdata batasan perjanjian adalah suatu suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu. Prinsip yang mendasar dari perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang pekerja/buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.¹⁴⁶

Perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja , yakni :¹⁴⁷

1) Pekerjaan

Dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi dan bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya. Tidak

¹⁴⁴Rachmad syafa'at, *Gerakan buruh dan pemenuhan hak dasarnya : strategi buruh dalam melakukan advokasi*, (Malang:In-trans publishing,2008), hlm 11

¹⁴⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit, hlm 29-31*

¹⁴⁶ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta:PT Bina Sumber Daya Manusia,1995), hlm 28

¹⁴⁷ *Ibid, hlm 43*

dirincinya pengertian pekerjaan dalam UUK adalah hal logis dalam penalaran hukum, karena batasan tertentu akan mempersulit pengembangan hukum ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan perlindungan hukum pekerja.¹⁴⁸

2) Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja. Bahkan dapat dikatakan tujuan utama pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja di bagi menjadi 2 (dua) macam :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.(PKWT).

Pasal 59 ayat1 UUK adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut pekerja kontrak diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 (satu) tahun. Berarti hubungan kerja

¹⁴⁸ Abdul R Budiono,*Hukum Perburuhan*,(Jakarta:indeks,2009), hlm 28

PKWT paling lama adalah 3 (tiga) tahun. PKWT harus memenuhi unsur sebagai berikut :¹⁴⁹

- (a) Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.
- (b) Harus dibuat tertulis dalam Bahasa Indonesia
- (c) Tidak ada masa percobaan
- (d) Hanya untuk pekerjaan yang jenis dan sifat pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.
- (e) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.(PKWTT)

Pasal 1603 q KUH Perdata bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. PKWTT adalah disebut pekerja tetap dan tidak dibatasi masa kerja sampai dengan usia pensiun 55 tahun dan atau meninggal dunia menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama serta mendapatkan jaman atau tunjangan hari tua, kesehatan, kematian dan sakit akibat kerja dan kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Hidayat Muharam, *Panduan memahami hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm 6

¹⁵⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit*, 72

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama atau istilah dalam UUK adalah perjanjian kerja bersama dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*. Dalam Pasal 1601 KUH Perdata disebutkan bahwa perjanjian perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum. Isi dari perjanjian kerja bersama semata-mata memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yakni perusahaan dengan serikat pekerja.

c. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan¹⁵¹. Eksploitasi oleh pengusaha terhadap pekerja banyak dimasukkan dalam peraturan yang memberikan kewenangan sebanyak mungkin keinginan pengusaha dalam kewajiban bagi pekerjanya. Sebagai contoh kewajiban pekerja untuk bekerja dengan 3 (tiga) shift yakni bekerja shift 1 pada pkl. 06.00 – 14.00. Shift 2 bekerja pukul 14.00- 21.00. Shift 3 bekerja pukul 21.00- 06.00. Peraturan perusahaan ini dalam isi ketentuannya mengatur sebanyak mungkin hak-hak pengusaha dalam hubungan kerja,

¹⁵¹ *Ibid*, hlm 84

sedangkan bagi pekerja mengalami eksploitasi secara fisik , misalnya bekerja pada malam sampai pagi hari akan membahayakan kesehatan pekerja, terutama bagi pekerja wanita di malam hari berkaitan dengan nilai kesusilaan .

Bentuk perlindungan hukum dikaitkan dengan Teori Hak Asasi manusia dapat dikatakan John Locke dalam tulisannya *two treaties on civil government* berpendapat bahwa” hak asasi manusia adalah hak asasi yang melekat secara kodrati pada setiap manusia. Ada beberapa hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun antara lain hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi,pikiran dan hati nurani , hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi, persamaan atas hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang tidak berlaku surut”. Karena manusia sebagai makhluk sosial, hak-hak itu akan berhadapan dengan orang lain, maka itu ada dua hal yang perlu digaris bawahi menurut John Locke yaitu:¹⁵²

- a. Hak asasi harus dikorbankan untuk kepentingan masyarakat, sehingga lahir kewajiban;
- b. Hak asasi semakin berkembang meliputi berbagai bidang kehidupan antara lain hak di bidang politik, ekonomi dan sosial budaya.

Dalam filsafat hukum, salah satu tujuan hukum untuk melindungi hak asasi manusia. Hukum sebagai alat atau sarana bukan tujuan, yang menjadi

¹⁵² *Ibid*, hlm 275

tujuan yakni keadilan, perlindungan, keteraturan, ketertiban dan kepastian hukum. Maka dari itu penegakan hukum harus memperhatikan hak asasi manusia dan bukan sebaliknya. Tujuannya sebagai perlindungan hak asasi manusia, bukan hukum. Jika hak asasi manusia ditegakkan secara konsisten dan konsekuen, maka niscaya keadilan, keteraturan, ketertiban dan keamanan akan terjamin dengan sendirinya.¹⁵³

Utilitarianisme lahir sebagai reaksi terhadap ciri-ciri metafisis dan abstrak filsafat hukum dan politik abad ke-18. Aliran ini adalah meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan hukum., kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan (happines). Sehingga baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan oleh setiap individu. Tetapi jika tidak mungkin tercapai diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat, bangsa dan negara tersebut.¹⁵⁴

Secara normatif Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen ke dua tentang hak asasi manusia Pasal 28A sampai 28D. Pasal 28 D menyatakan bahwa :

¹⁵³ *Ibid.* hlm 160

¹⁵⁴ *Ibid.*, hlm 161

“setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 I ayat 4 menyatakan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.¹⁵⁵

Hak asasi manusia pada hakekatnya merupakan refleksi dari eksistensi manusia. Melalui kesadaran universal lahirlah aspirasi positif terhadap nasib dan masa depan komunitas manusia. Hak asasi manusia sebagai formasi keutuhan manusia menuju kehidupan yang beradab. Hak-hak asasi merupakan suatu perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang kemudian menjadi kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam hubungan dengan sesama manusia. Apa pun yang diartikan atau dirumuskan dengan hak asasi, fenomena tersebut tetap merupakan suatu manifestasi dari nilai-nilai yang kemudian dikonkretkan menjadi kaidah dan norma. HAM dapat dilihat dari berbagai perspektif, diantaranya :

a. HAM Perspektif Barat

Secara historis usaha-usaha untuk memecahkan persoalan kemanusiaan telah dirintis sedemikian rupa. Hampir seluruh pemikiran yang telah berkembang menguatkan pendirian akan pentingnya citra manusia, yakni kemerdekaan dan kebebasannya. Selain itu, upaya tersebut dilakukan karena hak-hak asasi manusia sesungguhnya merupakan bagian dari hakikat kemanusiaan yang paling intrinsik, maka

¹⁵⁵ *Ibid*, hlm.13

sejarah pertumbuhan konsep-konsepnya dan perjuangan penegakkannya sekaligus menyatu dengan sejarah peradaban manusia itu sendiri. Konsepsi HAM di kalangan sejarawan Eropa tumbuh dari konsep hak (*right*) pada Yurisprudensi Romawi, kemudian meluas pada etika via teori hukum alam (*natural law*). Secara ringkas, uraian berikut akan menggambarkan kronologi konseptualisasi penegakan HAM yang diakui secara yuridis-formal. Perkembangan berikut juga menggambarkan pertumbuhan kesadaran pada masyarakat Barat. Tonggak-tonggak sosialisasinya yang pertama yaitu yaitu *Magna Charta* atau Perjanjian Agung di Inggris pada 15 Juni 1215 tentang pemberontakan terhadap raja John karena pajak yang sangat besar untuk dikeluarkan dan memperbolehkan anak perempuan dari bangsawan untuk menikah dengan orang biasa. Lalu yang kedua keluarnya *Bill Of Rights* pada tahun 1628 tentang pembatasan kekuasaan raja dan dihilangkannya hak raja untuk berbuat semena-mena, Ketiga deklarasi kemerdekaan Amerika Serikat pada 4 Juli 1776, yang memuat penegasan bahwa setiap orang dilahirkan dalam persamaan dan kebebasan dengan hak untuk hidup dan mengejar kebahagiaan, serta keharusan mengganti pemerintahan yang tidak mengindahkan ketentuan tersebut. Terakhir, Hak-Hak Deklarasi Warga Negara dari Perancis pada 5 Agustus 1789 dengan titik berat kepada lima hak asasi

pemilikan harta, kebebasan, persamaan, keamanan, dan perlawanan terhadap penindasan.¹⁵⁶

b. HAM Perspektif Islam

Seiring dengan menguatnya kesadaran global akan arti penting HAM dewasa ini, persoalan tentang universalitas HAM dan hubungannya dengan Islam. Islam memandang kedudukan manusia adalah sama dan hanya dibedakan dari sudut ketakwaan, tidak ada paksaan dalam beragama, dan tidak boleh satu kaum menghina kaum lainnya.

Prinsip –prinsip hak asasi manusia dalam Islam terdiri dari :

1. Hak perlindungan terhadap jiwa

Kehidupan merupakan sesuatu hal yang sangat niscaya dan tidak boleh dilanggar oleh siapapun, maka barang siapa yang secara sengaja melanggar kehidupan orang lain, dia harus dihukum srtimpal supaya orang itu tidak melakukan hal yang sama dilain tempat. (QS: Al'Maidah ayat 32).

2. Hak perlidungan keyakinan

Perlindungan keyakinan dituangkan dalam tidak boleh ada pemaksaan dalam beragama dan bagimu agamamu, bagiku agamaku. Hak perlindungan atas keyakinan dengan ketentuan hukum yang keras atas muslim yang pindah agama menjadi Kafir.

¹⁵⁶ Majda el Muhtaj, *Op.Cit.*, hlm 50

3. Hak perlindungan terhadap akal fikiran

Perlindungan terhadap akal fikiran tentang haramnya makanan dan minuman yang merusak kesadaran fikiran. Barang siapa yang melanggar hal itu hukumannya sangat keras. Hukuman yang dimaksud sebagai perlindungan terhadap akal fikiran.

4. Hak perlindungan terhadap hak milik

Perlindungan terhadap keharaman mencuri dan hukuman yang keras terhadap pencuri hak milik yang dilindungi secara sah. Perlindungan diperluas dengan hak bekerja secara halal dan memperoleh pendapatan yang barokah dunia ahirat.

5. Hak perlindungan berkeluarga dan berketurunan

Perlindungan terhadap kewajiban menikah secara sah dan menghindari hubungan seksual di luar nikah yang disebut zinah. Termasuk terhadap menahan hawa nafsu seksual dengan berpuasa apabila belum mampu melaksanakan pernikahan.¹⁵⁷

c. HAM Perspektif Konstitusi Indonesia

Keberadaan hak asasi manusia dalam konstitusi di Indonesia tidak lepas dari perdebatan sengit antara kelompok yang tidak menyetujui bahwa ketentuan tentang hak asasi manusia dituangkan dalam konstitusi yang diwakili Soekarno dan Soepomo berhadapan dengan kelompok yang bersikeras agar ketentuan hak asasi manusia diakomodasi dalam

¹⁵⁷ Titik Triwulan Tutik, *Opcit*, hlm 288-289

Pasal-Pasal konstitusi yang diwakili oleh Moh.Hatta dan M.Yamin. Menurut Soekarno-Soepomo tidak setuju ketentuan hak asasi manusia dituangkan dalam konstitusi karena negara Indonesia yang didirikan adalah gotong royong yang menolak individualisme. Sedangkan menurut Hatta dan Yamin dimasukkannya hak asasi manusia dalam Pasal konstitusi agar rakyat berani menyatakan pendapatnya dan pemerintah tidak berlaku sewenang-wenang. Perbedaan pendapat tersebut melahirkan kompromi bahwa Pasal tentang hak asasi manusia tetap dimasukkan dalam konstitusi tetapi dengan rumusan yang simpel, tidak elaboratif, dan perlu diatur undang-undang.¹⁵⁸

Penting pula dicermati bahwa dengan menyadari sejarah panjang kemanusiaan sejagat dengan segala dinamikanya memberikan pengaruh bagi perkembangan pemikiran, khususnya dalam wilayah ketatanegaraan Indonesia. Disadari bahwa ide-ide tentang hak-hak asasi bukanlah hal yang muncul begitu saja tanpa perjuangan dan pengorbanan yang tidak kecil. Selain itu, rasanya sulit dibayangkan terjadinya komitmen yang tulus kepada pengukuhan, pelaksanaan, dan pembelaan hak-hak asasi tanpa dikaitkan dengan dasar dan bukti keinsafan akan makna dan tujuan hidup pribadi manusia itu sendiri.

Jika kita melihat hak asasi manusia dalam ketatanegaraan Indonesia, maka hal pertama dan terpenting dilakukan adalah menoleh ke dalam seluk beluk konstitusi Indonesia, yang diakui sebagai hukum dasar bagi

¹⁵⁸ Titik Triwulan Tutik, *Ibid*, hlm139

ketatanegaraan Indonesia. Menariknya, dalam aturan normatif konstitusional Indonesia, ditemukan berbagai variasi ketentuan dari beberapa konstitusi yang pernah berlaku di Indonesia, yakni sebagai berikut:

1. UUD 1945

UUD ini sering disebut dengan “UUD Proklamasi”. Dikatakan demikian karena kemunculannya bersamaan dengan lahirnya negara Indonesia melalui proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945. Fakta sejarah menunjukkan bahwa pergulatan pemikiran, khususnya pengaturan HAM dalam konstitusi begitu intens terjadi dalam persidangan BPUPKI dan PPKI. Satu hal yang menarik bahwa meskipun UUD 1945 adalah hukum dasar tertulis yang didalamnya memuat hak-hak dasar manusia Indonesia serta kewajiban-kewajiban yang bersifat dasar pula, namun istilah perkataan HAM itu sebenarnya tidak dijumpai dalam UUD 1945, baik dalam Pembukaan, Batang Tubuh, maupun Penjelasannya. Yang ditemukan bukanlah HAM, tetapi hanyalah hak dan kewajiban warga negara.

2. Konstitusi RIS 1949

UUDRIS sering disebut dengan Konstitusi Republik Indonesia Serikat Tahun 1949. UUDRIS 1949 yang disusun dibawah bayang Konfrensi Meja Bundar, menurut Adnan Buyung Nasution,

menjadi konstitusi RIS dan berlaku sesudah pengakuan kedaulatan Indonesia oleh Belanda. Karena itu, secara formal, dengan UURIS ini perjuangan kemerdekaan nasional dan pengakuan internasional terhadap HAM di Indonesia sebagai negara berdaulat telah tercapai. Meskipun, secara substansial politik RIS merupakan kemenangan bagi perjuangan nasional Indonesia.

3. UUDS 1950

UUDS 1950 terdiri dari 6 bagian dan 43 Pasal. Dari tiga UUD yang berlaku sepanjang sejarah kemerdekaan Indonesia, menurut Adnan Buyung Nasution, negara ini pernah memiliki UUD yang memuat Pasal-Pasal tentang HAM yang lengkap. Ketentuan HAM diatur pada bagian V (hak-hak dan kebebasan-kebebasan dasar manusia).

4. Kembali kepada UUD 1945

Pasca keluarnya Dekrit Presiden 5 Juli 1959, praaktis hukum dasar ketatanegaraan mengalami suasana *set-back*. Dekrit tersebut menjadi dasar hukum berlakunya kembali muatan-muatan yang terkandung dalam UUD 1945. Oleh karena itu pengaturan HAM adalah sama dengan yang tertuang dalam UUD 1945.

5. Amandemen UUD 1945

Dalam sejarah UUD 1945, perubahan UUD 1945 merupakan sejarah bagi masa depan konstitusi Indoensi. Perubahan UUD 1945 dilakukan sebagai buah dari amanat reformasi pembangunan

nasional sejak turunnya Soeharto (1967-1998). Terdapat empat kali perubahan yang berturut-turut telah dilakukan sejak 1999 sampai dengan 2002. Khusus mengenai pengaturan HAM, dapat dilihat pada Perubahan Kedua UUD 1945 Tahun 2000. Perubahan dan kemajuan signifikan adalah dengan dicantumkannya persoalan HAM secara tegas dalam sebuah bab tersendiri, yakni BAB XA (Hak Asasi Manusia) dari mulai Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J.

Penegasan HAM kelihatan menjadi semakin eksplisit, sebagaimana ditegaskan Pasal 28A yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Kemajuan lain dapat juga dilihat Pasal 28I yang berbunyi “Hak hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun”.

Oleh karena itu hal-hal yang berkaitan dengan HAM harus diatur dalam UUK, hal ini meliputi perencanaan dalam hal ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja asing, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, pembinaan, pengawasan, penyidikan dan penerapan sanksi.

Subjek utama dalam undang-undang ini adalah pengusaha dan buruh/pekerja, sedangkan pemerintah berperan sebagai penentu kebijakan, pelayanan, sekaligus sebagai pengawas yang melakukan penindakan atas pelanggaran terhadap peraturan Dinas Tenaga kerja.¹⁵⁹

Perspektif hukum ketenagakerjaan pada kebanyakan negara saat ini dikategorikan sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut :¹⁶⁰

- 1) Lebih banyak aturan hukum yang bersifat kolektif.
Dalam kajian hukum ketenagakerjaan pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara pekerja dengan pengusaha, tetapi juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha, termasuk organisasi tersebut dengan anggotanya.
- 2) Mengkompensasikan ketidaksetaraan / perlindungan pihak yang lemah.
Hukum ketenagakerjaan beranjak dari pengakuan bahwa pekerja dalam realitas ekonomi bukanlah setara dengan pengusaha. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi pekerja terhadap kekuatan ekonomi pengusaha.
- 3) Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik
Hukum ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai hukum perdata ataupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai sebagai cabang disiplin hukum mandiri. Sebagian aturan hukum ketenagakerjaan penegakannya diserahkan kepada para pihak, ada pula penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah. Lebih lanjut terdapat peraturan yang memungkinkan penegakannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif.
- 4) Sistem khusus berkenaan dengan penegakan
Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Dibanyak negara dapat ditemukan inspektorat yang bertanggung jawab mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian tertentu hukum ketenagakerjaan. Hukum pidana dan hukum administrasi digunakan untuk menegakan hukum publik. Disisi lain

¹⁵⁹ *Ibid*, hlm, 14

¹⁶⁰ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit*, hlm 103-104

pengusaha dengan pekerja menegakkan hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat.

2. Hakekat hukum ketenagakerjaan di Indonesia

a. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa istilah yang digunakan dalam menggambarkan hukum ketenagakerjaan. Penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan, dan sebagainya telah tergantikan dengan istilah ketenagakerjaan sehingga dikenal istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Dengan berlakunya UUK, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁶¹

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan yang dulu disebut hukum perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan tersendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, diantaranya:

- a. Menurut Asikin hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan

¹⁶¹ Sayid Mohammad Rifqi Naoval, *Op.Cit*, hlm.97

pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

- b. Menurut Manulang hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- c. Menurut Imam Soepomo hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- d. Menurut Halim hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pegawai maupun pihak majikan.
- e. Menurut Syahrani hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan yaitu hubungan antara buruh dengan majikan dan hubungan antara buruh, majikan dengan pemerintah (penguasa).
- f. Menurut Abdul Khakim hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.

3. Asas hukum ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

4. Tujuan hukum ketenagakerjaan

Menurut Manulang bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :¹⁶²

- (a) Untuk mencapai melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- (b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir 1 menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir 2 dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-

¹⁶² Sedjun H, Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,(Jakarta:Rineka Cipta,1995), hlm 2

wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-sebesarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yaitu terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan, papan. Tetapi kebutuhan manusia manakah yang patut diutamakan, hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.¹⁶³

Tujuan kekuasaan pemerintah dalam bidang perburuhan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh. Pekerja harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, dan upah yang layak. Selain itu pemerintah juga memperhatikan kepentingan pengusaha yakni kelangsungan kegiatan perusahaan. Kekuasaan pemerintah

¹⁶³ *Ibid* hal 12

dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan telah membawa perubahan mendasar dalam perubahan sifat hukum perburuhan privat ke sifat hukum perburuhan publik.¹⁶⁴ Hal inilah memberikan nilai-nilai keadilan dalam melaksanakan hubungan industrial yang berdasarkan UUK.

Berdasarkan Pasal 4 UUK bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

5. Sifat hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata), di samping itu dalam melaksanakan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu

¹⁶⁴ Lulu Husni, *Op. Cit*, hlm 24

diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik.¹⁶⁵

a. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Adapun para pihak dalam hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1) Buruh atau Pekerja

Istilah buruh, pekerja dan karyawan sebagaimana disebut sebagai Blue Colour Labor dan White Coulor Labor. Blue coule labor digunakan untuk buruh atau pekerja kasar yang bekerja menggunakan tenaga. Dalam hal ini buruh atau pekerja yang bekerja di sector industri, pertambangan, pelabuhan dan tempat bekerja lainnya yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan White color labor digunakan untuk karyawan yang bekerja disektor perkantoran pemerintahan dan swasta¹⁶⁶, di mana bekerja dengan menggunakan akal fikirannya. Pasal 1 angka 4 UUK memberikan pengertian buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain . Bekerja pada pihak lain mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja , baik perorangan maupun badan

¹⁶⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.8

¹⁶⁶ *Ibid.* hlm 45

hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2) Perusahaan

Pengertian perusahaan menurut Rachmadi Usman adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus menerus atau teratur, terang-terangan, dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.¹⁶⁷

Sedangkan Pasal 1 angka 6 UUK menjelaskan perusahaan sebagai berikut :

(1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh atau pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(2) Usaha-usaha sosial dan usaha –usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶⁸

3) Serikat Pekerja

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kewajiban pekerja, sehingga tidak

¹⁶⁷Kurniawan, *Hukum Perusahaan, Karakteristik badan usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*, (Yogyakarta:Genta Publishing,2014),hlm.8

¹⁶⁸ Lulu Husni, *Ibid*, hlm.47-48

diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Semakin kuat organisasi pekerja maka akan semakin baik hak dan kewajiban para anggotanya. Keberadaan serikat pekerja sangat penting dalam memperjuangkan, membela dan melindungi pekerja terutama dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam Pasal 1 butir 1 UUSP menyatakan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah¹⁶⁹

Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan.

¹⁶⁹ Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm15

Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan. Maka timbullah serikat pekerja. Serikat Pekerja sebagai sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya. Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Pengertian Serikat Pekerja dalam Pasal 1 ayat 1 UUSP sebagai berikut: Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang didirikan oleh pekerja sebagai wadah untuk memperjuangkan, membela serta

melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

B. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. PHK menurut Halim Menyatakan: “ adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”.¹⁷⁰ Aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya phk tersebut.¹⁷¹ PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

PHK menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dari aspek sosial

¹⁷⁰Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm.109.

¹⁷¹ Lulu Husni, *Op. Cit*, hlm.174

ekonomis ,tidak mendapat perlindungan secara yuridis. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dilakukan menempuh cara yang tidak normatif dengan cara merumahkan pekerja serta mem phk tanpa pesangon . Perusahaan yang merekayasa phk atas kehendak pekerja sendiri, tidak diketahui oleh pemerintah bahwa sebenarnya perusahaan melakukan phk terhadap pekerja tetap diganti oleh pekerja kontrak (outsourcing).

PHK oleh perusahaan banyak menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁷²

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri, maka masalah ketengakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks. Begitu melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbangnya antara pekerja dan lapangan kerja yang ada pada akhirnya dapat mengakibatkan phk pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja yang memungkinkan ketidakserasian ke dua kepentingan, maka diperlukan

¹⁷² Yusmedi Yusuf, " RUU Ketenagakerjaan (Omnibus Law) Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, "Jurnal Al Ahkam ,Vol.16, No 2: (Juli 2020) : 46

suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan untuk menyatukan kedua belah pihak dan dapat dihindarkan dari phk yang sewenang-wenang.¹⁷³

Pihak pengusaha kerap memiliki alasan untuk melakukan PHK, baik karena alasan ekonomi maupun alasan yang berhubungan dengan pekerja tersebut. Alasan tersebut termasuk karena ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja yang buruk, atau perilaku yang tidak pantas. Ketentuan mengenai phk harus berupaya untuk mempertemukan perbedaan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh para pihak dan pertentangan terhadapnya.¹⁷⁴

PHK harus menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan, karena itu sebelum phk harus diupayakan pencegahan sebagai berikut :¹⁷⁵

a. Pembinaan

Upaya pencegahan phk dalam melakukan pembinaan pekerja dalam bentuk memberikan pendidikan, pelatihan dan mutasi. Memberikan surat peringatan 1,2,dan 3 bagi pekerja yang melakukan pelanggaran atau kesalahan ringan.

b. Merumahkan pekerja

Proses pencegahan phk dengan merumahkan pekerja dengan mendapat upah penuh dan upah tidak penuh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

¹⁷³ RA Aisyah Putri Permatasari, *Mimbar Keadilan jurnal Ilmu Hukum*,(Universitas Airlangga Surabaya, Februari,2018)

¹⁷⁴Sayid Mohamad Rifqi Noval, *Op. Cit*, hlm.199.

¹⁷⁵Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*,(Jakarta: Visimedia,2006), hlm 15

- c. Menjelaskan efisiensi perusahaan secara transparan kepada pekerja.

Proses pencegahan phk dengan menjelaskan keadaan perekonomian dan keuangan perusahaan berupa mengurangi lembur, mengurangi shift kerja, pensiun dini, tidak memperpanjang kontrak kerja dan lainnya.

2. Jenis- Jenis PHK

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis phk yaitu:¹⁷⁶

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
Yaitu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

¹⁷⁶ Lulu Husni, Ibid, hlm.177-178

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.

PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa rekayasa dari pihak lain. PHK oleh pekerja atau buruh adalah tidak melawan hukum, maka pekerja atau buruh wajib memenuhi 2(dua) syarat, yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603 KUH Perdata.¹⁷⁷

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian, phk oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.

Pekerja menurut “Pasal 169 ayat (1) UUK menyatakan: dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

¹⁷⁷Abdul Rahmat Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1995),hl m.111

- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja .

PHK sebagaimana dimaksud di atas, “pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.”

c. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

PHK juga dapat putus atau berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh atau pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan phk dari lembaga yang berwenang.¹⁷⁸ “Sebagaimana diatur dalam Pasal 154 UUK sebagai berikut:

- 1) Buruh atau pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Buruh atau pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 3) Buruh atau pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- 4) Buruh atau pekerja meninggal dunia.

¹⁷⁸ Lulu Husni, *Op.Cit.*, hlm.184

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui UUPPHI yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.” Dalam Pasal 1603 v KUHPperdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.¹⁷⁹

Secara umum dapat ditemukan ada 4 (empat) macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

- 1) PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- 2) PHK yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh karena melanggar kontrak kerja yang ada;
- 3) PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi yang ada seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaannya ataupun mulai merubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran;
- 4) PHK yang diakibatkan oleh adanya pengaruh ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan seperti perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau terjadinya penurunan tingkat penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut.¹⁸⁰

Pengusaha tidak dapat melakukan PHK bagi pekerja/buruh dengan alasan :

¹⁷⁹ Lulu Husni, Ibid, hlm.184.

¹⁸⁰ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm 107

- 1) Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja dengan alasan sakit dan harus beristirahat sesuai dengan keterangan dokter;
- 2) Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena sedang melakukan kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Apabila pekerja/buruh dalam keadaan hamil ataupun sedang menyusui;
- 4) Apabila pekerja/buruh memiliki hubungan dalam bentuk ikatan perkawinan dengan rekan di tempat kerjanya, kecuali sudah diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati secara bersama sebelumnya;
- 5) Apabila pekerja/buruh sedang melakukan ibadah sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh keyakinannya;
- 6) Apabila pekerja/buruh menjadi atau mendirikan serikat pekerja/serikat buruh;
- 7) Apabila pekerja/buruh mengadukan perusahaan kepada pihak yang berwenang mengenai perbuatan perusahaan yang tidak benar dan melanggar undang-undang;
- 8) Apabila pekerja/buruh mengalami cacat permanen yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja atau karena hubungan kerja yang memiliki resiko kerja lebih.

Alasan-alasan pengecualian seperti dijelaskan di atas, maka pengusaha tidak dapat melakukan phk secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan langsung dapat dibatalkan demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memiliki alasan yang cukup kuat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada.

Perlindungan hukum terkait hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dalam undang-undang ketenagakerjaan sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam “Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Dalam hal ini, berpatokan kepada Pasal 154 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan sejumlah uang penghargaan dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. “

3. Hak-Hak pekerja yang di PHK

Berdasarkan teori negara hukum, maka negara akan melindungi phk oleh pihak perusahaan serta menimbulkan perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak perusahaan. Perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan phk dilakukan melalui penyelesaian bipartite antara pihak pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan, di mana pekerja atau serikat pekerja dari aspek sosial ekonomi berada dalam posisi yang lemah. Maka secara yuridis terdapat hubungan hak dan kewajiban yang sama dalam hubungan industrial. Negara hukum akan memberikan

perlindungan terhadap pekerja yang terkena phk secara sepihak oleh perusahaan.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar hak normatif pekerja/buruh berdasarkan “Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UUK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai berikut :¹⁸¹

a. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya phk yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam UUK seebagai berikut :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1(satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun , 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5(lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8(delapan) tahun, 8(delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.(Pasal 156 ayat 2)

b. Uang Penghargaan masa kerja

Perhitungan penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9(Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

¹⁸¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm185-187

- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5(lima) bulan upah;
- 5) masa kerja 15(lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18(delapan belas) tahun, 6(enam) bulan upah.

Seterusnya sampai dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.(Pasal 156 ayat 3 UUK).

c. Uang Penggantian hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi :

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarga ke tempat d imana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang jasa.
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. (Pasal 156 ayat 4).

Ketentuan “pasal 156 UUK yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada ayat 1 pasal 156 UUK yang diganti dengan redaksi “*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja*”, kemudian pada ayat 3 pasal 156 perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan ketentuan huruf g yang berbunyi “*masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah*”. Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.

Pemerintah, anggota DPR, dan masyarakat sehingga pengesahan RUU Cipta Kerja ini memakan waktu yang cukup lama. Problematika ini masih terus di suarakan oleh kaum buruh dan masyarakat untuk menolak adanya RUU tersebut ketika DPR sedang membahas RUU Cipta Kerja ini dalam rapatnya. Pemerintah dan DPR seharusnya sudah tahu bahwa adanya sebuah hukum yang berlaku sudah semestinya memberikan rasa adil kepada masyarakat dan mampu memberikan kebahagiaan kepada

masyarakat. Namun disisi lain Pemerintah juga tetap harus berupaya dan konsisten untuk menumbuhkan perekonomian rakyat sebagai jalan untuk mencapai kesejahteraan sosial.¹⁸²

C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1. Penyelesaian sengketa atau perselisihan PHK

Munculnya sengketa atau perselisihan terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu tetapi pihak lainnya menolak berlaku demikian. Pencarian berbagai jenis proses dan metode untuk menyelesaikan sengketa yang muncul adalah sesuatu yang *urgent* dalam masyarakat. Para ahli non hukum banyak mengeluarkan energi dan inovasi untuk mengekspresikan berbagai model penyelesaian sengketa (*dispute resolution*). Berbagai model penyelesaian sengketa, baik formal maupun informal, dapat dijadikan acuan untuk menjawab sengketa yang mungkin timbul asalkan hal itu membawa keadilan dan kemaslahatan.

PHK oleh perusahaan sering menimbulkan perselisihan dengan pekerja, sebab PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa mengindahkan ketentuan prosedur atau mekanisme sebagaimana

¹⁸² RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkum Ham. <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi> diakses pada tanggal 30 Oktober 2021

ditentukan perjanjian kerja bersama, UUK, dan UUPPHI. Penyelesaian sengketa phk seharusnya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang di phk secara sewenang-wenang oleh perusahaan.

Macam-macam penyelesaian sengketa pada awalnya, bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dipergunakan selalu berorientasi pada bagaimana supaya memperoleh kemenangan (seperti PHK dilakukan dengan sewenang-wenang). Oleh karena kemenangan yang menjadi tujuan utama, para pihak cenderung berupaya mempergunakan berbagai cara untuk mendapatkannya. Sekalipun melalui cara-cara melawan hukum. Akibatnya, apabila salah satu pihak memperoleh kemenangan tidak jarang hubungan diantara pihak-pihak yang bersengketa menjadi buruk, bahkan berubah menjadi permusuhan.

Sebagaimana dalam perjanjian kerja bersama sudah mengatur penyelesaian PHK oleh pekerja, PHK oleh perusahaan, PHK karena hukum dan phk putusan pengadilan. Namun PHK oleh perusahaan sering menimbulkan perselisihan karena melanggar asas-asas hukum perdata diantaranya asas kebebasan berkontrak. Syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH perdata berisi ketentuan sebagai berikut :¹⁸³

a. Kesepakatan para pihak;

¹⁸³ R.Subekti, R.Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,(Jakarta:PT Pradnya Paramita,2008), hlm.339

- b. Kecakapan para pihak;
- c. Sebab tertentu yang menjadi tujuan perjanjian;
- d. Sebab yang halal, tidak bertentangan dengan kebiasaan, kepatutan, dan undang-undang.

Asas kebebasan berkontrak menurut Pasal 1338 KUH perdata menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartite diselesaikan menggunakan peraturan hukum perdata, yaitu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite dilaksanakan dua pihak, yakni pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

Bentuk-bentuk penyelesaian yang berorientasi pada kemenangan tidak lagi menjadi pilihan utama, bahkan sedapat mungkin dihindari. Pihak-pihak lebih mendahulukan kompromi dalam setiap penyelesaian sengketa yang muncul diantara mereka, dengan harapan melalui kompromi tidak ada pihak yang merasa dikalahkan atau dirugikan. Sebagaimana Pasal 151 UUK menyatakan penyelesaian perselisihan phk sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan jangan terjadi phk.
2. Dalam segala upaya telah dilakukan akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang bersangkutan.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud ayat(2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapat

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Menemukan mekanisme penyelesaian PHK oleh perusahaan yang lebih mendahulukan kompromi, dimulai pada saat melihat bentuk-bentuk penyelesaian yang dipergunakan (terutama lembaga penyelesaian bipartite, mediasi dan Pengadilan industrial) menunjukkan berbagai kelemahan atau kekurangan, seperti biaya tinggi, lamanya proses pemeriksaan, dan sebagainya. Mulai penyelesaian PHK di dalam perusahaan sudah banyak pekerja yang tidak mampu melakukan atau mempertahankan hak normatifnya. Berbagai faktor kelemahan pada pekerja karena tidak mendapatkan perlindungan hukum akibat PHK.

Laura Nader dan Herry F. Todd membedakan konflik dan sengketa melalui proses bersengketa (*disputing process*), sebagai berikut:

- a) Tahap Pra Konflik atau Tahap Keluhan
Dalam hal ini tahap pra konflik atau tahap keluhan mengacu kepada keadaan atau kondisi yang oleh seseorang atau suatu kelompok dipersepsikan sebagai hal yang tidak adil dan alasan-alasan atau dasar-dasar dari adanya perasaan itu. Pelanggaran terhadap rasa keadilan itu dapat bersifat nyata atau imajinasi saja, yang terpenting pihak itu merasakan haknya dilanggar atau diperlakukan dengan salah;
- b) Tahap Konflik (*Conflict*)
Tahap konflik ditandai dengan keadaan di mana pihak yang merasa haknya dilanggar memilih jalan konfrontasi, melemparkan tuduhan kepada pihak pelanggar haknya atau memberitahkannya kepada pihak lawannya tentang keluhan itu. Pada tahap ini kedua belah pihak sadar mengenai adanya perselisihan pandangan antar mereka.
- 3) Tahap Sengketa (*Dispute*)
Tahap sengketa dapat terjadi karena konflik mengalami eskalasi berhubung karena adanya konflik itu dikemukakan secara umum. Suatu sengketa hanya dapat terjadi bila pihak yang mempunyai

keluhan telah meningkatkan perselisihan pendapat dari pendekatan menjadi hal yang memasuki bidang publik. Hal ini dilakukan secara sengaja dan aktif dengan maksud supaya ada sesuatu tindakan mengenai tuntutan yang diinginkan.

Oleh karena itu konflik atau sengketa merupakan situasi dan kondisi di mana orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan-perselisihan yang ada pada persepsi mereka saja.¹⁸⁴

2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan PHK

PHK oleh pihak perusahaan sering menimbulkan perselisihan dengan pekerja, terutama menyangkut hak normatif pekerja yang di PHK secara sewenang-wenang. Penyelesaian perselisihan secara bipartite, mediasi, arbitrase dan sering mengecewakan bagi pekerja yang telah kehilangan nafkah hidup beserta keluarganya. Hal inilah yang menyebabkan pekerja menggunakan jalur aksi adu kekuatan melalui pemogokan atau unjuk rasa terhadap perusahaan. Pengusaha menggunakan kekuatan sosial ekonominya dengan merumahkan pekerja sampai melakukan penutupan perusahaan. Penyelesaian yang seharusnya secara hukum ketenagakerjaan melalui UUK dan UUPPHI tidak berjalan secara efektif.

Penyelesaian sengketa dapat melalui putusan pengadilan atau litigasi atas suatu konflik, di mana para pihak memberikan kepada seseorang pengambilan keputusan dua pilihan yang bertentangan. Oleh karena itu litigasi merupakan penyelesaian sengketa di pengadilan, di

¹⁸⁴ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm 1

mana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan *Win-Lose Solution*.

Selain jalur litigasi terdapat penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau non litigasi. Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, yang berbunyi sebagai berikut:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”

Berdasarkan hal tersebut penyelesaian sengketa non-litigasi diuraikan sebagai berikut :

a. Konsultasi

Tidak ada suatu rumusan atau penjelasan yang diberikan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 mengenai makna maupun arti dari konsultasi. Jika melihat pada *Black's law dictionary* dapat diketahui bahwa yang

dimaksud dengan konsultasi adalah *“Act of consulting or conferring e.g. patient with doctor, client with lawyer, deliberation of persons on some subject”*.

Dari rumusan yang diberikan tersebut dapat dilihat bahwa, pada prinsipnya konsultasi merupakan suatu tindakan yang bersifat “personal” antara suatu pihak tertentu, yang disebut “klien

dengan pihak lain yang merupakan pihak “konsultan”, yang memberikan pendapatnya klien tersebut untuk memenuhi keperluan kliennya tersebut. Tidak ada suatu rumusan yang menyatakan sifat “keterikatan” atau “kewajiban” untuk memenuhi dan mengikuti pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan.

Ini berarti klien adalah bebas untuk menentukan sendiri keputusan yang akan diambil untuk kepentingannya sendiri, walau demikian tidak menutup kemungkinan klien akan dapat mempergunakan pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan tersebut. Berarti dalam konsultasi sebagai suatu bentuk pranata alternatif penyelesaian sengketa, peran dari konsultan dalam menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang ada tidaklah dominan sama sekali, konsultan hanyalah memberikan pendapat (hukum), sebagaimana diminta kliennya, yang untuk selanjutnya keputusan mengenai sengketa tersebut

akan diambil sendiri oleh para pihak meskipun ada kalanya pihak konsultan juga diberikan kesempatan untuk merumuskan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa tersebut.

b. Mediasi

Mediasi adalah salah satu alternatif dalam menyelesaikan sengketa, mediasi adalah suatu proses negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak. Pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa disebut dengan mediator. Pihak mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memberi putusan terhadap sengketa tersebut, melainkan hanya berfungsi untuk membantu dan menemukan solusi terhadap para pihak yang bersengketa tersebut. Pengalaman, kemampuan, dan integritas dari pihak mediator tersebut diharapkan dapat mengefektifkan proses negosiasi diantara pihak yang bersengketa.¹⁸⁵

Mediasi dapat juga diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan, yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai solusi yang

¹⁸⁵ Munir Fuady, *Op.Cit*, hlm.47.

diterima oleh kedua belah pihak. Tetapi sebenarnya mediasi sulit didefinisikan karena pengertian tersebut sering digunakan oleh para pemakainya dengan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kepentingan mereka masing-masing. Misalnya di beberapa negara karena pemerintahnya menyediakan dana untuk lembaga mediasi bagi penyelesaian sengketa komersial, banyak lembaga lain menyebut dirinya sebagai lembaga mediasi.

Menurut Kovach, sebagaimana dikutip oleh Suyud Margono mediasi yaitu:

“facilitated negotiation. It process by which a neutral third party, the mediator, assist disputing parties in reaching a mutually satisfication solution”.¹⁸⁶

Mediasi sebagai suatu proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan para pihak dalam penyelesaian sengketa. Keterlibatan mediator memerlukan keahlian pada bidang yang dikuasainya sebagai penengah dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian perselisihan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penengah/wasit, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.

¹⁸⁶ Suyud Margono, *Op.Cit*, hlm 59.

c. Konsiliasi

Pengertian mengenai konsiliasi tidak diatur secara eksplisit dalam UU 30/1999 tentang Arbitrase. Penyebutan konsiliasi sebagai salah satu lembaga penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (10) dan alinea ke-9 (sembilan) dalam penjelasan umum disebutkan konsiliasi merupakan lanjutan dari mediasi. Mediator berubah fungsi menjadi konsiliator, dalam hal ini konsiliator menjalankan fungsi yang lebih aktif dalam mencari bentuk-bentuk penyelesaian sengketa dan menawarkannya kepada para pihak apabila para pihak dapat menyetujui, solusi yang dibuat konsiliator akan menjadi *resolution*. Kesepakatan yang terjadi akan bersifat final dan mengikat para pihak. Apabila pihak yang bersengketa tidak mampu merumuskan suatu kesepakatan dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa. Konsiliasi memiliki kesamaan dengan mediasi. Kedua cara ini melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa secara damai.¹⁸⁷

d. Penilaian Ahli

Pengertian alternatif penyelesaian sengketa dalam Pasal 1 angka (10) UU 30/1999 tentang Arbitrase menyebutkan bahwa penilaian ahli merupakan salah satu cara menyelesaikan sengketa diluar

¹⁸⁷ Sri Hajati dan Sri Winarsi, *Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan*, (Surabaya: Airlangga University Press), hlm 429

pengadilan. Penilaian ahli merupakan cara penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan meminta pendapat atau penilaian ahli terhadap perselisihan yang sering terjadi.

3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan PHK

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam PHK sebagaimana diatur dalam UUPPHI yakni diluar pengadilan melalui mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat PHI.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya, konsep penyelesaiannya adalah sebagai berikut :¹⁸⁸

a. Penyelesaian Perselisihan Bipartite.

Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang

¹⁸⁸ Lulu Husni. *Op.Cit.* hlm 124-129

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari :nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Salah satu ketentuan yang dipertahankan UUK dari undang-undang yang berlaku sebelumnya adalah penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartite. Penyelesaian bipartite merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan,PHK, dan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan) yang dilakukan secara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja. Istilah bipartite memang

tidak disebutkan , namun kata-kata antara pengusaha dengan pekerja/buruh bisa diartikan dua pihak.¹⁸⁹

b. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis ,konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak

¹⁸⁹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU.2 Tahun 2004*, (Jakarta: Dss Publishing, 2007), hlm 38

membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

c. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis

arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

d. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi.

Penyelesaian perselisihan phk melalui mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.. Mediator merupakan pihak ke ketiga sebagai pihak penengah yang harus bersifat netral dalam menyelesaikan perselisihan. Mediator sebagai seorang pegawai negeri sipil tentu mempunyai atasan dan bawahan, tidak menutup kemungkinan adanya

intervensi dari atasan. UUPPHI yang mengatur tentang mediator kelihatannya kabur, diskriminatif, karena tidak ada ketentuan yang membolehkan mediator lain selain dari PNS di bidang ketenagakerjaan.¹⁹⁰

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui-yang kemudian didaftap di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.

e. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

¹⁹⁰ Yetniwati, Hartatti dan Meriyarni, "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi", Jurnal Dinamika Hukum, Vol 14 (2 Mei 2014), hlm 252

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja.

Keputusan pengadilan selalu menimbulkan rasa tidak puas atau menyakitkan bagi pihak yang merasa dikalahkan dan tinggal menghitung beban langsung dan tidak langsung bagi pihak yang merasa dimenangkan. Kedua belah pihak yang merasa dimenangkan dan merasa dikalahkan selalu menyimpan luka bagi perkembangan

hubungan industrial di masa depan. Oleh sebab itu pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus dengan sungguh-sungguh, tulus, dan berjiwa besar secara bipartite dan kekeluargaan menyelesaikan masalah hubungan industrial.¹⁹¹

Penyelesain perselisihan hubungan industrial dalam PHK oleh perusahaan seharusnya tidak melibatkan pihak ke tiga yaitu mediasi, arbiter dan keputusan hakim. Penyelesaian secara bipartite merupakan model penyelesaian perselisihan berdasarkan hukum perdata, yaitu penyelesaian dengan melaksanakan isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama .

Dalam hal ini harus berlandaskan keadilan, Hakekat keadilan menurut Aristoteles terletak pada penilaian terhadap suatu perilaku atau tindakan. Dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang diperlakukan.¹⁹² Teori keadilan yang dikemukakan tersebut berdasarkan pada prinsip persamaan . Selain itu juga mengemukakan konsep keadilan niaga yang merupakan perimbangan yang bercorak timbal balik dalam usaha pertukaran benda dan jasa diantara anggota masyarakat. Pertukaran ini harus merupakan timbal balik yang proposional yang dikenal sebagai keadilan komutatif.

Tuntutan keadilan dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja yakni semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya

¹⁹¹ Payaman J Simanjuntak," *Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan*",Jurnal,Informasi hukum, Vol.XVII,(November 2015),hlm.43

¹⁹² Esmi Warasih, *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*, (Semarang,Suryandaru Utama:2005), hlm .22

pemutusan hubungan kerja sebagai awal penderitaan bagi pekerja beserta keluarganya karena kehilangan mata pencaharian hidup. Hal mendasar dalam masalah hukum ketenagakerjaan,

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan teori keadilan merupakan tujuan hukum dapat diartikan sebagai sikap tidak memihak yang mana sikap ini pada akhirnya melahirkan ide persamaan. Setiap orang yang berhubungan dengan proses hukum dan proses di pengadilan dengan pihak lain harus memperoleh perlakuan yang sama dan tidak memihak, dengan demikian keadilan atau hukum diartikan sebagai ketidakberpihakan.¹⁹³

Sumbangan besar berikutnya dari Aristoteles yaitu adanya perbedaan antara keadilan menurut undang-undang dan keadilan alam (kodrat) atau lebih jelas antara hukum positif dan hukum alam. Hukum positif mendapat kekuatannya dari penetapan sebagai hukum, apakah adil atau tidak adil, hal itu menjelaskan sebabnya ada bermacam-macam hukum positif. Hukum alam mendapat kekuatannya dari apa yang didasarkan pada tabiat manusia di mana saja dan kapan saja atau bersifat abadi.¹⁹⁴

Perbedaan antara keadilan yang abstrak dan *equity* terhadap hukum, maka hukum dengan sendirinya bersifat umum dan sering kali ketat (keras atau tajam) bilamana dilaksanakan terhadap perkara yang

¹⁹³ Yopi Gunawan, dan Kristian, *Op.Cit*, 35

¹⁹⁴ Teguh Prasetyo & A. Halim Barkatullah, *Op.Cit.* hlm 269

khusus. *Equity* dapat mengubah dan memperlunak keketatan dalam mempertimbangkan perkara yang khusus tersebut. Semua diskusi mengenai masalah masalah *equity* mengenai penafsiran peraturan dan presedent yang benar yang berasal dari pernyataan yang fundamental tentang masalahnya.¹⁹⁵

Hukum sebagai kumpulan peraturan yang mengikat baik pejabat maupun rakyat yakni hukum berbeda dari ketentuan-ketentuan yang mengatur dan mengungkapkan bentuk konstitusi adalah peranan hukum untuk membimbing tingkah laku para pejabat dalam melaksanakan tugasnya dan untuk menghukum para pelanggar. Pengertian ini dimanfaatkan oleh beberapa ahli hukum modern yang menentang kekuasaan administrasi yang tidak terbatas.¹⁹⁶

Tujuan kekuasaan pemerintah dalam bidang perburuhan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh. Pekerja harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, dan upah yang layak. Selain itu pemerintah juga memperhatikan kepentingan pengusaha yakni kelangsungan kegiatan perusahaan. Kekuasaan pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan telah

¹⁹⁵ *Ibid. Hlm 270*

¹⁹⁶ *Ibid. hlm 270*

membawa perubahan mendasar dalam perubahan sifat hukum perburuhan privat ke sifat hukum perburuhan publik.¹⁹⁷

Plato mencoba menjabarkan konsep keadilan atau gagasannya tentang keadilan dari ilham : sedangkan Aristoteles memperolehnya dari analisis ilmiah berdasarkan prinsip –prinsip rasional yang dikembangkan terhadap suatu prinsip rasional terhadap latar belakang berbagai jenis masyarakat politik dan hukum yang memang terdapat pada masa itu. Keadilan sebagai kebijakan dalam arti keserasian dan keseimbangan batin tak dapat diketahui atau diberitahukan dengan memakai alasan –alasan yang masuk akal (rasional). Hal ini dikemukakan Plato dalam bebarapa suratnya .¹⁹⁸

Dalam mengartikan keadilan Plato sangat dipengaruhi oleh cita-cita kolektivistik yang memandang keadilan sebagai hubungan harmonis dengan berbagai organisme sosial. Setiap warga negara harus melakukan tugasnya sesuai dengan posisi dan sifat alamiahnya. Maka keadilan sangat terkait dengan peran dan fungsi individu dalam masyarakat. Idealisme keadilan akan tercapai bila dalam kehidupan semua unsur masyarakat berupa individu dapat menempatkan dirinya pada proporsi masing-masing dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diemban.¹⁹⁹

¹⁹⁷ Lulu Husni, *Op.Cit*, hlm 24

¹⁹⁸ Teguh Prasetyo & A.Halim Barkatullah, *Op.Cit*.hlm.264

¹⁹⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),hlm.47

Selain hal itu ada teori keadilan dari Jeremy Bentham, menurut Menurut Mochtar Kusumaatmadja dan Bernard Arief Sidharta mengatakan bahwa : Ajaran Bentham tersebut sebagai eudaemonisme atau utilitarisme merupakan ajaran yang meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan (happiness).²⁰⁰

Teori tentang fungsi dalam masyarakat yang sudah maju dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sisi pertama di mana kemajuan masyarakat dalam berbagai bidang membutuhkan aturan hukum yang mengaturnya. Dan sisi kedua di mana hukum dapat mengembangkan masyarakat atau mengarahkan perkembangan masyarakat. Bagaimanapun juga fungsi hukum dalam masyarakat sangat beraneka ragam, tergantung kepada berbagai faktor dalam masyarakat. Fungsi hukum dalam masyarakat belum maju juga berbeda dengan masyarakat maju. Dalam setiap masyarakat hukum lebih berfungsi untuk menjamin keamanan dalam masyarakat dan jaminan pencapaian struktur sosial yang diharapkan oleh masyarakat.²⁰¹

Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi hukum dalam masyarakat sebagai berikut :²⁰²

- a. Fungsi memfasilitasi, dalam hal ini termasuk memfasilitasi sehingga tercapai ketertiban.

²⁰⁰ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, (Bandung, Alumni:2000), hlm. 12.

²⁰¹ Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern*, (Bandung:Refika Aditama, 2009), hlm.247

²⁰² *Ibid.*

- b. Fungsi represif dalam hal ini termasuk penggunaan hukum sebagai alat bagi elite berkuasa untuk mencapai tujuannya.
- c. Fungsi ideologis dalam hal ini pencapaian legitimasi, dominasi, kebebasan, kemerdekaan dan keadilan.
- d. Fungsi reflektif dalam hal ini hukum merefleksi keinginan bersama dalam masyarakat, sehingga hukum dapat bersifat netral.

Dengan demikian baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum akan sangat bergantung pada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan oleh setiap individu, namun karena tidak mungkin dicapai maka diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat atau bangsa tersebut. Masyarakat ideal merupakan masyarakat yang mencoba memperbesar kebahagiaan dan memperkecil ketidakbahagiaan, atau masyarakat yang mencoba memberi kebahagiaan sebesar mungkin kepada rakyat pada umumnya, agar ketidakbahagiaan diusahakan sedikit mungkin dirasakan oleh rakyat pada umumnya.²⁰³

Moral hukum progresif ingin mendorong agar cara kita berhukum tidak pernah waktu untuk berhenti, melainkan selalu ingin melakukan sesuatu menuju kepada keadaan yang lebih baik. Hukum progresif tidak dapat disebut sebagai tipe hukum yang khas dan selesai, melainkan lebih

²⁰³ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Ibid*, hlm. 12.

merupakan gagasan yang mengalir yang tidak mau terjebak ke dalam status quo sehingga menjadi mandek. Hukum progresif selalu ingin setia pada asas besar, “hukum adalah untuk manusia” . Hukum progresif dapat diibaratkan sebagai papan penunjuk yang selalu memperingatkan, hukum harus terus-menerus merobohkan, mengganti, membebaskan hukum yang mandek karena tidak mampu melayani lingkungan yang berubah.²⁰⁴

Hukum progresif menolak pengutamaan dan pengunggulan ilmu hukum yang bekerja secara analitis (analytical jurisprudence), yaitu yang mengedepankan peraturan dan logika. Cara kerja analitis yang berkuat dalam ranah hukum positif tidak akan banyak menolong hukum untuk membawa Indonesia keluar dari keterpurukannya. Hukum progresif lebih mengunggulkan aliran realisme hukum dan penggunaan optic sosiologis dalam menjalankan hukum. Hukum ada tidak semata-mata untuk dirinya sendiri, tetapi untuk tujuan dan makna sosial yang melapui logika hukum. Sekalipun dalam negara hukum tetapi tidak semuanya secara total harus dilakukan dengan melalui hukum. Menyerahkan dinamika dan proses dalam masyarakat sepenuhnya kepada hukum bisa berakibat fatal. Proses-proses produktif dalam masyarakat termasuk keadilan bisa macet atau terganggu.²⁰⁵

Dalam teori hukum modern, positivisme telah mendapatkan pengertian umum. Positivisme hukum telah memanifestasikan dirinya ke

²⁰⁴ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit*, hlm7

²⁰⁵ *Ibid*, hlm21

dalam yurisprudensi analitik, yang disini disebut Positivisme Analitik. Positivisme Analitik bertitik tolak dari suatu tatanan hukum tertentu, di mana dari situ dijangkau konsep-konsep, pengertian-pengertian dan perbedaan-perbedaan fundamental tertentu dengan menggunakan metode yang sepenuhnya induktif, kemudian membandingkannya dengan perbedaan-perbedaan, konsep-konsep dan pemikiran-pemikiran fundamental tertentu dari tatanan hukum lain untuk memastikan sejumlah unsur yang sama. Dengan cara ini, Positivisme Analitik berarti melengkapi ilmu pengetahuan hukum dengan anatomi suatu sistem hukum yang prinsipnya memisahkan hukum yang ada (*das sollen*) dengan yang seharusnya (*das sein*). Sarjana yang membahas secara komprehensif sistem Positivisme hukum analitik adalah John Austin, seorang yuris Inggris. Ia mendefinisikan hukum sebagai suatu aturan yang ditentukan untuk membimbing makhluk berakal oleh makhluk berakal yang telah memiliki kekuatan untuk mengalahkannya. Sehingga karenanya hukum, yang dipisahkan dari keadilan dan sebagai gantinya didasarkan pada ide-ide baik dan buruk, dilandaskan pada kekuasaan tertinggi.²⁰⁶

Menurut Austin, ilmu yurisprudensi membicarakan hukum-hukum positif, karena mempertimbangkan tanpa memperhatikan baik atau buruknya hukum itu. Semua hukum positif berasal dari pembuat hukum yang sangat menentukan, sebagai yang berdaulat. Ia mendefinisikan penguasa sebagai sebagai seorang yang superior yang

²⁰⁶ Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum*, (Jakarta: Susunan I, 1990), hlm. 258

menentukan, bukan dalam kebiasaan ketaatan kepada seseorang yang seakan-akan superior dan yang menerima ketaatan dari suatu masyarakat tertentu. Ia menjelaskan bahwa atasan itu mungkin seorang individu, sebuah lembaga atau sekumpulan individu. Penguasa tidak dengan sendirinya diikat oleh batasan hukum baik dipaksakan oleh prinsip-prinsip atasan atau oleh hukum-hukumnya sendiri.²⁰⁷

Ilmu hukum memiliki keterikatan yang erat dengan masyarakatnya. Sulit untuk memahami hukum suatu bangsa dengan baik, apabila hukum dilepaskan dari lingkungan, dalam hal ini masyarakat di mana hukum berada dan dijalankan. Maka pantaslah dikatakan hukum selalu tertanam dalam bagian –bagian tertentu dari hukum seperti para ahli di dunia untuk mendiskusikannya. Berdasarkan pandangan tersebut hendak melakukan advokasi guna membela hak suatu bangsa untuk mencari jalan sendiri dan menjadikan hukumnya benar-benar berfungsi memecahkan masalah yang dihadapi.²⁰⁸

Karakteristik hukum yang terpenting menurut teori Austin terletak pada karakter imperatifnya. Hukum dipahami sebagai perintah dari penguasa. Akan tetapi tidak semua perintah dianggap sebagai hukum. Menurut pandangannya hanya perintah-perintah umum yang mengharuskan seseorang atau orang-orang untuk bertindak dari suatu kelas pantas mendapat atribut hukum. Sebuah perintah yang memenuhi

²⁰⁷ Abdul Ghafur Anshori, *Op.Cit.hlm.94*

²⁰⁸ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.hlm.28*

syarat sebagai hukum tidak harus keluar langsung dari suatu badan legislative suatu negara, bisa saja keluar dari badan resmi pemerintah di mana otoritas pembuatan hukum telah didelegasikan oleh penguasa. Hukum buatan hakim adalah hukum positif dalam pengertian yang sebenarnya, karena aturan yang dibuat oleh hakim melalui kekuatan hukum berupa kekuasaan yang diberikan negara.²⁰⁹

Adanya berbagai jenis hukum diterangkan oleh tokoh positivisme Jhon Austin (1790-1859) dibedakan menjadi dua :²¹⁰

1. Hukum Allah merupakan moral hidup dari hukum dalam arti sejati.
2. Hukum Manusia yaitu segala peraturan yang dibuat oleh manusia .

Hukum manusia dibedakan menjadi :

- a. Hukum yang sungguh-sungguh (properly so called).
Hukum ini adalah undang-undang yang berasal dari suatu kekuasaan politik, atau peraturan-peraturan pribadi-pribadi swasta menurut undang-undang yang berlaku.
- b. Hukum yang sebenarnya bukan hukum (improperly so called). Peraturan –peraturan yang berlaku bagi klub, pabrik dan sebagainya. Peraturan ini bukan hukum dalam arti yang sesungguhnya, sebab tidak berkaitan dengan pemerintah sebagai pembentuk hukum.

²⁰⁹ Abdul Ghafur Anshori, *Ibid.* hlm 95

²¹⁰Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990). hlm.41

Jika mengacu pada pendapat Austin, maka Theo Huijbers menjelaskan ada dua turunan pandangan :

- a. Bidang yuridis mendapat tempat yang terbatas, yaitu menjadi unsur negara, Wilayah hukum bertepatan dengan wilayah suatu negara.
- b. Hukum mengandung arti kemajemukan sebab terdapat beberapa bidang hukum di samping negara, walaupun bidang-bidang itu tidak mempunyai arti hukum dalam arti yang penuh. Hukum dalam arti yang sesungguhnya adalah hukum yang berasal dari negara dan dikukuhkan oleh negara. Hukum-hukum lain tetap dapat disebut hukum, tetapi tidak memiliki arti yuridis yang sesungguhnya.

Austin adalah tokoh yang memisahkan secara tegas antara hukum positif dengan hukum yang dicita-citakan, dengan kata lain ia memisahkan secara tegas antara hukum dengan moral dan agama. Ilmu hukum hanya membahas hukum positif saja, tidak membahas hubungan antara hukum positif dengan moral dan agama. Hukum merupakan sebuah perintah dari penguasa dan hukum secara tegas dipisahkan dari moral. Hakekat dari semua hukum adalah perintah yang dibuat oleh penguasa yang berdaulat yang ditujukan kepada yang diperintah dengan disertai sanksi apabila perintah dilanggar.

Prinsip dasar positivisme hukum adalah yang pertama merupakan suatu tatanan hukum negara berlaku bukan karena mempunyai dasar dalam kehidupan social, melainkan bentuk dari instansi yang berwenang.²¹¹

Aliran legisme hukum sesuai dengan ajaran Trias Politica dari Montesquieu yang mengajarkan bahwa hanya yang dibuat badan legislative yang dapat membuat hukum. Jadi kaidah yang tidak dibuat badan legislative bukan merupakan aturan hukum. Aliran legisme berkeyakinan bahwa semua persoalan sosial akan segera terselesaikan apabila undang-undang telah mengaturnya. Undang-undang dianggap sebagai obat mujarab. Undang-undang adalah segalanya sekalipun dalam kenyataanya tidak demikian.²¹²

Aliran positivisme hukum telah memperkuat ajaran legisme yaitu suatu ajaran yang menyatakan tiada hukum di luar undang-undang. Undang-undang menjadi sumber hukum satu-satunya. Di mana Undang-undang hukum diidentikan. Legisme hukum tidak sama dengan positivisme hukum. Para ahli legisme hukum hanya menganggap undang-undang sebagai suatu sumber hukum, sedangkan para positivisme hukum tidak hanya membatasi undang-undang saja sebagai sumber hukum, melainkan yang dijadikan sumber hukum yaitu kebiasaan, adat dan pendapat masyarakat. Para ahli positivisme hukum

²¹¹ N.E. Algra dan Van Duyvendijk, *Mula Hukum*, terjemahan dari Rochtanvaang oleh Simorangkir, (Bandung: Binacipta, 1983), hlm. 139.

²¹² Lili Rasyidi, *Dasar-dasar Filsafat Hukum*, (Bandung: Alumni, 1981), hlm. 34

menyatakan karya-karya ilmiah para ahli hukum hanya mengenai hukum positif, tetapi boleh berorientasi pada hukum kodrat atau penganut hukum alam.²¹³

Teori tentang perubahan sosial dalam hubungannya dengan sektor hukum merupakan hubungan interaksi dalam arti terdapat pengaruh perubahan sosial terhadap perubahan sektor hukum, sementara di pihak lain perubahan hukum juga berpengaruh terhadap suatu perubahan sosial. Sejalan dengan fungsi hukum sebagai sarana perubahan social, atau sarana rekayasa masyarakat (*Social Engineering*). Jadi hukum merupakan sarana rekayasa masyarakat (*a tool of social engineering*) suatu istilah yang pertama dicetuskan oleh ahli hukum Amerika yang terkenal Roscoe Pound , dalam bidang kriminal menyatakan posisi bahwa hukuman harus sesuai dengan pelaku criminal, bukan dengan tindakan criminal itu sendiri. Sesuai dengan ajaran Roscoe Pound tentang hukum yang berfungsi sebagai rekayasa masyarakat atau sebagai alat kontrol masyarakat, maka terlebih lagi sistem hukum yang sudah maju, dengan pembuatan dan perkembangan hukum didesain secara professional dan logis, maka tidak disangsikan lagi bahwa produk hukum dapat mempengaruhi bahkan mengubah sendi-sendi kehidupan masyarakat.²¹⁴

²¹³Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990). hlm. 43-45

²¹⁴ Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm 250.

Hanya saja sebelum suatu produk hukum diubah baik oleh parlemen, pemerintah atau oleh pengadilan, terlebih dahulu sudah ada kebutuhan dalam masyarakat akan perubahan itu. Semakin cepat hukum merespon suatu perubahan hukum dalam masyarakat, semakin besar pula peran yang dimainkan oleh hukum untuk perubahan masyarakat tersebut. Semakin lamban hukum merespon suara pembauran dalam masyarakat semakin kecil fungsi hukum dalam mengubah masyarakat tersebut, karena masyarakat sudah terlebih dahulu mengubah dirinya sendiri. Dalam hal ini hukum hanyalah berfungsi sebagai ratifikasi dan legitimasi saja. Sehingga dalam kasus seperti ini bukan hukum yang mengubah masyarakat melainkan perkembangan masyarakat yang mengubah hukum.²¹⁵ Sesungguhnya hukum tidak menabuhkan perubahan. Tanpa perubahan hukum akan ditinggalkan masyarakat. Pada tataran yang konkrit maka perubahan terjadi pada sistem dan peraturan hukum. Awalnya sistem civil law dan common law sebagai dua sistem yang benar-benar ada. Yang satu sebagai sebuah sistem yang mencerminkan karya manusia yang sadar dan sengaja (purposeful human act), sedangkan yang lain sebagai sistem yang berkembang secara tradisional. Tapi sekarang dunia sudah berbicara mengenai adanya mixed system karena misalnya fenomena global yang memicu

²¹⁵ *Ibid*,

kepadatan dan intensitas interaksi, interface dan interchange kelembagaan dan proses-proses di dunia.²¹⁶

Dalam pandangan realisme hukum adalah hasil dari kekuatan-kekuatan social dan alat kontrol sosial. Karena itu program ilmu hukum realis hampir tidak terbatas meliputi kepribadian manusia, lingkungan social, keadaan ekonomi, kepentingan bisnis. Semua ini adalah pembentuk hukum dan hasil hukum dalam kehidupan. Karl.N.Liewellyn seorang ahli sosiologi hukum menyebutkan ciri-ciri realisme diantaranya :²¹⁷

- a. Tidak ada mazhab realis, realisme adalah gerakan dari pemikiran dan kerja tentang hukum.
- b. Realisme adalah konsep hukum yang terus berubah dan alat untuk tujuan-tujuan sosial, sehingga sehingga setiap bagian harus diuji tujuan dan akibatnya. Realisme mengandung konsep tentang masyarakat yang berubah lebih cepat dari pada hukum.
- c. Realisme menganggap adanya pemisahan sementara antara hukum dan seharusnya ada untuk tujuan-tujuan studi. Pendapat-pendapat tentang nilai selalu diminta agar setiap penyelidikan ada sasarannya, tetapi selama penyelidikan gambaran harus tetap sebersih mungkin karena keinginan pengamat atau tujuan etis.

²¹⁶ Satjpto Rahardjo, *Op.Cit*, hlm.59

²¹⁷ *Ibid*

- d. Realisme tidak percaya pada ketentuan –ketentuan dan konsepsi-konsepsi hukum menggambarkan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pengadilan, dan orang-orang realisme menerima definisi peraturan-peraturan sebagai ramalan-ramalan umum tentang apa yang akan dilakukan oleh pengadilan-pengadilan sesuai dengan kepercayaan itu. Realisme menggolongkan kasus-kasus ke dalam kategori-kategori yang lebih kecil dari pada yang terdapat dalam praktik masa lampau.
- e. Realisme menekankan evolusi tiap bagian dari hukum dengan mengingatkan segala akibatnya.

Aliran tersebut di atas, sesungguhnya dapat pula disebut aliran positivisme hukum dengan tujuan hukum dalam menciptakan ketertiban masyarakat. Sejalan dengan teori Mochtar Kusumaatmadja menyatakan yaitu *law as a tool of social engineering* (hukum sebagai alat untuk merekayasa masyarakat). Istilah “*tool*” (alat) diganti dengan sarana sehingga hukum adalah sarana pembaruan masyarakat dan dikenal dengan teori hukum pembangunan.²¹⁸

Menurut Jhon Rawals keadilan menjadi alamiah sifatnya jika tatanan yang ada dapat diterima oleh semua orang dan dirasakan sebagai sesuatu yang adil. Lewat penerimaan yang ikhlas dari semua pihak atau golongan, ras, etnis, dan agama dan dirasakan tanpa tekanan maka

²¹⁸ Abdul Ghafur Ansori, *Hukum, Masyarakat, dan Pembangunan Hukum Nasional: Suatu uraian tentang Landasan Pikiran, pola dan mekanisme Pembaruan Hukum di Indonesia, Cet.kedua,(Bandung,BinaCipta:1986)*, hlm.9

secara otomatis tatanan yang ada yang dimasyarakat dapat disebut sebagai tatanan yang adil. Sebaliknya apabila tatanan yang ada dan berlaku merupakan tatanan yang tidak adil maka keadilan itu sendiri tidak mungkin dapat terlaksana. Jhon Rawls juga menyoroti bahwa keadilan dan berbagai permasalahan yang erat kaitannya dengan cita atau teori hukum hanya dapat diterapkan dalam masyarakat jika telah diwujudkan secara tertulis, misalnya dalam bentuk undang-undang dasar , undang-undang, dan peraturan pemerintah dan lain sebagainya.²¹⁹

²¹⁹ Yopi Gunawan & Kristian, *Op.Cit. hal 35-36*

BAB III

Data Hasil Penelitian

A. Penyelesaian Perselisihan PHK Secara Bipartit Dalam Hubungan Industrial.

Hubungan kerja di perusahaan perlu didukung suatu sistem hubungan industrial, yaitu adanya pelaku yang meliputi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah dan proses produksi barang dan jasa. Sistem hubungan industrial berfungsi menjaga kelancaran peningkatan produksi, menciptakan ketenangan bekerja, mencegah pemogokan kerja, serta menciptakan stabilitas sosial.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartit menggunakan peraturan hukum perdata yaitu asas hukum perjanjian berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perselisihan phk oleh perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan dengan perundingan bersama pekerja atau serikat pekerja dalam perusahaan.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tidak dapat tercapai kesepakatan oleh hukum perdata , maka penyelesaian perselisihan dilimpahkan oleh salah satu pihak untuk mendapatkan penyelesaian mediasi pada bagian perselisihan hubungan industrial Dinas

Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Dari hasil penelitian didapatkan data phk melalui risalah mediasi oleh pegawai pegawai negeri sipil yang ditunjuk berdasarkan surat tugas kepala Dinas Ketenagakerjaan. Adapun penyelesaian phk secara konsiliasi atau arbitrase tidak pernah ditawarkan kepada pekerja/buruh dalam penyelesaian sengketa berdasarkan UUK dan UUPPHI.

Kasus-kasus perselisihan hubungan industrial Kota Tangerang bulan Januari sampai Desember tahun 2019 terdapat 148 perusahaan sebagai berikut :²²⁰

- a. Jumlah perselisihan PHK sebanyak 139 kasus.
- b. Jumlah perselisihan kepentingan sebanyak 7 kasus
- c. Jumlah perselisihan hak sebanyak 3 kasus
- d. Jumlah perselisihan serikat pekerja sebanyak 0 kasus.

Kasus –kasus perselisihan hubungan industrial bulan Januari sampai Maret tahun 2020 terdapat 34 perusahaan sebagai berikut :

- a. Jumlah perselisihan PHK sebanyak 30 kasus
- b. Jumlah perselisihan kepentingan sebanyak 2 kasus
- c. Jumlah perselisihan hak sebanyak 2 kasus
- d. Jumlah perselisihan serikat pekerja sebanyak 0 kasus.

Risalah penyelesaian PHK yang ditunjuk oleh pemerintah terhadap pekerja/buruh yang bersengketa dapat diketahui melalui penyelesaian bipartite antara perusahaan dengan pekerja/buruh menurut keterangan masing-masing pihak yang bersengketa sebagai berikut :

1. Perselisihan PHK secara bipartit antara PT Megah Mas Prima yang beralamat jalan M.Toha Km. 4,7 RT.007 /002 Periuk Kota Tangerang dengan Sdri Anggraeni Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah yang beralamat Vila Permata Regency Jalan Cendana 3 Blok DA.6 No.4 Gelam Jaya Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Data hasil penelitian

²²⁰ Sumber data dari Dinas Ketenagakerjaan kota Tangerang bagian hubungan industrial

pada Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang, mendapatkan bahan perselisihan bipartite dengan nomor: 567.2/2059-HI/2019 tertanggal 12 Juli 2019 di peroleh kasus-kasus PHK dalam risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja dalam penyelesaian bipartite.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang di PHK secara sepihak dalam surat pengaduan yang ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang nomor : 567.2/1436-HI/2019 tertanggal 8 Mei 2019 menerangkan penyelesaian PHK secara bipartite antara PT.Linknet dengan Sdri. Zhevardine.

PHK sebagaimana yang ditunjuk ketentuan dalam Pasal 150 UUK menyatakan “PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Setiap perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan PHK harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan.²²¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi dalam perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 UU PPHI :

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- 3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya dalam Pasal 4 UU PPHI menyatakan:

- 1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya –upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- 2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- 3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- 4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh hari) kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- 5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- 6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

²²¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 124

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal jenis PHK oleh perusahaan yaitu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:²²²

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat yang dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

²²² Lulu Husni, *Op.Cit*, hlm 177-178

- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengaturan PHK terdapat pula dalam “Pasal 21 sampai Pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150 /Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan”, yakni:

- a. Uang pesangon
Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat PHK.
- b. Uang penghargaan masa kerja
Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja /buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti kerugian
Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh karena akibat phk, yaitu penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, perumahan, dan lainnya.
PHK yang dilakukan oleh perusahaan seringkali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja, oleh karena itu upaya pencegahan perselisihan PHK.
Sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UUK yaitu:
 - a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintah, dengan segala harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
 - c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara teknis yuridis pelaksanaan PHK itu sendiri juga merujuk pada ketentuan Pasal 151 dan 152 UUK. Ketentuan ini telah diubah dalam Undang- Undang Cipta Kerja dengan mengubah pasal 151 dan menyisipkan pasal 151A dan menghapus pasal 152 UUK. Ketentuan perubahan tersebut pada prinsipnya masih memiliki persamaan dengan ketentuan sebelumnya. Untuk pengusaha melakukan PHK karena terancam perusahaan tutup yang ditimbulkan akibat adanya *force majeure* merujuk pada ketentuan pasal 151A huruf g dan pasal 154A huruf d Undang-Undang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, alasan PHK ini dapat dilakukan dengan memperhatikan prosedur PHK, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan mengubah pasal 151 dan menyisipkan pasal 151A dan menghapus pasal 152 UUK. Dalam hal pengusaha melakukan PHK karena terancam perusahaan tutup yang ditimbulkan akibat adanya *force majeure* merujuk pada ketentuan pasal 151A huruf g dan pasal 154A huruf d Undang-Undang Cipta Kerja.

Pandemi *Covid-19* ini disebutkan secara tegas mengingat wabah penyakit yang menyebabkan seluruh aktivitas masyarakat kian terganggu dan penutupan berbagai sektor serta oleh pemerintah Indonesia ditetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat, sehingga Pandemi *Covid-19* dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure* untuk perusahaan dengan melakukan kebijakan PHK untuk sebagian pekerja. Bila dipaksakan sebuah perusahaan beroperasi seperti biasanya menimbulkan bahaya yang sangat besar bagi seluruh pekerjanya.

Penelitian PHK pada Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang, mendapatkan bahan perselisihan bipartite dengan nomor: 567.2/2059-HI/2019 tertanggal 12 Juli 2019 di peroleh kasus-kasus PHK dalam risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja dalam penyelesaian bipartite.

“Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004”.²²³

2. Upaya penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite oleh Firma Hukum Margono –Surya & Patner

Pihak pekerja menunjuk dengan surat kuasa khusus dan memilih domisili hukum pada Firma Hukum Margono –Surya & Patner tertanggal 24 Mei 2019, beralamat di Citylofs Sudirman Unit 720 lantai 7 Jalan KH Mansyur nomor 121 Jakarta. Dalam surat kuasa khusus dan atas nama serta mewakili pemberi kuasa dalam perkara mewakili dan/atau mendampingi serta memberikan bantuan hukum kepada pemberi kuasa untuk menghadap pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang perihal panggilan klarifikasi dalam surat nomor 567.1/1586/1586-HI/2019. Untuk kepentingan melakukan kuasa tersebut di atas, penerima kuasa berhak untuk melakukan segala tindakan hukum yang dipandang perlu untuk kepentingan penerima kuasa termasuk tidak terbatas pada menghadiri pemanggilan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, menghadap Mediator atau Arbiter, konsiliator, menghadiri seluruh sidang-sidang yang dipimpin oleh mediator atau Arbiter atau konsiliator, menghadap dan/atau menangani semua hal yang berkaitan dengan maksud pemberi kuasa ini dengan pihak-

²²³ Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.185

pihak lainnya, baik pejabat pemerintah maupun pejabat swasta di seluruh Indonesia; mengajukan jawaban, memberi dan mengajukan dokumen-dokumen serta mendatangi dokumen, akta,serta lainnya, memberi atau meminta keterangan dan pada pokoknya dapat melakukan segala tindakan yang perlu dan sebagai termohon dan kuasa ini diberikan dengan kuasa substitusi dan hak retensi.

Penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite oleh dua pihak tersebut di atas, diperoleh data atau keterangan sebagai berikut :²²⁴

Penyelesaian perselisihan PT.Megah Mas Prima dengan Sdri.Anggreani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahman, dilakukan oleh kedua belah pihak di dalam perusahaan dengan mengacu pada aturan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Pihak perusahaan dengan pekerja terjadi perselisihan PHK karena perusahaan melakukan relokasi dari kota ke Kabupaten Tangerang. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami intimidasi dari managent perusahaan PT.Megah Mas Prima berupa menghindari hak normatif pekerja berupa phk tanpa memperhatikan ketentuan hukum dalam Pasal 156 ayat (1) sampai (3) UUK yaitu hak normatif yang seharusnya diberikan oleh perusahaan dengan menggantikan dengan penawaran uang kompensasi berdasarkan kehendak perusahaan.

Permasalahan utama dalam perselisihan PHK secara bipartite masing-masing pihak PT. Megah Mas Prima dan pekerja/buruh mempertentangkan isi substantif PHK dalam peraturan hubungan kerja

²²⁴ Data panggilan Dinas ke III Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

yang terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PHK yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan atau tidak sesuai dengan isi PKB dan Peraturan Perusahaan.

Kasus PHK penyelesaian bipartite PT Megah Mas Prima nomor 020/SP/HRD/VI/2019 sehubungan dengan adanya permohonan tripartite Sdri.Wulan Fathur Rahmah ke Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang tertanggal 7 Mei 2019, sebagai berikut :

- a. Bahwa apabila Sdri Wulan Fathatur Rahmah ingin tetap bekerja seperti biasanya di PT Megah Mas Prima maka Sdri Wulan Fathur Rahmah mencabut surat permohonan tripartit tertanggal 7 Mei 2019 ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.
- b. Bahwa apabila Sdri. Wulan Fathur Rahmah ingin melanjutkan tripartite ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Serang, supaya Sdri.Wulan Fathur Rahmah mengajukan pengunduran diri dari PT.Megah Mas Prima.
- c. Surat peringatan ini memiliki masa berlaku 3 (tiga) hari dari tanggal diterbitkannya surat peringatan tersebut.

Demikian pula surat peringatan nomor:021/SP/HRD/VI/2019, ditujukan kepada Sdri.Anggreani Ayu Priadin memiliki isi surat peringatan yang sama dari PT.Megah Mas Prima .

Ketentuan PHK oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UUK menyatakan :

“Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status,penggabungan,

peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Keterangan atau pendapat manajemen PT Megah Mas

Prima dari penyelesaian PHK secara bipartit sebagai berikut :

- a. Perusahaan menyatakan tidak ada perselisihan PHK atau perselisihan hubungan industrial.
- b. Perusahaan menawarkan atas kompensasi relokasi perusahaan sebesar Rp.1000.000,-/tahun.
- c. Apabila pekerja menolak penawaran tersebut, pekerja dapat mengajukan pengunduran diri atau menempuh jalur hukum.

Sehubungan telah dilaksanakannya penyelesaian secara bipartit para pihak tersebut di atas, yang hasilnya tidak tercapai kata sepakat, sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) UU PPHI, maka dapat dibuktikan pihak yang berselisih meminta perlindungan hukum kepada pemerintah melalui laporan pekerja kepada Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui

konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator.

Setiap perundingan bipatit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari : nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.²²⁵

Berdasarkan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, penyebab utama yang sering ditemui di berbagai perusahaan dapat dikelompokkan sebagai berikut :²²⁶

- a. Tuntutan yang bukan normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama.
- b. Tuntutan normatif, yakni tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.
- c. Keterlibatan pihak ketiga, yakni pekerja/buruh dari perusahaan lain atau serikat pekerja yang memprovokasi pekerja sehingga terjadi perselisihan.
- d. Tekanan dari pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

Menurut Soerjono Soekanto ada faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, diantaranya :²²⁷

²²⁵ Lalu Husni, *Ibid*, hlm 125

²²⁶ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika Persada, 1994), hlm 247

²²⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan ke 5, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 42.

- a. Faktor Hukum
Praktik Penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Pada hakikatnya penyelenggaraan hukum bukan hanya mencakup *law enforcement*, namun juga *peace maintenance*, karena penyelenggaraan hukum sesungguhnya merupakan proses penyerasian antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.
- b. Faktor Penegakan Hukum
Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum.
- c. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung
Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan.
- d. Faktor Masyarakat
Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.
- e. Faktor Kebudayaan
Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soejono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perilaku yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang.

Kegiatan hukum dalam arti luas mencakup kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, baik melalui prosedur peradilan ataupun

melalui prosedur arbitrase dalam penyelesaian sengketa lainnya. Dalam arti sempit penegakan hukum itu mencakup kegiatan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, khususnya melalui proses peradilan pidana yang melibatkan aparat penegak hukum.²²⁸

3. Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tertanggal 20 Mei 2019 dihadapan Kasie perselisihan hubungan industrial dan mediator hubungan industrial, diperoleh data atau keterangan penyelesaian perselisihan phk sebagai berikut :²²⁹

a. Keterangan Pihak Pekerja

Bahwa pekerja sdri. Anggreani Ayu Priadin adalah pekerja pada perusahaan PT. Megah Mas Prima sejak tanggal 2 Januari 2009 dengan status karyawan tetap dengan upah terakhir sebesar 5.935.000,- (Lima Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Rupiah). Pekerja Sdri. Wual Fathur Rahmah adalah pekerja pada perusahaan PT. Megah Mas Prima sejak tanggal 22 Oktober 2013 dan diangkat menjadi karyawan tetap sejak tanggal 11 Januari 2016 dengan upah terakhir sebesar Rp.4.478.000,-(Empat Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Rupiah). Perusahaan PT. Megah

²²⁸ HM Ali Masyur, *Pranata hukum dan penegakannya di Indonesia*, (Semarang : Unnisula Press, 2010), hlm.57

²²⁹ Data Penolakan Putusan Mediasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang 2019

Mas Prima memiliki di dua lokasi yaitu di periuk Kota Tangerang dan di Bojong Cikupa Kabupaten Tangerang, namun tanpa pemberitahuan lebih lanjut manajemen melakukan relokasi sehingga seluruh mesin-mesin dan para pekerja di periuk akan direlokasi ke pabrik yang ada di cikupa. Pihak management memaksa pekerja yang tidak bersedia direlokasi wajib menulis surat pengunduran diri dan tanda tangan di atas materai. Bahwa pada tanggal 3 April 2019 pekerja Sdri. Anggraeni Ayu Priadin dan Wulan Fathatur Rahmah mencoba memberanikan diri untuk membuat surat keberatan atas kompensasi yang ditawarkan pihak perusahaan dan meminta perusahaan PT. Megah Mas Prima untuk mempertimbangkan kembali , mengingat masa kerja Sdri Anggreani Ayu Priadin dan Sdri. Wulan Fathur Rahmah yang sudah lama dan surat tersebut sudah diterima pihak HRD perusahaan.

Penyelesaian perselisihan PHK yang terjadi harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh para pihak. Pihak pengusaha melakukan upaya perundingan, demikian juga pekerja atau serikat pekerja harus memainkan peranan sehingga ketenangan bekerja di perusahaan tetap terjaga. Perselisihan PHK sering terjadi karena belum lengkapnya pengaturan hak normatif dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Dari data penelitian diperoleh keterangan PHK karena adanya relokasi perusahaan yang mekanisme penyelesaiannya tidak

berdasarkan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama sebagai berikut :

- 1) Bahwa pada tanggal 29 April 2019 seluruh pekerja termasuk Sdri. Anggreani Ayu Priadi dan Sdri.Wulan Fathur Rahmah harus pindah ke Cikupa.
- 2) Bahwa perusahaan memberikan surat peringatan kepada seluruh pekerja termasuk Sdri.Anggreani Ayu Priadi dan Wulan Fathur Rahmah dipaksa oleh perusahaan untuk mengundurkan diri,
- 3) Bahwa Sdri. Anggreani Ayu Priadi dan Wulan Fathur Rahmah mengajukan surat permohonan penyelesaian PHK ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada tanggal 7 Mei 2019.
- 4) Bahwa dengan ancaman perusahaan tersebut di atas, Sdri.Anggreani Ayu Priadi dan Wulan Fathur Rahmah meminta haknya sesuai Pasal 169 UUK tentang ketentuan uang pesangon, masa kerja dan penggantian hak karena PHK oleh perusahaan PT Megah Mas Prima.

Adanya ancaman PHK oleh pengusaha terhadap pekerja tersebut di atas, menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja beserta keluarganya. Perusahaan seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja malah sebaliknya bertindak sewenang-wenang dalam melakukan relokasi perusahaan. Pengusaha mengabaikan dalam

mempertimbangkan masa kerja bagi pekerja yang sudah 10 (sepuluh) tahun bekerja untuk diberikan hak normatifnya dalam melakukan PHK. Sebagaimana disebutkan berdasarkan asas pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 2 UUK menyatakan : “pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.” Selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut ditegaskan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spritual.”

Adapun surat permohonan penyelesaian perselisihan PHK dan pelaporan tanggal 7 Mei 2019 yang disampaikan oleh Sdri. Anggreani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sebagai Permohonan tidak bersedia ikut dalam relokasi perusahaan serta tidak bersedia menerima kompensasi penawaran dari perusahaan yang dianggap tidak adil dan bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Permohonan memfasilitasi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang karena kehendak pekerja dalam hal :

- 1) Permohonan penggantian hak yang tidak mempertimbangkan masa kerja karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.
- 2) Permohonan untuk melakukan pemeriksaan terhadap PT.Megah Mas Prima berdasarkan UUK, UU.No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam penyelesaian PHK secara bipartite, keterangan dari pihak perusahaan PT. Megah Mas Prima. Pekerja Sdri. Anggraeni Ayu Priadin adalah pekerja pada perusahaan PT Megah Mas Prima yang beralamat di jalan M.Toha Km.4,7 RT.007/02 Periuk Kota Tangerang sejak 2 Januari 2009 dengan status karyawan tetap, dan Sdri.Wulan Fathatur Rahmah adalah pekerja pada perusahaan PT Megah Mas Prima yang diangkat sebagai karyawan tetap sejak 11 Januari 2016. Pada tanggal 28 Juni 2018 melalui surat nomor : 001/VI/2018 perihal surat pemberitahuan tidak dapat memperpanjang sewa pabrik, pemilik bangunan memberitahukan bahwa sewa menyewa gedung yang berlokasi di periuk Kota Tangerang Banten yang berakhir tanggal 4 Mei 2019. Dalam pengumuman Nomor : 015/SPM/EXR/MMP/III/2019 adalah batas

maksimum operasional PT Megah Mas Prima mulai tanggal 1 April 2019 seluruh aktifitas perusahaan berpindah di jalan Raya Serang KM 18.2 Desa Bojong Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang. Tanggal 4 April 2019 pekerja Sdri Anggreani Ayu Priadin dan Sdri. Wulan Fathur Rahmah mengirimkan surat pernyataan keberatan terhadap relokasi PT.Megah Mas Prima.

Surat tanggapan dan keberatan terhadap relokasi Nomor:067/TSPK/KD/RAJA&P/IV/2019 dari pekerja, maka PT Megah Mas Prima tidak akan melakukan PHK terhadap para karyawan , sehingga PT Megah Mas Prima tidak berkewajiban untuk memberikan penawaran phk. Adapun penawaran yang diberikan perusahaan berupa uang kompensasi sebesar Rp.1.000.000,-(Satu Juta Rupiah) /masa kerja 1 (satu) tahun merupakan kebijakan perusahaan. Pada akhirnya tanggal 24 April 2019 management PT. Megah Mas Prima mengeluarkan surat keputusan Nomor : 001/SK/HRD/IV/2019 tentang perpanjangan waktu kerja Sdri Anggreani Ayu Priadin dan Sdri. Wulan Fathur Rahmah dengan isi surat keputusan masih bekerja di PT . Megah Mas Prima yang beralamat di jalan M.Toha KM.4,7 kelurahan periuk Kota Tangerang dari mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan 27 April 2019. Kemudian mulai tanggal 1

Mei 2019 Sdri. Anggerani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah sudah aktif bekerja seperti biasa. Tanggal 26 Juni 2019 management PT Megah Mas Prima memberikan surat peringatan 1 kepada Sdri. Angreani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah terkait adanya surat permohonan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tertanggal 7 Mei 2019.

Perselisihan PHK secara bipartit dilakukan oleh para pihak yang berselisih, sebaiknya diperoleh hasil penyelesaian yang menguntungkan kedua pihak. Penyelesaian bipartite ini dilakukan melalui musyawarah mufakat para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah dalam upaya untuk memberi pelayanan masyarakat, khususnya masyarakat pekerja dan pengusaha berkewajiban memfasilitasi penyelesaian PHK tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kedua pihak yang berselisih.

Pada era demokratisasi disegala bidang maka pemerintah perlu mengakomodasikan keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan segala perselisihan. Dalam penyelenggaraan negara tindakan-tindakan penguasanya harus didasarkan hukum, bukan berlandaskan kekuasaan dan kemauan penguasa. Perbuatan itu dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kepentingan

masyarakatnya, yaitu perlindungan terhadap hak-hak asasi anggota masyarakatnya dari tindakan-tindakan yang sewenang-wenang.²³⁰

Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang mengeluarkan putusan anjuran nomor : 567.2/1436-HI/2019 tertanggal 8 Mei 2019 menerangkan penyelesaian PHK PT.Linknet dengan Sdri. Zhevardine.

Perselisihan PHK terhadap pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana adalah karyawan pada PT. Linknet, Tbk mulai bekerja sejak 1 Mei 2015 dengan status sebagai karyawan tetap dan jabatan terakhir *Account Manager*. Pada tanggal 11 Januari 2019 setelah masuk dari cuti panjang, pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana diminta untuk membuat surat pengunduran diri oleh Departement Head Pekerja (Bpk. Joko Laksono) atas perintah langsung dari Direktur Cooperate Sales (Bpk. Agung Satya Wiguna) Per tanggal 1 Februari 2019 dengan alasan nilai pekerja tidak baik dan tidak mencapai target di Desember 2018. Kemudian tanggal 18 Januari 2019 Pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana menemui HRD (Ibu Lena) dan meminta HRD dapat memfasilitasi pertemuannya dengan Direktur Cooperate Sales, namun beliau tidak pernah ada di kantor. Dan pekerja menyampaikan keberatan untuk membuat surat pengunduran diri. Pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana tidak pernah menerima SP I, II,III dari perusahaan. Bulan April 2018 pekerja pernah

²³⁰ A.Mukti Fajar, *Op.Cit*, hlm 8

mendapatkan uang Retain senilai kurang lebih Rp 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) dan menandatangani kontrak tidak akan resign sampai April 2019, dan jika pekerja resign maka harus mengembalikan uang tersebut, itulah sebabnya pekerja menanyakan kepada HRD tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Pihak HRD mengabari pekerja via WA bahwa jika pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana resign maka tidak ada uang yang harus dikembalikan, namun pekerja tidak bersedia untuk resign.

Perselisihan atau sengketa seharusnya diselesaikan sebagaimana pendapat Winardi sebagai Berikut :

Perselisihan atau sengketa antara pihak sebagai suatu perkara yang terjadi antara para pihak yang bersengketa di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh Kelompok atau organisasi-organisasi terhadap satu objek permasalahan. Pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain.²³¹

Sengketa antara para pihak terjadi tanggal 21 Januari 2019 pekerja bertemu dengan Direktur (Bapak Agung) dan tetap akan menanyakan performance pekerja kepada Dept. Head (Bapak Joko) dan 3(tiga) hari kemudian Pak Joko mengirmkan WA kepada pekerja bahwa keputusan Direktur adalah membuat surat resign yang harus dikirm efektif per 30 Januari 2019 sesuai dengan penilaian dan instruksi manajemen. Namun pekerja tetap

²³¹ Winardi, *Op.Cit*, hlm 125

berkeberatan dan menyatakan tidak bersedia membuat surat pengunduran diri dan pekerja meminta hak-haknya sebagai karyawan tetap. Bahwa pada tanggal 28 Januari 2019 pekerja diminta membuat surat pengunduran diri oleh ibu Lena, namun pekerja tetap menolak, dan akhirnya ibu Lena memberikan pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana untuk free day selama 1 bulan agar dapat mencari pekerjaan lain namun pekerja tetap menerima gaji dan sisa cuti sampai Februari 2019 dan harus menandatangani Employee Exit Clearance Form, dan dilampirkan dengan form pengunduran diri yang sudah perusahaan siapkan kemudian pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana dipaksa untuk menandatangani surat tersebut. Pekerja menginginkan untuk mendapatkan surat pengalaman kerja, slip gaji tanpa harus membuat surat pernyataan dan tidak akan membuat tuntutan dan mendapatkan uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja.

Keterangan Perusahaan/Kuasa Perusahaan bahwa Pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana telah bekerja di Perusahaan PT. Link Net, Tbk sejak 01 Mei 2015 dan menerima upah terakhir sebesar Rp 5.616.000,- (Lima Juta Enam Ratus Enam Belas Ribu Rupiah) dengan jabatan terakhir sebagai *General Business Account Manager*. Awal 2018 pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana bekerja dibawah tim ibu Fitri Arifin tetapi pencapaian target pekerja berada jauh yang diharapkan, lalu pada bulan Februari- April 2018

pekerja dipindahkan ke tim Bp. Artono Hadisanto namun pekerja tidak memberikan kontribusi penjualan sama sekali, dan kemudian dipindahkan lagi ke Tim Bapak Denny Abbas selama 3 bulan namun tetap mencatatkan pencapaian target yang buruk. Sdri. Sandia Zhevardine Susana pada bulan Juli 2018 pernah menyatakan kepada atasannya akan mengundurkan diri dari Perusahaan PT. Link Net, Tbk, namun perusahaan masih memberikan kesempatan untuk memperbaiki pemenuhan target dengan kembali memindahkan pekerja ke Tim lain dan melakukan revisi target dan jika dihitung dari target awal, pekerja tidak sampai 50% dari target yang telah ditentukan. Pemenuhan target yang begitu rendah selama periode 1(satu) tahun 2018 dan ditambah 1 bulan Januari 2019, akhirnya perusahaan meminta pengakhiran hubungan kerja dengan Perjanjian bersama dan disepakati pengakhiran hubungan kerja dalam Perjanjian Bersama efektif tanggal 29 Januari 2019. Tanggal 29 Januari 2019 pekerja telah menyelesaikan Exit Clearance sebagai pekerja di Perusahaan Link Net, Tbk dan pada tanggal 25 Februari 2019 dan 25 Maret perusahaan telah membayarkan seluruh hak pekerja berupa gaji dan sisa cuti. Bahwa pada tanggal 16 April 2019 Perjanjian Bersama antara perusahaan dengan pekerja telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No 38/BP/PHI/2019/PN. Srg dengan tanggal pendaftaran 16 April 2019.

Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenagakerjaan bekerja, yang akan berpengaruh pula pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.²³²

Perselisihan hubungan industrial terhadap PHK oleh perusahaan dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja akan semakin mempermudah alasan perusahaan melakukan PHK sebagaimana diatur Pasal 154 A Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak ada upaya perusahaan untuk mencegah terjadinya PHK sebagaimana yang diatur oleh UUK dan UUPPHI.

B. Mediasi Terhadap Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Perusahaan.

PHK atas putusan Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam penyelesaian PHK PT.Megah Mas Prima dengan Sdri. Agreani Ayu Priadin dan Sdri.Wulan Fathur Rahmah sebagai berikut: bahwa putusan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dilaksanakan oleh pihak perusahaan, pekerja dan mediator sebagaimana mestinya. Pihak perusahaan dalam putusan Bipartit antara perusahaan dengan pekerja menyelesaikan perundingan dalam perusahaan melanjutkan hubungan

²³² Diana Potong, Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja kasus Adam Air Melalui Mediasi perundingan Tripartit berdasarkan UU No.4 Tahun 2004, Jurnal artikel, Vol 6, 1 Feb 2012

kerja sehubungan dengan adanya relokasi perusahaan. Pihak perusahaan telah menghindari upaya mediasi oleh mediator dengan ketidakhadiran untuk penyelesaian perselisihan PHK.

Dari rumusan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa tugas mediator harus di upayakan oleh pihak ke tiga yang bekerja secara netral dan mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bertugas dalam penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang diatur dalam” Pasal 8 UU PPHI adalah penyelesaian yang dibantu oleh seorang mediator yang berasal dari pegawai dibidang ketenagakerjaan”. Berdasarkan negara hukum Pancasila bahwa penyelesaian perselisihan harus berdasarkan asas musyawarah mufakat dan dilandasi oleh nilai-nilai dari sila ke empat Pancasila yaitu “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan “. Nilai yang mencerminkan adanya pengakuan hak dan kewajiban yang sama dalam menyelesaikan segala macam konflik dalam negara. Pemerintah dengan rakyat akan menegakan nilai luhur adanya pengakuan akan persamaan dalam negara hukum yang berlandaskan Pancasila.

Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang memberikan perlindungan terhadap pekerja Sdri. Anggreani Ayu Priadin dan pekerja Sdri.Wulan Fathur Rahmah adalah pekerja pada perusahaan

PT.Megah Mas Prima yang beralamat di jalan.M.Toha Km.4,7 RT.007/02 Periuk Kota Tangerang. Pekerja Sdri.Anggreani Ayu Priadin telah bekerja sejak 2 Januari 2009 sebagai karyawan tetap pada bagian CNC Drafter dengan upah terakhir rp,5.935.000,- (Lima Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Rupiah) dan pekerja Sdri. Wulan Fathur Rahmah diangkat sebagai karyawan tetap sejak 11 Januari 2016 sebagai karyawan tetap sejak 11 Januari 2016 pada bagian CNC Drafter dengan upah terakhir sebesar Rp.4.478.000,-(Empat Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Rupiah). Sdri.Anggreani Ayu Priadin dan pekerja Sdri. Wulan Fathur Rahmah merasa keberatan dan telah memberikan surat keberatan untuk ikut pindah ke perusahaan PT.Megah Mas Prima di daerah Cikupa, tetapi karena masih ada itikad baik maka pekerja menjalankan tugasnya seperti biasa walaupun perusahaan telah pindah ke daerah Cikupa. Pekerja keberatan atas tawaran perusahaan jika tidak ikut pindah ke perusahaan, maka pekerja akan diberikan uang kebijakan dengan lasan perusahaan sebagai berikut :²³³

- a. Bahwa perusahaan merasa tidak ada niat untuk melakukan PHK terhadap pekerja Sdri.Anggreani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah, namun karena perusahaan pindah ke daerah Cikupa akibat masa kontrak gedung tidak diperpanjang dengan pemilik gedung, Maka perusahaan memindahkan pekerjaan dari periuk Kota Tangerang ke Cikupa Kabupaten Tangerang. Bagi pekerja yang

²³³ Risalah Penyelesaian Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019

menerima kepindahan perusahaan tetap dapat bekerja dan bagi pekerja yang tidak menerima kepindahan perusahaan akan menerima uang kebijakan sebesar Rp.1000.000,- (Satu Juta Rupiah)/tahun/masa kerja. Jika pekerja menerima uang kebijakan tersebut pekerja dianggap mengundurkan diri.

- b. Bahwa mediator Hubungan Industrial menilai perusahaan melakukan pemindahan pekerjaannya ke Cikupa merupakan relokasi perusahaan.
- c. Bahwa mediator Hubungan Industrial berpendapat jika Sdri.Anggreani Ayu Priadin dan pekerja Wulan Fathur Rahmah tidak bersedia ikut relokasi perusahaan, maka wajar jika pekerja diberikan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 , penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 ayat 3 dan penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat 4 huruf (c) UUK.

Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menganjurkan sebagai berikut:

- a. Bahwa hubungan kerja antara Sdri. Anggreani Ayu Priadin dan pekerja Wulan Fathur Rahmah dengan PT.Megah Mas Prima dapat berakhir.
- b. Agar pihak PT.Megah Mas Prima memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2),(3) , dan (4) UUK.

Putusan anjuran mediator ini disampaikan kepada kedua belah pihak dan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini agar memberikan jawaban tertulis kepada mediator Hubungan Industrial dengan ketentuan:

- a. Apabila kedua belah pihak menerima isi anjuran maka dibuatkan persetujuan bersama.
- b. Selanjutnya apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran sesuai dengan ketentuan UUPPHI Pasal 14 ayat (1) “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”. dan ayat (2) menyatakan” penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan PHK terhadap pekerja dilakukan oleh Law Firm KD Raja & Patener, Advokat, Legal Konsultan & Legal Auditor, tertanggal 22 Juli 2019, nomor: 025/TA/VII/2019 atas perihal tanggapan atas anjuran nomor: 567.2/2059-HI/2019 dan ditujukan kepada Kepala c/q Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, di jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 1 Cikokol Kota Tangerang Banten.

Tanggapan Law Firm KD Raja & Patener ,Advokat, Legal Konsultan&Legal Auditor atas putusan anjuran nomor: 567.2/2059-HI/2019 adalah sebagai berikut.²³⁴

a. Bahwa isi anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, menyatakan hubungan kerja antara pekerja Sdri.Angreani Ayu Priadin dan Sdri.Wulan Fathatur Rahmah dengan PT.Megah Mas Prima dapat berakhir.

b. Agar PT.Megah Mas Prima memberikan pesangon kepada pekerja sebagai berikut:

1) Pesangon pekerja Angreani Ayu Priadin sebesar $1 \times 9 \times \text{Rp.}5.935.000,- = \text{Rp.}53.415.000,-$. Uang Penghargaan sebesar $4 \times \text{Rp.}5.935.000 = \text{Rp.}23.740.000,-$. Uang penggantian perumahan dan pengobatan 15% $\times \text{Rp.}77.155.000,- = \text{Rp.}11.573.500,-$. Jumlah pesangon dalam masa kerja 10 tahun 6 bulan = $\text{Rp.}88.728.500,-$. Pesangon pekerja Wulan Fathatur Rahmah sebesar $1 \times 4 \times \text{Rp.}4.478.000,- = \text{Rp.}17.912.000,-$. Uang penghargaan $2 \times \text{Rp.}4.478.000,- = \text{Rp.}8.956.000,-$. Uang penggantian perumahan dan pengobatan 15% $\times \text{Rp.}26.868.000,- = \text{Rp.}4.030.000,-$. Jumlah pesangon dalam masa kerja 3 tahun 6 bulan = $\text{Rp.}30.898.200,-$.

²³⁴ Risalah Penyelesaian Perselisihan phk terhadap putusan anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tahun 2019

- 2) Bahwa setelah mempelajari dan memahami secara seksama isi anjuran sebagaimana tersebut di atas, maka tanggapan kami “MENOLAK” anjuran tersebut.
- 3) Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, kami akan menempuh jalur yang lebih tinggi yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang atas perselisihan hak ini guna mendapatkan kepastian hukum.

Maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang guna mendapatkan putusan yang mengikat.

2. PHK Oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Risalah penyelesaian perselisihan PHK, pertimbangan mediator terhadap para pihak bahwa pekerja telah bekerja di perusahaan PT.Linknet,Tbk sejak 1 Mei 2015 dan menerima upah terakhir sebesar Rp.5.616.000,- (Lima Juta Eman Ratus Enam Belas Rupiah) dengan jabatan terakhir sebagai General Business Account Manager. Berdasarkan keterangan pekerja Sdri. Sandia Zhevardien Susana diminta membuat surat pengunduran diri oleh perusahaan, namun pekerja menolaknya dan pekerja telah dipaksa untuk menandatangani perjanjian pengakhiran ketenagakerjaan tertanggal 29 Januari 2019 dan pekerja meminta perusahaan memberikan surat

pengalaman kerja, slip gaji tanpa harus membuat surat pernyataan tidak akan menuntut perusahaan.²³⁵

Terdapat bukti adanya unsur pemaksaan terhadap pekerja oleh perusahaan dalam melakukan PHK. Sehingga melanggar hak dasar manusia yang harus dihormati dalam hubungan industrial yakni pelanggaran terhadap Pasal 28 A sampai 28 J UUD 1945 tentang HAM.

Berdasarkan keterangan perusahaan, pekerja Sdri. Sandia Zhevardinne Susana selama bekerja Januari 2018 sampai Januari 2019 tidak mencapai target yang telah ditentukan, maka perusahaan meminta untuk mengakhiri hubungan kerja dengan ditandatanganinya perjanjian bersama berupa perjanjian pengakhiran ketenagakerjaan tertanggal 29 Januari 2019, dan hak pekerja berupa gaji dan sisa cuti telah diberikan, namun untuk surat pengalaman kerja dan slip gaji perusahaan akan diberikan jika pekerja pekerja membuat pernyataan tidak akan menuntut dikemudian hari kepada perusahaan PT.Linknet,Tbk. Bahwa mediator hubungan industrial menilai dengan telah ditandatanganinya perjanjian bersama berupa perjanjian pengakhiran ketenagakerjaan antara pihak pekerja Sdri. Sandia Zhevardine Susana dan pihak perusahaan PT.Linknet,Tbk tertanggal 29 Januari 2019 maka segala permasalahannya telah

²³⁵ Risalah Penyelesaian Perselisihan phk Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tahun 2019.

berakhir dengan perjanjian tersebut, dan perjanjian bersama tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor Akta pendaftaran perjanjian bersama melalui Bipartit nomor 38 /BIP/PHI/2019/PN.Srg dengan tanggal pendaftaran 16 April 2019.

Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK terhadap PT Linkert, Tbk berdasarkan kepada UU PPHI dalam Pasal 4 ayat (3) menyebutkan bahwa :

“Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase” Selanjutnya dalam ayat (4) menyatakan “ dalam hal para pihak tidak menetapkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”

Pada umumnya perselisihan PHK terjadi akibat pertentangan pendapat terhadap dua hal, yaitu sah atau tidaknya PHK dan besarnya jumlah pesangon. Apabila PHK dilakukan dengan alasan yang jelas dan kuat, maka beban pengusaha untuk membayar pesangon akan semakin rendah atau bahkan tidak ada. Sebaliknya apabila PHK tersebut dilakukan dengan sewenang-wenang, maka beban tersebut akan semakin besar karena undang-undang memberi hak kepada pekerja untuk meminta pesangon yang tinggi.²³⁶

Dalam Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang PPHI disebutkan bahwa “mediator (perantara) merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Adapun tugas

²³⁶ Sehat Damanik, *Ibid*, hlm 24

mediator untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berpekar guna menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian ini bisa dikatakan bahwa lembaga mediasi merupakan bentuk baru dari pegawai perantara, yang peran dan fungsinya wajib mengeluarkan anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai²³⁷.

Metoda-metoda yang ditempuh dalam menyelesaikan sengketa melalui non litigasi yaitu:²³⁸

- a. Negosiasi yaitu salah satu cara penyelesaian sengketa oleh para pihak itu sendiri tanpa melalui perantara.
- b. Mediasi yaitu penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan bantuan perantara.
- c. Arbitrase yaitu suatu proses penyelesaian sengketa diantara para pihak yang bersengketa melalui bantuan arbiter yang mereka sepakati bersama untuk menyelesaikan sengketanya.

Penyelesaian melalui mediasi tidak bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan termasuk mediatornya. Berbeda halnya dengan pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan :

“PERMA RI Nomor 01 Tahun 2008 tentang prosedur mediasi dalam Pasal 8 ayat (1) menyatakan : “ bahwa para pihak memilih mediator yang terdaftar pada Pengadilan” Apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi bukanlah pilihan sukarela para pihak, maka hal ini tidak sesuai dengan prinsip kesukarelaan dalam

²³⁷ Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm 41

²³⁸ I Made Widnyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, (Jakarta: PT.Fikahati, 2009), hlm 2

mediasi. Yakni masing-masing pihak yang bertikai datang ke mediator atas kemauan sendiri secara sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak luar. Dengan kata lain pilihan para pihak untuk menempuh mediasi tidak berdasarkan perintah atau kewajiban undang-undang.²³⁹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang ada dalam setiap instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hanya mediator yang berada pada setiap instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal ini sesuai dengan UU PPHI Pasal 8 menyatakan : “ bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten /Kota.” Selanjutnya Pasal 10 menyatakan : “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”

Keputusan Nomor:.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Pasal 14 ayat (3) yang berisi “bahwa setelah para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian (paling lama 30 hari) ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan” Selanjutnya ayat (4) menentukan bahwa:“dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon

²³⁹ Takdir Rahmadi, *Op.Cit*, hlm 32

tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada”.

Tidak hadirnya permohonan atau termohon mediasi dalam memenuhi panggilan mediator menimbulkan implikasi hukum terhadap permohon atau termohon. Implikasi dimaksud adalah permohonan mediasi dihapus dari buku perselisihan apabila pemohon yang tidak hadir, dan mediator akan mengeluarkan anjuran berdasarkan data sepihak dari pemohon apabila termohon mediasi tidak hadir. Berapa kali panggilan dilakukan, berapakali pula pemohon atau termohon tidak memenuhi panggilan mediator sehingga patut menimbulkan implikasi hukum terhadap pihak yang tidak hadir.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor : 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di pengadilan Pasal 14 ayat (2) menentukan bahwa :

“Mediator berkewajiban menyatakan mediasi gagal jika salah satu pihak atau para pihak atau kuasa hukumnya telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi yang telah disepakati atau telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi tanpa alasan secara dipanggil secara patut”

Mediasi penyelesaian perselisihan phk apabila salah satu pihak tidak menghadiri panggilan mediator, maka langsung menimbulkan implikasi hukum tanpa memberikan kesempatan untuk dipanggil sekali kepada pihak yang tidak hadir. Berbeda halnya pelaksanaan mediasi berdasarkan PERMA No 1 Tahun 2008 dan HIR/RBg (hukum acara perdata) bahwa bagi pihak yang tidak hadir pada panggilan pertama, masih diberi kesempatan untuk

dilakukan dengan panggilan ke dua, walaupun dengan cara berbeda seperti dalam mediasi penyelesaian sengketa konsumen. Hal ini sesuai dengan asas “*audi et alteram partem*” bahwa kedua belah pihak harus di dengar atau kepentingan kedua belah pihak harus sama-sama diperhatikan²⁴⁰

Penyelesaian melalui mediasi termasuk mediator hubungan industrial ditentukan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu dapatkah mediator bersikap netral (*netrally*) atau tidak memihak (*imparsial*) dalam melakukan mediasi. Berdasarkan prinsip netralis (*neutrality*), prinsip otonomi (*autonomie*) dan prinsip tidak memihak (*imparsial*). Seharusnya para pihak yang berselisihlah yang menentukan sendiri cara penyelesaian dan mediator yang diinginkan dan dipercayai untuk memediasi perselisihan yang terjadi antara mereka. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk menulis tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Berdasarkan UUPPHI”

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi dan arbitrase dan mengapa hanya Pegawai Negeri sipil (PNS) yang berada pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat

²⁴⁰ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi ketiga, Yogyakarta, 1998, hlm. 12.

diangkat menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial implikasi hukum apabila pemohon atau termohon mediasi tidak menghadiri panggilan mediator untuk melakukan mediasi”.²⁴¹

Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang PPHI disebutkan bahwa “Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan alat bukti pendaftaran.”

Ayat (2) dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak sudah menyampaikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberi pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan alat bukti pendaftaran.

²⁴¹ Irawan, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator,” *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol I, No.2 (Agustus 2013): 373

Penyelesaian perselisihan phk dapat dilakukan melalui lembaga kerja sama bipartite dan lembaga kerja sama tripartite, dan tidak kalah pentingnya adalah peranan serikat pekerja. Sehingga pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja apabila menghadapi masalah phk oleh perusahaan. PHK oleh PT.Linkert,Tbk merupakan bencana bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya, di mana pekerja/buruh memberanikan membela hak normatifnya secara langsung pada mediator Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Mediator hubungan industrial menganjurkan : (1) Hubungan kerja antara PT.Linknet,Tbk dengan Sdri. Sandia Zhevardine Susana telah berakhir sejak ditandatanganinya perjanjian bersama pada tanggal 29 januari 2019; (2) Agar pihak perusahaan PT.Linknet memberikan surat pengalaman kerja dan slip gaji kepada Sdri.Sandia Zhevardine Susana. Padahal Sdri Sandia Zhevardine dalam surat laporan keterangan penyelesaian bipartite masih menginginkan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Putusan anjuaran disampaikan kepada para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini agar memberikan jawaban tertulis kepada mediator hubungan industrial dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila kedua belah pihak menerima isi anjuran maka dibuatkan perjanjian bersama;
- b. Selanjutnya apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran sesuai dengan “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2),” maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang guna mendapat putusan yang mengikat.

C. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan PHK secara konsiliasi tidak didapatkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Berdasarkan tanggapan atas permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial dan pelimpahan kepada mediator hubungan industrial dengan nomor: 567.1/585-HI/2019. Menunjuk surat dari pihak pekerja Sdri. Anggreani Ayu Priadin dan Wulan Fathur Rahmah tertanggal 7 Mei 2019 perihal permohonan tripartite dan mengingat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak terdapat Konsiliator atau Arbiter, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilimpahkan kepada Mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditunjuk mendapat surat tugas dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Mediasi, konsiliasi dan arbitrase merupakan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau Alternatif Dispute Resolution (ADR). Dalam pelaksanaannya berdasarkan kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih. ADR dapat memberikan prosedur yang lebih murah, cepat tidak kompleks seperti litigasi formal. Penggunaannya tidak hanya ditujukan untuk mengatasi hambatan finansial terhadap pengadilan, akan tetapi juga menghadapi pemasalahan yang mengandung fakto budaya, geografis dan psikologi.²⁴²

UUPPHI Pasal 4 ayat (3) menyatakan “setelah dicatat, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase”. Selanjutnya ayat (4) “dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian phk kepada mediator.” Ketentuan ini justru menempatkan mediasi hubungan industrial bukan lagi mempresentasikan kesepakatan para pihak yang berselisih untuk memilih lembaga yang dapat menyelesaikan perselisihannya. Tetapi mediasi ditempatkan sebagai konsekwensi atau implikasi karena para pihak tidak dapat memilih konsiliasi dan arbitrase. Para pihak telah dipaksa untuk menyelesaikan perselisihannya melalui cara mediasi.

²⁴² Irawan, *Op.Cit*, hlm 375

Hal ini kontradiktif dengan” UU Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, dalam Pasal 1 angka 10 menyatakan bahwa: “lembaga penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.” Prinsip suka rela dalam mediasi merupakan kehendak bebas para pihak dan bukan perintah suatu norma hukum. Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan meminta secara suka kepada mediator untuk membantu konflik yang terjadi.²⁴³

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Penyelesaian konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, phk, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian dilakukan oleh konsiliator bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk

²⁴³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 62

mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbiter adalah pihak ketiga bukan PNS dan wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang

memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan phk oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Perselisihan PHK yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

D. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan (UUK) hanya ada dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Susunan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim Pengadilan Negeri (PN) dan 2 orang Hakim adhoc. Hakim adhoc masing-masing terdiri dari 1 orang dari organisasi pekerja dan 1 orang dari organisasi pengusaha.²⁴⁴

Dalam Pasal 56 Undang-Undang PPHI disebutkan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial 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.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang PPHI menyatakan : “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”

Gugatan perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial mendapat putusan hakim sebagai berikut :²⁴⁵

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor : 105/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Srg, dalam pokok perkara PHK antara PT Bees Footwear Inc dengan Sutiara.

²⁴⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta:Forum sahabat, 2008), hlm 72

²⁴⁵ Putusan Nomor 105/ Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Dalam duduk perkara disebutkan bahwa penggugat tanggal 30 Agustus 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Serang, namun perkara tersebut akhirnya berlanjut di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor : 105/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Srg menyatakan untuk mengabulkan Gugatan Penggugat Sutiara.

Kasus ini bermula ketika Sutiara sebagai Penggugat di Putus Hubungan Kerja oleh Tergugat yang semula bernama PT Woojin Sepatu beralih nama menjadi PT Bees Footwear Inc. Berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Diluar Rapat PT Woojin Sepatu Nomor 862 tanggal 31 Januari 2015 yang dibuat Notaris DON ARFAN S.H., M.KN dan Lampiran SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU 0001921. AH.01.02 Tahun 2015 tanggal 15 Februari Tahun 2015, akhirnya PT Woojin Sepatu telah beralih nama menjadi PT Bees Footwear Inc. PERkara timbul karena adanya PKWT antara Sutiara dengan PT Woojin Sepatu yang sekarang telah beralih nama menjadi PT Bees Footwar Inc. Akhirnya hakim memutuskan Penggugat untuk sebagian dengan verstek dan menghukum Tergugat dalam hal ini PT Bees Footwear Inc membayar Kompensasi PHK kepada Penggugat secara tunai sebesar Rp 5.382.000 (Lima Juta Tiga Ratuus Delapan Puluh Dua Ribu Rupiah).

Dalam putusan PHI di atas, perlindungan hak-hak PKWT yang di PHK oleh perusahaan di atur Pasal 1 Ayat 3 UUK menyebutkan tentang ketenagakerjaan, pekerja, atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan dalam bentuk lain. Menurut Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan pengertian pekerja atau buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ pekerja kontrak
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / pekerja tetap.

Pekerja kontrak merupakan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pengertian dari ketentuan pekerja kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja kontrak diperkerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam PKWT.
- c. Perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

PKWT diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 tahun. PKWT berdasarkan jangka waktu hubungan

kerja dibatasi 3 tahun. PKWT dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang secara khusus diatur Pasal 59 Ayat (1) UUK.²⁴⁶

Membaca Pengadilan Hubungan Industrial dalam Isu-isu krusial yang sering dihadapi pekerja/buruh dari indeksasi yang dibuat, mencoba untuk menganalisis pola-pola pertimbangan hakim, apakah hakim telah menegakkan peraturan-peraturan dalam membuat putusan. Melalui tahap yang melibatkan serikat pekerja dan praktisi, menerima masukan atas Kategori-kategori permasalahan yang seringkali dialami oleh buruh, yaitu:²⁴⁷

1. Tentang perjanjian kerja waktu tertentu – perjanjian kerja waktu tidak tertentu
2. Tentang mogok tidak sah
3. Tentang upah yang diberikan kepada pekerja saat menjalankan proses pemutusan hubungan kerja (upah proses)
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi
5. Tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat
6. Tentang perlindungan terhadap hak perempuan
7. Hak berserikat dan dugaan pemberangusan serikat buruh/serikat pekerja (union busting).

Perundang-undangan yang berkaitan dengan isu perburuhan diantaranya yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang U Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

²⁴⁶ RA. Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, (Februari 2018): 115.

²⁴⁷ Tim Peneliti, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia, Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2016-2013*, (Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014), hlm VI

Industrial”. Peraturan tersebut dijadikan referensi atau dasar bagi hakim dalam memberikan pertimbangan terkait fakta di persidangan. Paket peraturan di bidang perburuhan tersebut turut mendukung proses penegakan perselisihan hubungan industrial untuk menilai apakah tindakan para pihak sesuai atau tidak dengan pengaturan didalamnya. Selain ketiga paket peraturan perundang-undangan tersebut, putusan Mahkamah Konsistitusi juga menjadi sumber hukum untuk menilai. Maka dari itu, peraturan perburuhan dan putusan MK sebagai parameter untuk melihat dan menganalisis pertimbangan-pertimbangan hakim yang tertuang dalam putusan. Jadi dapat ditarik sebuah jawaban dari analisa tersebut, apakah hakim konsisten atau tidak konsisten dalam melakukan penerapan hukum.

Menguji penerapan peraturan perundang-undangan oleh hakim dalam memutus suatu perkara, maka didalam putusan-putusan tersebut ditemukan pola-pola pertimbangan yang bermacam-macam dan tidak konsisten. Sikap tidak konsisten hakim yang menegakkan peraturan perundang-undangan yang pada akhirnya menjamin kepentingan buruh. Misalnya saja, suatu fakta yang menunjukkan pengusaha telah jelas melakukan PHK secara tidak sah terhadap buruh, maka hakim pun memutuskan pengusaha tersebut bersalah dan diwajibkan untuk mempekerjakan kembali buruh di posisi semula.

Pertimbangan hakim yang terlihat tidak konsisten pun ditemukan di berbagai putusan. Seperti hakim dalam menilai suatu fakta tidak menyertakan peraturan terkait dalam memberikan pertimbangan. Sehingga hakim cenderung mengabaikan kepentingan pekerja/buruh. Misalnya saja dalam kasus phk sepihak, majelis hakim seharusnya memberikan putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya, bahwa hakim menyatakan hubungan kerja telah terputus. Tentu ini saling berkontradiksi dengan terobosan hakim yang pernah dilakukan.

Pemutusan Hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis masa kontrak. “Menurut Pasal 61 UUK menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Jangka waktu kontrak kerja berakhir;
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan

hidup dari seseorang. Masalah yang paling penting dengan adanya PHK sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak /outsourcing, maka ketentuan “Pasal 6 UUK adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut Pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan”.²⁴⁸

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Sekalipun Pengadilan Hubungan Industrial bertempat di pengadilan negeri, namun tidak semua pengadilan negeri dapat menyidangkan perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial didirikan di setiap pengadilan Kabupaten/Kota yang berada di ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Mengingat di DKI Jakarta terdapat lebih dari satu pengadilan negeri, maka “Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Sementara provinsi yang telah memiliki Pengadilan

²⁴⁸ RA.Aisyah Putri Permatasari, *Ibid*, hlm 117

Kota dan Kabupaten , Pengadilan Hubungan Industrial akan menjadi bagian dari pengadilan negeri Kotamadya”.²⁴⁹

Untuk pengadilan negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk kepaniteraan yang dipimpin oleh seorang panitera muda. Kepaniteraan ini bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, menyampaikan pemberitahuan putusan dan salinan putusan. “Tugas kepaniteraan lainnya adalah menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial dan membuat daftar pihak-pihak yang berselisih dalam daftar perkara”.²⁵⁰

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dan dilantik berdasarkan keputusan ketua Mahkamah Agung. Sedangkan untuk hakim Ad Hoc diangkat berdasarkan keputusan Presiden atas usul ketua Mahkamah Agung, dengan masa kerja selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.²⁵¹

²⁴⁹ Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm 62

²⁵⁰ Sehat Damanik, *Ibid*, hlm 62

²⁵¹ Lalu HUsni, *Op.Cit*, hlm 132

Secara singkat berikut ini prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial :

- a. Gugatan diajukan ke PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
- b. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan PHI mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- c. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.
- d. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti perselisihan phk, PHI memutuskan terlebih dahulu perselisihan hak/kepentingan.
- e. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak, maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima, ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Permohonan dikabulkan ketua PN dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah keluar penetapan menentukan majelis hakim, hari kerja, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan tengat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.
- f. Apabila dalam proses acara biasa maka dalam waktu tujuh hari kerja setelah penetapan majelis hakim, ketua majelis hakim melakukan sidang pertama.
- g. Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya setelah menunggu penyelesaian phk, hakim ketua sidang segera menjatuhkan putusan yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah dan hak lainnya yang diterima pekerja.
- h. Apabila pengusaha mengabaikan putusan sela tersebut maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan PHI. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan atau upaya hukum.
- i. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama majelis hakim memberikan putusannya.
- j. Putusan majelis hakim tentang perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan hakim dalam perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap dalam waktu 14 hari kerja

tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.²⁵²

Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan teliti, hal ini berlaku juga untuk Pengadilan Hubungan Industrial. Surat gugatan harus memiliki formulasi surat gugatan yang baik sehingga tidak berakibat pada tidak diterimanya gugatan. Karena itu gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial lebih memerlukan bantuan pengacara dibandingkan dengan lembaga sebelumnya yaitu mediator. Formulasi gugatan yang dimaksud adalah perumusan gugatan yang dianggap memenuhi syarat formal dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵³

2. Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor Putusan Nomor 126 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Dalam kasus ini berperkara antara PT. Mega Central Finance sebagai tergugat ingin mengajukan Kasasi dengan melawan Sigit Setiawan sebagai Penggugat. Dikeluarkan surat pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada penggugat dengan Nomor 004/MCF/HRD/VIII/2014, tanggal 7 Agustus 2014 dan diterima oleh Penggugat tanggal 12 Agustus 2014, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat. Tergugat diharuskan

²⁵² Libertus Jehani, *Op.Cit*, hlm 25-26

²⁵³ M.Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta:Sinar Grafika,2005), hlm 51

membayar upah sebesar Rp 31.531.400 (tiga puluh satu juta lima ratus tiga puluh satu ribu empat ratus rupiah) kepada penggugat.

Akhirnya hakim memutuskan untuk menolak permohonan kasasi dari Tergugat PT Mega Central Finance karena hakim menimbang bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak bertentangan dengan hukum atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Mega Central Finance harus ditolak.

Penyelesaian perselisihan PHK memberikan temuan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mampu menjawab persoalan buruh karena beberapa persoalan, diantaranya tidak efektif karena memakan waktu yang lama, sulitnya eksekusi atas putusan hakim, upah proses yang tidak dibayarkan, perbedaan pendapat antar majelis hakim dalam perkara yang secara umum sama, dan fakta-fakta lain yang tidak menjawab persoalan buruh. “Untuk itu perlu perbaikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan mampu menjawab tantangan yang dihadapi buruh untuk mengakses keadilan”.²⁵⁴

Ada dua upaya hukum kepada Mahkamah Agung dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa, yakni :

- a. Kasasi

²⁵⁴ *Op.Cit*, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014, hlm VII

Putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan PHK selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan. Putusan kasasi dapat berupa menolak atau mengabulkan kasasi. Permohonan kasasi lebih menyangkut *judex factie* seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau kasasi yang diajukan tidak sesuai pokok perkara. Kasasi Mahkamah Agung dalam Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia menjelaskan *judex factie* terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Bagian menimbang menjelaskan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang yang berlaku. Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dijelaskan berikut ini :

- a. Penggugat memohon ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat agar memfasilitasi perselisihan phk, namun tidak ada titik temu dan mengeluarkan anjuran nomor 337/-1-835 tanggal 24 Februari 2015 yang isinya agar tergugat memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan “Pasal 156 ayat (2),(3),dan (4) UUK”. Penggugat menolak anjuran tersebut karena Dinas ketenagakerjaan Jakarta Barat tidak menerapkan seutuhnya Pasal-Pasal UUK tersebut.
- b. Berdasarkan anjuran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat nomor 337/-1-835 tanggal 24 Februari 2015 dan

pertimbangan mediator ternyata upah yang diterima pekerja selama bekerja tidak sesuai dengan Pasal 90 UUK dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta nomor 176 tahun 2014 tentang upah minimum Provinsi DKI Jakarta.

- c. Dalam suatu negara hukum Republik Indonesia (*recht staat*), hak-hak privat setiap warga negara haruslah mendapat perlindungan dari tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak lain, oleh karena itu penggugat sebagai pihak yang dirugikan hak serta kepentingannya, dengan ini memohon mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Jakarta Pusat untuk mendapatkan keadilan.
- d. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari setiap kali tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan.
- e. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi.
- f. Menghukum tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan PHK ini.
- g. Menimbang bahwa terhadap keberaatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat :

Pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah

menerapkan hukum dalam pertimbangan : bahwa tergugat termohon/penggugat ternyata tidak mencapai target dan untuk itu telah mendapat surat peringatan tiga kali berturut-turut. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang , sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi PT Mega Central Finance tersebut harus ditolak. Menimbang dalam gugatan ini dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,-(Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU PPHI , biaya perkara dalam kasus ini dibebankan kepada negara. Memperhatikan UUK, UU PPHI, dan UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kehakiman, UU No. 14 Tahun 1985 Tentang MA sebagaimana telah diubah dengan UU No.5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan UU No.3 Tahun 2009 serta peraturan perundangundangan lain yang bersangkutan.

b. Peninjauan Kembali (PK)

Peninjauan kembali adalah upaya hukum luar biasa yang dimaksudkan agar putusan pengadilan termasuk PHI atau putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. PK dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditetapkan undang-undang seperti adanya bukti baru atau novum atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukum. Apabila PK

dikabulkan MA maka MA membatalkan putusan sebelumnya dan selanjutnya memeriksa dan memutus sendiri perkaranya.²⁵⁵

3. Konsep Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta kerja (Omnibus Law) kepada Pekerja/buruh yang di PHK

Konsep PHK kepada pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan berdasarkan undang-undang Cipta Kerja, menimbulkan perubahan PHK dalam melaksanakan hubungan Industrial. Tata cara PHK dan ketentuan pesangon kepada pekerja/buruh terutama dalam hal pemberian hak normatif mengenai kompensasi pesangon, masa kerja , dan ganti kerugian. Perubahan UUK dalam ketentuan PHK oleh undang-undang cipta kerja, semakin memprihatinkan kehidupan pekerja/buruh di Indonesia. Pekerja/buruh yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja UUK menjelaskan bahwa PHK merupakan pemutusan hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Pasal 151 Undang-Undang Cipta kerja menyatakan tata cara PHK sebagai berikut :

“Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ayat (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan /atau serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat

²⁵⁵ Libertus Jehani, *Op.Cit*, hlm 27

buruh.

Ayat (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Selanjutnya dalam” Pasal 151 A menyatakan : “pemberitahuan dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal :

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Pekerja tidak bisa dipekerjakan dengan semena-mena oleh perusahaan, sehingga perusahaan tetap memberikan tunjangan-tunjangan sebagai bentuk kesejahteraan kepada pekerja. “UUK mengatur bagaimana penghitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di PHK, maksud dari pada pemberian uang pesangon tersebut tidak dijelaskan di didalam Undang-Undang Cipta Kerja”²⁵⁶

Dasar dari adanya pemberian pesangon tersebut terdapat didalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Prinsip seperti ini diterapkan oleh semua perusahaan sebagai bentuk adanya sebuah kesepakatan terlebih dahulu sebelum berjalannya sebuah perjanjian. Prinsip tersebut tertuang jelas didalam” KUH Perdata pasal 1320 yang menerangkan syarat sah nya perjanjian”.

Pada kasus pemutusan hubungan kerja PT.Mega Mas Prima,

²⁵⁶Ari Hernawan, *Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun*, Kerta Patrika, Vol 38, Nomor 1, Januari-April 2016. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/21530> diakses pada tanggal 1 Mei 2020.

Tbk dan PT Linkert di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah melampaui kewenangannya dengan melakukan PHK terhadap beberapa karyawan dengan tindakan sepihak . Kasus ini tentu menunjukkan bahwa masih adanya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang melanggar peraturan yang berlaku.

Kemudian pada kasus lain ada juga perusahaan yang melakukan PHK pada pekerjanya, namun tidak memberikan pesangon sebagaimana yang telah diatur oleh UUK. Perusahaan ini juga membuat sebuah kebijakan secara sepihak bagi pekerja yang tidak mau di mutasi akan di PHK langsung dan uang pesangon akan dipangkas dari ketentuan yang seharusnya. Kasus semacam ini yang membuat ketentuan yang telah diatur didalam UUK mengenai pesangon seakan-akan tidak memiliki dampak baik terhadap kesejahteraan pekerja/buruh.

Undang-Undang Cipta Kerja berusaha untuk menghapus dan mengubah beberapa regulasi dari UUK. Permasalahan yang terdapat pada” pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon dan uang penghargaan bagi pekerja yang di PHK. Pada pasal 154 A ketentuan ini mengubah ketentuan dalam pasal 156 ayat 1 UUK “ sebagai berikut :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uangpenggantian hak yang seharusnya diterima”, kemudian redaksi ini diganti menjadi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”.²⁵⁷

Perubahan dalam ketentuan undang-undang cipta kerja ini

²⁵⁷ Pasal 154 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja

merupakan penurunan kesejahteraan pekerja/buruh yang menghilangkan ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima tersebut seperti *Pertama*, cuti tahunan yang belum diambil pekerja, *Kedua*, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja itu diterima, *Ketiga*, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, *Keempat*, hal-hal lain yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian pasal 154 A Undang –Undang Cipta Kerja juga merubah ketentuan di dalam pasal 156 UUK yang lebih spesifik perubahan tersebut ada pada huruf g dan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapuskan pada Undang-Undang Cipta kerja. Perubahan yang terjadi tujuan adanya hukum tidak memberikan sebuah kemanfaatan atau kebahagiaan bagi para pekerja. Namun disisi lain adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini memberikan sebuah keadilan antara kaum pekerja dengan perusahaan. Ini dikarenakan penghapusan huruf g dan h ayat 3 pasal 156 UUK dan dihapusnya ketentuan uang. penggantian yang seharusnya diterima tidak serta merta merugikan kaum pekerja secara signifikan, namun pemerintah mencoba memberikan kepada perusahaan agar berminat menanamkan modalnya dengan sedikit memberikan kelonggaran terhadap perusahaan untuk meniadakan beberapa kewajiban yang telah tertulis didalam pasal 154 Undang-Undang Cipta Kerja.²⁵⁸

Disatu sisi Pemerintah memberikan fasilitas untuk memberikan kesejahteraan para pekerja ketika di PHK oleh perusahaan yakni dengan adanya jaminan kehilangan pekerjaan pada pasal 46A,46B dan 46C Undang-Undang Cipta Kerja. Merupakan upaya tanggung jawab dengan menghilangkan hak-hak dari para pekerja sehingga jelas bahwa seharusnya adanya UU Cipta Kerja.

²⁵⁸ *Ibid*,

Masyarakat pada umumnya mengharapkan sebuah manfaat dalam pelaksanaan hukum. Hukum hadir di masyarakat harus mampu memberikan sebuah manfaat atau kegunaan. Jangan sampai ketika hukum dilaksanakan malah menimbulkan sebuah keresahan di dalam masyarakat itu sendiri.²⁵⁹ Bentham juga berpendapat yang dikutip oleh Mohammad Ainurrohim, bahwa hukum baru dapat diakui sebagai hukum jika ia memberikan manfaat yang sebesar-besarnya terhadap sebanyak-banyaknya orang.²⁶⁰ Senada dengan hal itu, John Stuart Mill berpendapat bahwa sebuah tindakan atau kebijakan dianggap benar ketika mengutamakan kebahagiaan, dan keliru jika cenderung menghasilkan berkurangnya kebahagiaan.²⁶¹

Pemerintah di bidang ketenagakerjaan semakin melemahkan posisi buruh di mata perusahaan dan sudah pasti eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh akan semakin nyata adanya. Meskipun telah diatur UUK, namun kenyataannya para buruh yang masih sering menderita dengan adanya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan. Adanya UU Cipta Kerja ini seharusnya menjadi jalan penengah antara kepentingan para buruh dan pengusaha. Ketika sudah terjadi relasi yang harmonis antara buruh dan pengusaha, maka situasi dan kondisi di suatu perusahaan akan stabil dan secara otomatis akan berdampak pada produktifnya sebuah perusahaan yang berimplikasi kepada naiknya harga saham, kemudian menarik minat investor untuk menanamkan sahamnya di Indonesia.

Oleh sebab itu agar undang-undang cipta kerja ini bisa berjalan dengan optimal maka langkah yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah dalam perancangan undang-undang tersebut agar lebih efektif yakni *Pertama*, Dewan Perwakilan Rakyat bersama pemerintah harus melibatkan publik dalam setiap tahapan penyusunannya, sebab omnibus law memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan menuntut pihak yang membuat menjangkau dan melibatkan banyak pemangku kepentingan terkait. *Kedua*, Dewan

²⁵⁹ Sudikno Mertokusumo, (2005), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 160

²⁶⁰ Mohamad Ainurrohim, (2016), *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses 30 Oktober 2021, hlm. 7

²⁶¹ Karen Leback, (2015), *Teori-Teori Keadilan*, Bandung, Nusamedia, hlm 14.

Perwakilan Rakyat dan pemerintah harus transparan dalam memberikan setiap informasi perkembangan proses perumusan undang-undang sapu jagat ini. *Ketiga*, Penyusun harus memetakan regulasi yang berkaitan secara rinci. *Keempat*, Penyusun harus ketat melakukan harmonisasi baik secara vertikal dengan peraturan yang lebih tinggi maupun horizontal dengan peraturan yang sederajat. *Kelima*, Penyusun harus melakukan preview sebelum disahkan, terutama dalam melakukan penilaian dampak yang akan timbul dari undang-undang yang akan disahkan.²⁶²

Bab kedua bidang ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja ini menimbulkan permasalahan dalam isi materi yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945. Terutama dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial bagi kehidupan pekerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Bagian kedua tentang ketenagakerjaan telah merubah ketentuan UUK. Perubahan isi undang-undang yang memberatkan pekerja karena ketidak jelasan dalam melaksanakan hubungan industrial di Indonesia. Ketidak jelasan mengenai status pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak, menimbulkan lemahnya pelaksanaan hubungan kerja yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja kontrak ketika mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Undang-Undang Cipta Kerja atau *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak

²⁶² Antoni Putra, (2020), *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Vol 17, No 1 2020, <http://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/602> diakses pada tanggal 28 April 2020

menimbulkan permasalahan baru di masyarakat.

Dengan proses pembentukan yang cukup singkat Undang-Undang ini mampu lahir dengan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu menjadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-Undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon pada pasal 154 yang merubah ketentuan didalam UUK". Masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh. Pada intinya Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan regulasi yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih baik. Namun seharusnya secara substansi Pemerintah dan DPR jangan sampai melupakan kepentingan dari para buruh yang notabene adalah rakyat kita sendiri. Namun di sisi lain harus ada cara agar mampu menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat.

4. PHK menurut konsep Undang-Undang Cipta Kerja.

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, sebelumnya menggunakan UUK yang telah memenuhi pelaksanaan hubungan kerja. PHK yang diatur oleh undang-undang cipta kerja memiliki perubahan dalam mengatur penyelesaian PHK tentang tata cara

PHK dan alasan-alasan perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam “Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan PHK yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai PHK yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) “ tersebut yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;

- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemi saat ini. “Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama”.²⁶³

Menurut Suhartoyo, “Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain”.²⁶⁴

Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh.²⁶⁵ Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang

²⁶³ Sahetapy, Prilly P. (2020). *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru*. ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan, Vol.4, (No.1), p.271.

²⁶⁴ Suhartoyo. (2014). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Masalah-Masalah Hukum, Vol.43, (No.4), p.477.

²⁶⁵ Budijanto, Oki W. (2017). *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*. Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 17, (No.3), p.396.

berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan”, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

5. Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .

Pertentangan yang terjadi oleh pihak pekerja/buruh terhadap lahirnya undang-undang cipta kerja akan terus berlanjut sepanjang tidak mendukung kearah hubungan industrial yang harmonis antara tiga pihak pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh sebab itu timbulnya gugatan masyarakat pekerja akan berlakunya Undang-Undang Cipta pada Bab kedua perubahan pasal 81 sampai pasal 89 A tentang ketenagakerjaan. Gugatan atas lahirnya undang-undang cipta kerja yang tidak berpihak kepada pekerja/buruh diajukan ke hadapan Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Konstitusi mengeluarkan “putusan nomor 91 /PUU-XVIII/2020 yang isinya memutus pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar NRI 1945” dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat jika tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan .

Dalam bagian pertimbangan Mahkamah Konstitusi menilai metode penggabungan dalam undang-undang cipta kerja tidak jelas dalam hal merupakan pembuatan undang-undang baru atau merevisi undang-undang. Mahkamah Konstitusi juga menilai pembentukan undang-undang cipta kerja tidak memegang asas keterbukaan terhadap publik. Menanggukkan segala kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas terhadap

undang-undang cipta kerja, maka tidak dibenarkan menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan undang-undang cipta kerja tersebut. Seluruh Undang-Undang yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetap berlaku sampai dilakukan perbaikan.

Dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan undang-undang cipta kerja ini, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan terhadap undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh undang-undang cipta kerja harus dinyatakan berlaku kembali.

BAB IV

ANALISIS

A. Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

A.1. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan.

Indonesia adalah Negara Hukum karena Indonesia memiliki landasan berdasarkan konstitusi sebagaimana tercantum pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa “segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian pula ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada dasarnya perlindungan hukum bagi pekerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para pekerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia.²⁶⁶

²⁶⁶ Mustika Prabaningrum Kusumawati, “Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran diri”, Jurnal, (Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2020), hlm. 58

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK diakomodir dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari hak dan kewajiban kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja.²⁶⁷

Mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan menempuh penyelesaian secara bipartite, mediasi, arbitrase, konsiliasi dan Peradilan Hubungan Industrial. Perlindungan hukum terhadap penyelesaian perselisihan PHK oleh pengusaha, maka kedudukan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomi. Sedangkan dalam aspek yuridis seharusnya memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam hal penyelesaian perselisihan PHK.

Beda halnya dengan PHK yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak diduga oleh para pekerja. Hal ini di karenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sangat tidak terencana. Dalam hal menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan

²⁶⁷ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1999), hlm.25

pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.²⁶⁸

Penyelesaian perselisihan PHK oleh pengusaha terjadi karena pengusaha melaksanakan PHK tidak mematuhi peraturan hukum privat yang terdapat di dalam perusahaan, yakni Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian perselisihan PHK dapat diselesaikan secara privat, termasuk didalamnya terdapat mekanisme tata cara PHK, alasan perusahaan melakukan PHK, dan penetapan hak normatif pekerja/buruh yang terkena PHK. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan harus dilakukan lewat perundingan terlebih dahulu secara bipartite dengan pekerja di dalam perusahaan. Hasil perundingan phk dengan pekerja apabila diterima, maka PHK oleh pengusaha dilanjutkan untuk mendapatkan risalah perundingan sebagai perjanjian bersama dengan pekerjanya. Kemudian apabila tidak tercapai kesepakatan phk oleh perusahaan dengan pekerja, maka pengusaha harus mendapatkan izin phk dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terdapat pada dinas di bidang ketenagakerjaan berdasarkan domicili dari perusahaan.

Pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan hukum dari kekuasaan yang dimiliki pengusaha dalam phk secara sewenang-wenang. Setiap pekerja/buruh harus mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dengan pengusaha. Pekerja mendapatkan upah dan kesejahteraan hidup sedangkan pengusaha mendapat laba atau keuntungan dalam menjalankan perusahaan. Maka disinilah negara hukum hadir dalam memberikan

²⁶⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 78

perlindungan hukum terhadap masyarakat pekerja. Dalam “Pasal 1 angka 16 UUK dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.²⁶⁹

Pemerintahan yang baik baik (goodgovernance) memberikan perlindungan hukum terhadap masyarakat dalam melaksanakan negara hukum berdasarkan asas legalitas, yuridikitas, dan diskresi. Asas legalitas merupakan tindakan pemerintah dalam melaksanakan undang-undang yakni undang-undang ketenagakerjaan. Asas yuridikitas merupakan tindakan pemerintah dalam melaksanakan hukum. Asas diskresi merupakan kebebasan pemerintah dalam pelayanan publik kepada masyarakat.²⁷⁰

Merupakan hakekat hukum ketenagakerjaan yang bersifat semi privat dan semi publik. Hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat mengatur kepentingan pekerja dengan pengusaha dalam melaksanakan ketentuan hukum privat berupa perjanjian yang menganut asas-asas hukum perdata. Sedangkan hakekat hukum publik mengatur ikut campur pemerintah dalam melaksanakan tujuan hukum ketenagakerjaan berupa keadilan sosial bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya.

Perspektif hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan seharusnya dimulai sejak dalam pelaksanaan penyelesaian bipartit, yaitu penyelesaian perselisihan berdasarkan peraturan hukum privat dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan

²⁶⁹ Aisha, Berliana D. (2019). *Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama*. Jurist- Diction Law Journal, Vol.2, (No.1), pp.63-76.

²⁷⁰ HR Ridwan, *Op.Cit*, hlm 247

mempunyai hakekat secara hukum privat dalam aturan kepentingan perserorangan antara pekerja dengan perusahaan. Peraturan yang meliputi perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan PHK secara hukum privat disesuaikan dan mengikuti payung hukum berdasarkan ketentuan UUK pasal 136 ayat (1) menyatakan : “penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.” Namun dari hasil penelitian ternyata mekanisme penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tidak didasarkan pada aturan di dalam hukum privat tersebut. Hal inilah diperlukan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan hak normatifnya. Penyelesaian perselisihan PHK berdasarkan salah satu asas hukum privat yaitu *pacta sunt servanda* yakni perjanjian mengikat sebagai undang –undang bagi para pihak yang membuatnya, yaitu pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan.

Putusan anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang melakukan PHK tidak berdasarkan pada kesepakatan secara hukum privat. Mediator memberikan putusan anjuran berdasarkan keterangan atau rekayasa perusahaan dalam perundingan bipartite. Hasil perundingan bipartite tersebut ditemukan data bahwa perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan hak normatif kepada pekerja/buruhnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2),(3) dan (4) tentang pemberian uang pesangon, Uang masa kerja dan ganti kerugian. Perusahaan melakukan

PHK secara sepihak/sewenang-wenang. Kemudian perusahaan melakukan PHK secara paksa kepada pekerjanya melalui manajemen perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ada upaya perusahaan untuk menghindari pembayaran hak normatif kepada pekerja yang di PHK. Terdapat intimidasi pihak perusahaan dengan memberikan surat peringatan I, II, dan III apabila pekerja/buruh tidak mematuhi keinginan management perusahaan untuk menerima besarnya uang pesangon, uang masa kerja dan ganti kerugian yang telah ditentukan lebih dulu oleh pengusaha. Perusahaan mengancam pekerja/buruhnya apabila melaporkan PHK kepada Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Upaya menghindari perselisihan PHK sebaiknya pengusaha dengan pekerja mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) UUK menyatakan bahwa:

“ayat (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. “

“ Ayat (3) menyatakan 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. “

Diantara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan Pasal 151 A undang-undang cipta kerja bab kedua bidang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pekerja /buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berbeda seperti yang terdapat dalam” Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (skorsing) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buruh upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. PHK sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 157 A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial”

PHK yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa²⁷¹.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK Secara Sepihak. Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).²⁷²

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PHK oleh pengusaha maka diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal

²⁷¹ Arnani, M. (2020). Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/beda-aturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja?page=all> . 20 November 2021

²⁷² Maulinda, Rizka., & Dahlan, M. Nur Rasyid. (2016). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*. Kanun; Jurnal Ilmu Hukum, Vol.18, (No.3), pp.337-351.

156 UUK. Sebagaimana upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Selain upah, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga ditentukan oleh masa kerja. Sebagaimana akibat dari pemutusan hubungan kerja mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang untuk mendapatkan pekerjaan baru ²⁷³.

Pengusaha menggunakan kekuasaan secara sosial ekonominya dan melakukan perbuatan melawan hukum. Pengusaha mengabaikan hak normatif pekerja/buruh yang di phk mulai dari perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perusahaan. Perusahaan yang melakukan intimidasi untuk memaksakan pekerja/buruh menerima putusan PHK oleh perusahaan dengan ancaman berupa surat peringatan I,II, dan III, merupakan pelanggaran terhadap hak kemerdekaan seseorang terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diatur dalam Pasal 28 A sampai 28 J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dalam hukum Islam ditegaskan untuk bertindak adil dan tidak sewenang-sewenang terhadap sesama manusia sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah :

²⁷³ Dewi Indasari Hulima, *Op.Cit*, hlm 110-111

“Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu perbuat.”²⁷⁴

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh menurut UUK, meliputi :²⁷⁵

- a. Perlindungan atas hak –hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja wanita, anak dan penyandang cacat;
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan PHK.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berkaitan dengan aspek perlindungan hukum terhadap pekerja. Perlindungan hukum memiliki makna menurut Satjipto Rahardjo yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) dan diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.²⁷⁶

²⁷⁴ Qur'an Surat Al-Maidah, ayat 8.

²⁷⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 60

²⁷⁶ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit*, hlm 53

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan seharusnya merupakan penilaian terhadap tujuan hukum ketenagakerjaan dalam mencapai ketertiban, kepastian hukum, serta kemanfaatan bagi bangsa Indonesia, yaitu keadilan sosial bagi kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya. Hal ini berkaitan dengan asas Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara, maka setiap aturan hukum positif yang berlaku di Indonesia, haruslah mencerminkan nilai-nilai luhur dan murni yang terkandung dalam masing-masing sila Pancasila dan pokok –pokok fikiran Pembukaan UUD NRI 1945.²⁷⁷

Negara hukum yang terdapat dalam UUD NRI 1945 disebutkan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Penegasan konstitusi tersebut mengandung makna bahwa di negara republik Indonesia yang berlandaskan Pancasila, hukum mempunyai peranan yang mendasar dan mempunyai arti yang sangat strategis bagi sasaran pembangunan di segala bidang yang telah, sedang dan akan dilaksanakan termasuk pembangunan ekonomi.

Dalam pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting untuk berhasilnya pembangunan. Di sisi lain hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha perlu mendapat perhatian, terutama dalam kedudukan mereka masing-masing dalam hubungan kerja itu sendiri. Secara konstitusional perlindungan hukum terhadap pekerja telah dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Hal ini berarti bahwa

²⁷⁷Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Op.Cit*, hlm 231

negara berkewajiban melindungi hak-hak pekerja atau dengan kata lain kaum pekerja berhak atas perlindungan hak-hak asasinya oleh negara.

PHK dapat dilakukan oleh pengusaha dan dapat pula oleh pekerja/buruh. Pengusaha dapat melakukan phk dengan beberapa alasan , yaitu pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan. Sedangkan alasan pekerja/buruh mengajukan phk terhadap pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan kesalahan berat kepada pekerja.²⁷⁸

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartite terhadap para pihak pekerja tetap atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu. PHK dilakukan oleh perusahaan untuk menggantikan dengan pekerja kontrak /outsourcing. Perusahaan menggunakan pekerja kontrak /Pekerja Waktu Tertentu untuk menghilangkan ketentuan Pasal 156 ayat (1), (ayat 2) ,dan ayat (3) UUK. Berdasarkan keterangan pekerja dalam risalah penyelesaian bipartite, pekerja/buruh diminta membuat surat pengunduran diri oleh perusahaan, namun pekerja menolaknya dan pekerja telah dipaksa untuk menandatangani perjanjian pengakhiran hubungan kerja.

Berdasarkan data hasil penelitian penyelesaian PHK secara bipartite tersebut di atas, maka dapat dijelaskan perusahaan melakukan PHK secara sewenang-wenang terhadap para pekerja/buruhnya dan tidak mencapai kesepakatan dalam hasil perundingannya. Pekerja/buruh yang di phk tidak

²⁷⁸ Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm 23

mendapat perlindungan hukum dalam penyelesaian bipartite tersebut. Upaya perusahaan untuk melakukan phk secara sepihak untuk menghindari ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang di PHK.

Demikian pula putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial kurang konsisten melaksanakan UUK dan UUPPHI sebagaimana dalam Direktori putusan menimbang bahwa terhadap keberataan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat : Pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dalam pertimbangan : bahwa tergugat termohon/penggugat ternyata tidak mencapai target dan untuk itu telah mendapat surat peringatan tiga kali berturut-turut. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang .,

Keadilan tidak berpihak bagi pekerja dan tidak sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yakni melaksanakan hubungan industrial yang harmonis serta menciptakan ketenangan bekerja. Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dilakukannya.

Tuntutan keadilan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja yakni semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai awal penderitaan bagi pekerja beserta keluarganya karena kehilangan mata pencaharian hidup merupakan hal mendasar dalam masalah hukum ketenagakerjaan,²⁷⁹

Salah satu tujuan hukum dapat diartikan sebagai sikap tidak memihak yang mana sikap ini pada akhirnya melahirkan ide persamaan. Setiap orang yang berhubungan dengan proses hukum dan proses di pengadilan dengan pihak lain harus memperoleh perlakuan yang sama dan tidak memihak, dengan demikian keadilan atau hukum diartikan sebagai ketidakberpihakan.

Hak asasi manusia dengan negara hukum tidak dapat dipisahkan, justru berfikir secara hukum berkaitan dengan ide bagaimana keadilan dan ketertiban dapat terwujud. Dengan demikian pengakuan dan pengukuhan negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kebebasan perorangan diakui, dihormati dan dijunjung tinggi.²⁸⁰

Hak asasi manusia merupakan hak dasar sebagai citra Tuhan Yang Maha Esa yang dibawa sejak lahir. Hak ini tidak bergantung pada pengakuan manusia lain, bukan juga oleh masyarakat ataupun negara. Jadi segala hak yang berakar dalam kodrat kemanusiaan. Hak asasi manusia

²⁷⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004), hlm.76-77

²⁸⁰ Masyhur Effendi, *Op.Cit.* hlm 27.

merupakan hak yang bersifat mendasar dan melekat dengan jati diri manusia secara universal. Oleh karena itu menelaah hak asasi manusia sesungguhnya menelaah totalitas kehidupan, sejauh mana kehidupan kita memberi tempat yang wajar kepada kemanusiaan²⁸¹.

Menurut Usep Ranawijaya bahwa : “negara sebagai pencipta dan penegak hukum dalam segala kegiatannya harus tunduk pada hukum yang berlaku. Hukum bersumber dari kesadaran rakyat, maka hukum mempunyai wibawa yang tidak berkaitan dengan seseorang”.²⁸²

Negara hukum yang diharapkan diterapkan di Indonesia adalah negara hukum Pancasila, yaitu negara yang berlandaskan atas kelima sila dari Pancasila. Hal tersebut dikarenakan Pancasila merupakan jiwa dan falsafah bangsa Indonesia. Selain itu Pancasila sebagai tolak ukur bagi segala kegiatan kenegaraan, kemasyarakatan dan perorangan yang menyangkut berkesusilaan atau etika.²⁸³

PHK dilakukan oleh perusahaan dengan mencari-cari alasan kesalahan pekerja/buruh sampai pada akhirnya pekerja/buruh dipaksa untuk membuat surat pengunduran diri. PHK oleh perusahaan direkayasa seolah-olah dilakukan atas kehendak pekerja/buruh itu sendiri. Pasal 1 angka 25 UUK menyatakan: “PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha”. Kemudian Pasal 155

²⁸¹ Todung Mulya Lubis, *Op.Cit*, hlm14.

²⁸² Usep Ranawijaya, *Hukum Tata Negara, Dasar-dasarnya*, (Jakarta: Ghalia, 1983), hlm 181

²⁸³ Kaelan, *Op.Cit*, hlm 10

ayat (1) menyatakan PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum". Artinya secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁸⁴

Menurut Soepomo phk oleh perusahaan khususnya bagi pekerja dan keluarganya menyatakan :” PHK bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.”²⁸⁵

PHK oleh pengusaha pada umumnya menimbulkan perselisihan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian dan nafkah hidup beserta keluarganya;
- b. PHK oleh pengusaha diupayakan dapat diselesaikan secara bipartite tanpa melibatkan pihak pemerintah;

²⁸⁴ Elisa Kurniawati Sustifda Tumeleng, ”*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan PHK Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT. Bangun Wenang Beverages Company*, Jurnal FH Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, (Email: ichatumeleng@gmail.com)

²⁸⁵ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm 115

- c. PHK oleh pengusaha direkayasa oleh pihak perusahaan sebagai PHK atas pengunduran diri pekerja/buruh itu sendiri.

PHK menurut Shamad menyatakan khusus oleh pengusaha terhadap pekerja secara masal disebabkan keadaan perusahaan , seperti globalisasi, rasionalisasi , resesi ekonomi dan lain-lain menyarankan sebelumnya agar pengusaha melakukan sebagai berikut:²⁸⁶

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan antara lain :

- 1) Mengurangi kerja shift (kerja bergiliran) apabila perusahaan menggunakan kerja secara shift.
- 2) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
- 3) Melakukan pengurangan jam kerja.
- 4) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- 5) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

- b. Upaya perusahaan tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara berikut .²⁸⁷

²⁸⁶ Yunus Shamad, *Op.Cit*, hlm 117

²⁸⁷ Yunus Shamad,*Ibid*, hlm 117

- 1) Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar pekerja memahami alasan PHK oleh pengusaha.
- 2) Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di PHK.
- 3) Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dengan itikad baik.
- 4) Setelah persyaratan PHK disetujui bersama selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima atau tidak syarat PHK tersebut.
- 5) Bila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja /buruh ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK kepada pekerja/buruh secara bertahap.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dalam melaksanakan hubungan industrial dipengaruhi oleh hubungan industrial, yakni pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Hubungan industrial wajib dilandasi oleh norma-norma hukum ketenagakerjaan. Sebab pada hakekatnya hukum ketenagakerjaan terdiri dari aspek sosial ekonomis dan aspek yuridis.

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya
- 2) Jaminan kepastian hukum
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- 4) Adanya sanksi hukuman.²⁸⁸

Hak dan kewajiban yang timbul dalam hal pengusaha melakukan PHK, maka sangatlah penting untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. PHK yang sering menimbulkan perselisihan adalah PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, di mana pengusaha melakukan PHK dengan sewenang-wenang dan tidak memberikan hak normatif kepada pekerja ketika di PHK.²⁸⁹

Menurut Yusmedi Yusuf, (2020) PHK oleh perusahaan menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, dimana pekerja tidak mendapat perlindungan secara yuridis. PHK oleh perusahaan banyak melanggar hak normatif bagi pekerja, misalnya perusahaan merumahkan pekerja, memberikan surat peringatan, dan scorsing . Perusahaan yang merekayasa PHK karena kesalahan pekerja sendiri, memaksa pekerja membuat surat pengunduran diri. Sebenarnya pemerintah mengetahui bahwa perusahaan melakukan

²⁸⁸ <http://repository.uin-suska.ac.id/7119/3/BAB%20II.html>, Diakses Pada Tanggal 3 Februari 2021

²⁸⁹ RA,Aisyah Putri Permatasari, *Penulisan Jurnal, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Berlangsung,Fakultas Hukum Universitas AirLaangga,Mimbar Keadilan Ilmu Hukum*, 2018, Surabaya

PHK terhadap pekerja untuk menghindari pembayaran uang pesangon.²⁹⁰

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan sebenarnya sudah diatur didalam UUK. Namun dalam praktek PHK oleh perusahaan, pengusaha dapat melakukan intimidasi dan sewenang-wenang dengan berupaya mencari-cari kesalahan pekerja/buruh berupa pemberian surat peringatan, memaksa untuk membuat surat pengunduran diri, memutasikan pekerja, mengurangi volume pekerjaan dan lainnya. Hal yang memprihatinkan di mana Pekerja/buruh tidak mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja di dalam penyelesaian phk oleh pengusaha. Mengingat PHK secara bipartite dilakukan oleh pengusaha di dalam perusahaan.

Tidak semua pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum terhadap PHK oleh pengusaha. Hal ini mengingat pengusaha memiliki kekuasaan secara management untuk mengurangi besarnya pembayaran uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) s/d ayat (5) UUK.

PHK oleh pengusaha dapat diberlakukan terhadap 2 (dua) jenis perjanjian kerja sebagai berikut :²⁹¹

- 1) Perjanjian kerja tetap.

²⁹⁰ Yusmedi Yusuf. (2020). Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) dalam Perselisihan Hubungan Industrial. AL-Ahkam, Vol 16 No, 44–55.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37035/ajh.v16i2.3622>

²⁹¹ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 34-35

Dalam ketentuan ketenagakerjaan tidak ditemui pengertian kerja tidak tetap, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap. Secara empiris pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.(PKWT)

Pasal 58 ayat (1) UUK tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi jika ada PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan maka PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Penyelesaian perselisihan PHK pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor : 105/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Srg, dalam pokok perkara PHK antara PT Bees Footwear Inc dengan Sutiara. Dalam duduk perkara disebutkan bahwa penggugat tanggal 30 Agustus 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Serang, namun perkara tersebut akhirnya berlanjut di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor : 105/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Srg menyatakan untuk mengabulkan Gugatan Penggugat Sutiara.²⁹²

²⁹² Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Serang.

Sebagaimana data hasil penelitian perselisihan PHK Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) atau pekerja tetap pada PT. Megah Mas Prima yang memiliki di dua lokasi yaitu di periuk Kota Tangerang dan di Bojong Cikupa Kabupaten Tangerang. Perselisihan PHK terjadi karena tanpa pemberitahuan lebih lanjut management melakukan relokasi perusahaan. Seluruh mesin-mesin dan para pekerja di Periuk akan direlokasi ke pabrik yang ada di Cikupa. Pihak management memaksa pekerja yang tidak bersedia direlokasi wajib menulis surat pengunduran diri dan tanda tangan di atas materai. Kemudian phk oleh PT.Linkert,Tbk terhadap pekerjanya yang bekrja tidak memenuhi target penjualan, padahal pengusaha masih terikat dengan isi perjanjian kerja.

Berkaitan dengan data penelitian di atas, maka dalam perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Pasal 6 menyatakan :

“Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelematan perusahaan.”

Penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang

secara sosial ekonomi memiliki kedudukan yang lebih rendah dari pengusaha. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁹³

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Adapula yang menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum²⁹⁴

PHK oleh perusahaan mendapat perlindungan hak asasi manusia dalam hal memperoleh hak perlindungan untuk bekerja dan mencari nafkah kehidupan. HAM mengatur perlindungan terhadap pekerja yang di phk oleh perusahaan sebagai hak kebebasan untuk hidup. PHK merupakan pengakhiran pekerja/buruh untuk mendapatkan mata pencaharian pekerja /buruh beserta keluarganya. Hak sebagai warga

²⁹³ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit*, hlm. 74.

²⁹⁴ CST Kansil. *Op. Cit*, hlm 102

negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan secara normatif Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen ke dua tentang hak asasi manusia Pasal 28A sampai 28J. Pasal 28 D menyatakan bahwa :

“setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 I ayat 4 menyatakan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.”²⁹⁵

Hak asasi manusia dengan negara hukum tidak dapat dipisahkan, justru berfikir secara hukum berkaitan dengan ide bagaimana keadilan dan ketertiban dapat terwujud. Dengan demikian pengakuan dan pengukuhan negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kebebasan perorangan diakui, dihormati dan dijunjung tinggi.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar sebagai citra Tuhan Yang Maha Esa yang dibawa sejak lahir. Hak ini tidak bergantung pada pengakuan manusia lain, bukan juga oleh masyarakat ataupun negara. Jadi segala hak yang berakar dalam kodrat kemanusiaan. Hak asasi manusia merupakan hak yang bersifat mendasar dan melekat dengan jati diri manusia secara universal. Oleh karena itu menelaah

²⁹⁵ *Ibid*, hlm.13

hak asasi manusia sesungguhnya menelaah totalitas kehidupan ,sejauh mana kehidupan kita memberi tempat yang wajar kepada kemanusiaan²⁹⁶.

Pengakuan hak dasar manusia dalam memperoleh nafkah kehidupan maka dikenal istilah buruh yang sangat populer dalam ketenagakerjaan atau perburuhan. Istilah yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli,tukang,mandor dalam melakukan pekerjaan kasar disebut blue collar labour. Sedangkan yang melaksanakan pekerjaan di perkantoran pemerintah maupun swasta disebut white collar labour. Perbedaan istilah ini yang akan mempengaruhi HAM yang berlaku pada setiap pekerja/buruh.²⁹⁷

Perspektif hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian perselisihan PHK sebagai berikut :

Upaya hukum secara hukum privat dan hukum publik terhadap perusahaan yang melakukan phk secara sepihak, dengan memberikan hak normatif kepada para buruh atau pekerjanya sesuai peraturan perundangan yang berlaku. UUK dan UUPPHI sudah mengatur penyelesaian perselisihan PHK, namun dalam implementasinya ke dua peraturan perundang-undangan ketengakerjaan tersebut banyak dilanggar oleh perusahaan. PHK secara sewenang-wenang dengan berbagai alasan misalnya perusahaan melakukan efisiensi,

²⁹⁶ Todung Mulya Lubis, *Op.Cit*, hlm14.

²⁹⁷ Lalu Husni,*Op.Cit*,hlm 45

memindahkan kepemilikan perusahaan, pekerja melakukan kesalahan, surat peringatan, mangkir, scorsing, perumahan pekerja dan lainnya. Bagi pekerja yang menerima perlakuan ketidakadilan dalam melakukan hubungan kerja bertentangan dengan perspektif hukum ketenagakerjaan terhadap aspek perlindungan hak normatif pekerja di dalam negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian PHK oleh perusahaan, dimana pekerja selayaknya harus mendapatkan kebebasan dalam menentukan kehendak akal dan fikirannya dan tidak ada unsur pemaksaan oleh perusahaan. Hukum sebagai alat atau sarana bukan tujuan, yang menjadi tujuan yakni keadilan, perlindungan, keteraturan, ketertiban, dan kepastian hukum. Maka dari penegakan hukum harus memperhatikan HAM dan bukan sebaliknya. Jika HAM ditegakkan secara konsisten, maka niscaya keadilan, keteraturan, dan keamanan akan terjamin dengan sendirinya.²⁹⁸

Hak asasi manusia pada hakekatnya merupakan refleksi dari eksistensi manusia. Melalui kesadaran universal lahirlah aspirasi positif terhadap nasib dan masa depan komunitas manusia. Hak asasi manusia sebagai formasi keutuhan manusia menuju kehidupan yang beradab. Hak-hak asasi merupakan suatu perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang kemudian menjadi kaidah yang mengatur

²⁹⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm160

perilaku manusia dalam hubungan dengan sesama manusia. Apa pun yang diartikan atau dirumuskan dengan hak asasi, fenomena tersebut tetap merupakan suatu manifestasi dari nilai-nilai yang kemudian dikonkretkan menjadi kaidah dan norma.²⁹⁹

Putusan anjuran mediator terhadap penyelesaian perselisihan phk oleh perusahaan masih jauh dari harapan akan adanya keadilan dan perlindungan hukum terhadap buruh/ pekerja.. Putusan mediator Hubungan Industrial berpihak kepada hasil penyelesaian perselisihan secara bipartite di dalam perusahaan, maka wajar jika pekerja sudah banyak di phk di dalam penyelesaian bipartite. Perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat 2 , ayat 3 dan ayat 4 UUK diserahkan kepada masing-masing pekerja untuk mengadukan hak normatifnya kepada mediator hubungan industrial.

Perlindungan hukum di Indonesia landasannya adalah Pancasila sebagai ideology dan falsafah negara yang didasarkan pada konsep *Rechstaat* dan *Rule Of Law*. Dimana prinsip perlindungan hukum Indonesia menitik beratkan pada prinsip perlindungan hukum pada harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Sedangkan prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tersebut merupakan konsep yang lahir dari sejarah barat, yang diarahkan kepada

²⁹⁹ Majda Elmuhtaj, *Op.Cit*, hlm 51

pembatasan- pembatasan dan peletakan kewajiban oleh masyarakat dan pemerintah.³⁰⁰

Putusan mediator Hubungan Industrial hanya menganjurkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai keetentuan Pasal 156 ayat (2),(3) , dan (4) UUK.

A.2. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Perspektif hukum ketenagakerjaan memandang UUK dan UUPPHI seharusnya melindungi pekerja/buruh yang lemah secara sosial ekonomi, tetapi justru tidak diberikan ruang untuk mendapatkan hak normatifnya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UUK di atas. Kenyataannya jika terjadi perselisihan PHK oleh perusahaan bersifat kontra produktif terhadap hak normatif pekerja/buruh dan tidak mampu menciptakan penyelesaian PHK di dalam pengadilan maupun di luar pengadilan industrial. PHK dalam praktek sehari-hari diwujudkan melalui penerapan berbagai pengaturan melalui lembaga bipartite, tripartit, kesepakatan kerja bersama, penyelesaian perselisihan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.³⁰¹

³⁰⁰ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, Hlm. 38

³⁰¹ Mashari, *Penulisan Jurnal, Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara non litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Semarang.

Penyelesaian sengketa /perselisihan PHK oleh perusahaan melalui perundingan bipartite, maka pengusaha dan pekerja /buruh dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan sudah mendapat kesepakatan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan.³⁰²

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartite harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh para pihak. Upaya perundingan oleh pekerja atau serikat pekerja harus memainkan peranan sehingga hak normatif pekerja karena PHK dapat diselesaikan . Penyelesaian perselisihan PHK sering tertunda dan memerlukan waktu yang lama dan tidak terselesaikan berdasarkan kesepakatan menurut hukum privat. Pekerja sudah tidak dapat memperjuangkan haknya secara normatif untuk menuntut perusahaan kepada pemerintah berdasarkan UUK dan UUPPHI. Perusahaan melanggar hak normatif terhadap pekerja/buruh dalam melakukan PHK sepihak, berdasarkan data penelitian

³⁰² Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 124

diperoleh keterangan penyelesaian perselisihan PHK tidak berdasarkan Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku secara bipartite di dalam perusahaan.

PHK oleh pihak perusahaan menimbulkan penyelesaian perselisihan berkepanjangan di dalam perusahaan, pekerja/buruh mendapatkan intimidasi, tidak dibayarkan upahnya, surat peringatan, scoursing dan lainnya sebagai upaya PHK dari pihak perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan hak normatif kepada pekerja yang di PHK malah sebaliknya bertindak sewenang-wenang dalam untuk mencari-cari kesalahan pekerja.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan bertentangan dengan asas pembangunan ketenagakerjaan dalam Pasal 2 UUK menyatakan : “pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945.” Selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut ditegaskan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spritual.”

Penyelesaian perselisihan PHK melalui perundingan secara bipartit dalam Pasal 3 UU PPHI sebagai berikut :

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- 3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Perspektif hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite dapat menjelaskan bahwa perusahaan melakukan PHK secara sewenang-wenang. PHK terhadap para pekerja/buruhnya merupakan perbuatan melanggar hukum dalam setiap hasil perundingannya. Pekerja/buruh yang di PHK tidak mendapat perlindungan hukum dalam penyelesaian bipartite tersebut. Upaya perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak untuk menghindari ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang di PHK. Bilamana pengusaha melakukan PHK secara sepihak, diwajibkan mendapat izin dari Dinas Ketenagakerjaan setempat bagi perlindungan hukum terhadap penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sebagai berikut :³⁰³

a. Uang Pesangon

uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja

³⁰³ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm185-187

yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam UUK sebagai berikut :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1(satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5(lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8(delapan) tahun, 8(delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.(Pasal 156 ayat 2)

b. Uang Penghargaan masa kerja

Perhitungan penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- 2) Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9(Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5(lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15(lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18(delapan belas) tahun, 6(enam) bulan upah.

Seterusnya sampai dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.(Pasal 156 ayat 3).

c. Uang Penggantian hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi :

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- 2) Biaya atau onkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarga ke tempat d imana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang jasa. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. (Pasal 156 ayat 4).

Dalam Pasal 156 undang-undang cipta kerja diubah menjadi hilangnya 15% uang penggantian hak dengan ayat (4) berbunyi :

“hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.” Dalam ayat (5) disebutkan ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan surat PHK, tergugat telah melanggar ketentuan UUK sebagai berikut :Pasal 151 ayat (1) menyatakan “ Pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi PHK. Ayat (2) menyatakan “ dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; kemudian Ayat (3) dalam hal segala perundingan dimaksud ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan PHK dengan buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 155 Ayat (1) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum; Ayat (2) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;

Pasal 156 Ayat (1) menyatakan dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Hukum ketenagakerjaan seharusnya memberikan prinsip keadilan sosial terhadap pekerja yang secara sosial ekonomi memiliki kedudukan yang lebih rendah dari pengusaha. Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pelaku proses hubungan industrial yang harmonis melalui negara hukum yang berlandaskan sila ke lima dalam Pancasila, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial memiliki makna mendapatkan kesejahteraan hidup bagi pekerja dalam upaya mengakui keberadaan hak manusia untuk bekerja secara layak dan memanusiakan manusia. Sebagaimana Satjipto Rahardjo menyatakan : “Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.³⁰⁴

³⁰⁴ Satjipto Rahardjo, Op.Cit. hlm. 74.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berpedoman untuk melaksanakan ketentuan UUK dan UUPPHI, sebab dalam perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki hak dan kewajiban yang sama bagi pekerja dengan pengusaha. Pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan hukum dari kekuasaan yang dimiliki pengusaha secara sosial ekonomi. Setiap pekerja/buruh harus mendapatkan perlindungan hukum terhadap pengusaha. Pekerja mendapatkan upah dan kesejahteraan hidup sedangkan pengusaha mendapat laba/keuntungan dalam menjalankan perusahaan. Perspektif hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berkaitan dengan aspek negara yang berdasarkan hukum, maka hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan sebagai berikut :³⁰⁵

- a. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, menunjukkan hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, karena dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini kerap kali terjadi kesewenang-wenangan

³⁰⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 7

pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum secara komprehensif dari pemerintah.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan termasuk mediatornya. Berbeda halnya dengan pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan PERMA RI Nomor 01 Tahun 2008 tentang prosedur mediasi dalam Pasal 8 ayat (1) menyatakan : “ bahwa para pihak memilih mediator yang terdaftar pada Pengadilan” Apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi bukanlah pilihan sukarela para pihak, maka hal ini tidak sesuai dengan prinsip kesukarelaan dalam mediasi. Yakni masing-masing pihak yang bertikai datang ke mediator atas kemauan sendiri secara sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak luar. Dengan kata lain pilihan para pihak untuk menempuh mediasi tidak berdasarkan perintah atau kewajiban undang-undang.³⁰⁶

Perspektif hukum ketenagakerjaan dalam memperjuangkan hak normative oleh serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh, seharusnya pihak serikat pekerja hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada anggotanya yang terkena PHK. Namun dalam kasus PHK karena perusahaan melakukan efisiensi dengan mengurangi jumlah pekerja atau buruhnya tanpa penyelesaian perselisihan yang melibatkan peran serikat pekerja. Pekerja yang di phk oleh perusahaan tidak mendapatkan perlindungan oleh organisasi atau pekerja. Sehingga pekerja/buruh yang lemah secara sosial ekonomi dengan terpaksa menerima putusan phk dengan cara membuat surat

³⁰⁶ Takdir Rahmadi, *Op.Cit*, hlm 32

pengunduran diri dengan mendapatkan intimidasi dan perlakuan sewenang-wenang dari pihak perusahaan.

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan PHK terdapat 3 (tiga) peraturan perundang-undangan dapat diharapkan menyelesaikan perselisihan untuk terciptanya hubungan industrial yang rukun, produktif, sehingga dapat memajukan kegiatan perekonomian di bidang industri. Hubungan industrial saat ini setelah reformasi terdapat Undang-Undang tentang Serikat Pekerja, UUK, dan UUPPHI.

Dalam penjelasan UUPPHI menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini belum mencerminkan asas cepat, tepat, adil, dan murah dalam penyelesaian perselisihan industrial, khususnya perselisihan phk. Dengan berlakunya undang-undang ini terjadi sebuah fenomena yang kemudian menjadi kritikan dari para ahli hukum ketenagakerjaan terkait dengan berdirinya peradilan baru. Pengadilan Hubungan Industrial yang lahir dari UUPPHI dan bukan dari undang-undang tersendiri dipandang memiliki kecacatan. Terlebih mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja yang pada hakekatnya dilakukan oleh pemerintah atau negara menjadi bergeser menyudutkan kaum pekerja/buruh.³⁰⁷

³⁰⁷ R Herlambang Perdana Wiratraman, dkk, " *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia* " Suarabaya, Universitas Airlangga, (2007):5

Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan bagi rakyat yang diperintah terhadap pemerintah sebagai organisasi kekuasaan. Pada dasarnya masalah phk bukanlah masalah yang sepele karena berkaitan dengan hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini pekerja atau buruh. Setelah pasca pemerintahan orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati hari buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di Indonesia. Tujuannya hanya satu menuntut perbaikan nasib untuk hidup lebih layak dalam menempuh kehidupan sehari-hari. Hampir setiap sejarah kehidupan dunia termasuk Indonesia, nasib buruh sungguh sangat mengenaskan. Kaum pekerja atau buruh dijadikan alat penarik kepentingan pengusaha atau investor demi keuntungan dua pihak, yakni pemerintah dengan pengusaha.³⁰⁸ Berkaitan dengan rakyat di dalam pasal 1 ayat 3 UUK, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Buruh atau pekerja adalah bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Hukum ketenagakerjaan mengatur yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam hubungan industrial sebagai berikut :³⁰⁹

- 1) Imbalan kerja berupa gaji, upah, dan lainnya sebagaimana yang diperjanjikan telah melaksanakan kewajibannya.

³⁰⁸ *Op.Cit.* RA Aisyah Putri Permatasari, hlm 111

³⁰⁹ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,1985), hlm.45

- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh majikan/ pengusaha atau perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan sebagai manusia.
- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dalam tugas dan penghasilan .
- 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak perusahaan.
- 6) Jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 7) Kejelasan status dalam hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan menempuh mekanisme perlindungan hukum pekerja atau buruh melalui Law Firm KD Raja & Patener ,Advokat, Legal Konsultan&Legal Auditor atas putusan anjuran nomor: 567.2/2059-HI/2019 adalah sebagai berikut:³¹⁰

- 1) Bahwa isi anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, menyatakan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dapat berakhir.
- 2) Bahwa perusahaan berkewajiban memberikan pesangon kepada pekerja sesuai ketentuan UUK dan UUPPHI.
- 3) Bahwa setelah mempelajari dan memahami secara seksama isi putusan anjuran, maka tanggapan kami “MENOLAK” anjuran tersebut.

³¹⁰ *Ibid*

- 4) Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, kami akan menempuh jalur yang lebih tinggi yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang atas perselisihan hak ini guna mendapatkan kepastian hukum.

Melihat kasus di atas, seharusnya dalam penyelesaian PHK dilakukan melalui lembaga kerja sama bipartite dan lembaga kerja sama tripartite, dan tidak kalah pentingnya adalah peranan serikat pekerja. Sehingga pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja apabila menghadapi masalah phk oleh perusahaan. PHK oleh perusahaan merupakan bencana bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya, dimana pekerja/buruh memberanikan membela hak normatifnya secara langsung pada mediator Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dalam perpektif hukum ketenagakerjaan yakni perlindungan hukum terhadap PHK oleh perusahaan selalu memperhatikan hukum dijadikan alat untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah ketika melaksanakan hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja selalu dilandasi dengan tujuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia harus berimbang dengan sistem ketenagakerjaan yang berlangsung saat ini dan telah mengalami perkembangan yang kian kompleks.

Sebagaimana pendapat Sayid Mohammad Rifki Naoval sebagai berikut :

“Tingginya angka pengangguran turut mendorong berkembangnya angka kemiskinan, terbatasnya lapangan pekerjaan yang memaksa nilai upah tetap bertahan untuk dapat ditingkatkan. Ketidakaktifan dalam keanggotaan serikat pekerja melahirkan daya tawar yang lemah. Peranan pekerja dalam pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi atau sumber daya dan peranan pekerja dalam proses produksi barang dan jasa. Dari pandangan tersebut menetapkan sumber daya yang dianggap utama dalam pembangunan ekonomi adalah tenaga manusia dan modal.”³¹¹

Upaya melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang terhadap PHK oleh pengusaha, pemerintah telah mengundang berbagai peraturan perundangan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Salah satu diantara aturan perundangan yang mengharuskan adanya serikat pekerja yaitu Undang-Undang nomor 21 Tahun 2001. Serikat pekerja adalah tempat mengadu para pekerja jika diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Serikat pekerja inilah yang berperan melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat pekerja dipilih secara demokratis oleh pekerja dalam perusahaan. Keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan adalah dalam rangka mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

³¹¹ Sayid Mohammad Rifki Noval, *Op. Cit*, hlm 265

Penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite dan mediasi antara perusahaan dengan pihak pekerja /buruh, diperlukan peran serikat pekerja dalam melindungi dan membela pekerja ketika di PHK oleh perusahaan. Serikat pekerja sebagai organisasi memiliki tugas sebagaimana menurut Pasal 1 ayat (1) undang-undang No. 21 Tahun 2000 bahwa pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus pekerja/serikat buruh (SP/SB) amat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan seperti yang diatur pada Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh.³¹²

Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut :³¹³

- a. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.

³¹² Yuhari Robingu, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", Jurnal Perspektif, Vol.X, No.1, (Januari 2005): 51

³¹³ Yuhari Robingu, *Ibid*, hal 52

- 2) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan pekerja/serikat buruh. (SP/SB) internasional atau organisasi internasional lainnya.

b. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tanggal (AD/ART).

Khusus mengenai pelaksanaan hak pekerja/serikat buruh (SP/SB) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku (Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2000).

Masalah-masalah dalam hubungan bipartite yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalannya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politis dan unsur kesejahteraan sosial.³¹⁴

Penyelesaian perselisihan phk oleh perusahaan secara bipartite dilakukan oleh kedua belah pihak di dalam perusahaan dengan mengacu pada aturan perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

³¹⁴ Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Bandung: Sinar Grafika, 2001), hlm 83

perjanjian kerja bersama. Perselisihan PHK terjadi karena perusahaan melakukan perbuatan melawan hukum terhadap asas-asas hukum perjanjian. Menghindari hak normatif terhadap pekerja berupa phk tanpa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1) sampai (3) UUK yaitu hak normatif terhadap pekerja dengan menggantikan dengan penawaran uang kompensasi berdasarkan kehendak perusahaan merupakan perbuatan melawan hukum.

Ketentuan PHK oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) UUK menyatakan :

“Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Didalam ayat (2) menyatakan :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja /buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja, buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) ,

uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)."

Bahwa negara dikategorikan sebagai negara hukum harus memiliki unsur sebagai berikut :³¹⁵

- a. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasarkan atas hukum atau peraturan perundang-undangan;
- b. Adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusia;
- c. Adanya pembagian kekuasaan negara;
- d. Adanya pengawasan dari badan-badan pengadilan.

Bentuk-bentuk sengketa setelah PHK adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan, atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 22 UUK dan Pasal 1 angka 1 UUPPHI menyatakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau

³¹⁵ R. Sri Soemantri Martosoewignyo, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung:Alumni,1992), hlm 29

gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UUPPHI). Prosedur penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah berdasarkan UUPPHI merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain penyelesaian secara Bipatrit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Langkah strategis untuk meminimalisir perselisihan dengan baik adalah dengan cara mematuhi keseluruhan aturan di bidang hukum ketenagakerjaan, antara lain kepatuhan terhadap isi perjanjian, aturan perusahaan, perjanjian perburuhan dan lain sebagainya untuk memperoleh penyelesaian yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, semua pihak baik pengusaha maupun pekerja yang

berselisih harus bersifat dan bersikap menerima serta berjiwa besar untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan baik demi kepentingan lebih baik, dan pihak pemerintah berusaha mengawasi dan menyelesaikan setiap perselisihan dengan arif dan bijaksana.³¹⁶

Pekerja/buruh mempertentangkan isi substantif phk dalam peraturan hubungan kerja yang terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PHK yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan atau tidak sesuai dengan isi PKB dan Peraturan Perusahaan. Adapun pengaturan Perjanjian Kerja, PKB dan Peraturan Perusahaan adalah sebagai berikut :³¹⁷

a. Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1601 KUH Perdata menyebutkan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (majikan) untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 UUK menyatakan perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

³¹⁶ Redwan M Sembiring, *Aspek Hukum Prosedur Penyelesaian Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex Et Societatis Vol. VI, No. 9, (November:2018):5

³¹⁷ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 73-75

Pengertian perjanjian kerja dapat dilihat adanya perintah pihak lain yakni pengusaha yang memiliki modal sebagai alat kekuasaan ekonomi serta memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pekerja/buruh. Adanya hubungan atasan dan bawahan dalam wenang perintah, sehingga sering menimbulkan masalah dalam melaksanakan hubungan kerja.

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pasal 1 angka 21 UUK menyebutkan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB meliputi substansi yang diatur sebagai berikut :³¹⁸

1) Para pihak yang membuat PKB

Bagian ini memuat identitas pihak-pihak yang mengadakan /membuat PKB, meliputi nama, tempat kedudukan,tanggal pendaftaran serikat pekerja dari instansi yang bertanggung jawab,. Sedangkan bagi pengusaha disebutkan akte dan surat izin usaha.

³¹⁸ Lalu Husni, *Ibid*, hlm 73-75

- 2) Ketentuan umum, yakni cakupan /luas keberlakuan dari PKB , termasuk serikat pekerja, seluruh pekrja di perusahaan/cabang perusahaan, hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja sebagai patner dalam proses produksi.
- 3) Hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, persyaratan penerimaan pekerja, masa percobaan, status pekerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 4) Mengenai hari kerja, lembur, jam kerja, istirahat, cuti,yang disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Mengenai dispensasi tidak bekerja, sakit, menunggal dunia, pernikahan dan lainnya.
- 6) Pengupahan yang memuat sistem pengupahan, kenaikan upah, premi dan bonus sebagaimana diatur oleh PP No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dan peraturan lainnya.
- 7) Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial yaitu mengenai perawatan dan pengobatan bila sakit berkaitan dengan program jaminan sosial tenaga kerja .
- 8) Aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- 9) Mengenai tata tertib kerja, disiplin kerja, termasuk peringatan dan skorsing.
- 10) Cara menyelesaikan perselisihan, keluhan kesah kerja, dan peningkatan kesejahteraan serta ketrampilan kerja.

11) Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan PKB.

c. Peraturan Perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) memberikan pengertian Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain Peraturan Perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Peraturan Perusahaan memuat sebagai berikut :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha.
- 2) Hak dan kewajiban pekerja.
- 3) Syarat-syarat kerja.
- 4) Tata tertib perusahaan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan Perusahaan.

Upaya-upaya pencegahan perselisihan PHK dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :³¹⁹

1) Pihak Pekerja

Pekerja memahami hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Dalam hal ini pekerja tidak hanya menuntut hak-haknya saja tetapi juga

³¹⁹ Yuhari Robingu, *Ibid*, hlm 54

harus diimbangi dengan pemenuhan kewajibannya. Pekerja juga dituntut untuk memahami dunia usaha, di mana ada kondisi-kondisi tertentu posisi pengusaha sangat sulit, sehingga tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada pekerja, misalnya perusahaan merugi, pengusaha tidak dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menaikkan upah pekerjanya.

2) Pihak Pengusaha

Seperti halnya pekerja, pengusaha harus memahami hak dan kewajibannya, permintaan hak harus seimbang dengan pemenuhan kewajiban. Selain itu pengusaha juga dituntut untuk memahami aspirasi pekerja dan kehidupan dunia pekerja pada umumnya, dengan demikian pekerja akan merasa mendapat keadilan. Pengusaha tidak boleh bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja yang dapat mengeluarkannya keputusan pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasar pada aturan pemutusan hubungan kerja dari pemerintah. Dalam hal pengusaha mengeluarkan keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja harus berpijak pada peraturan, misalnya Keputusan Menteri Tenaga kerja No. 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi perusahaan.

3) Pihak Pemerintah

Sebagai upaya pencegahan, pemerintah harus peka terhadap aspirasi yang muncul di kalangan pekerja maupun kalangan pengusaha. Dengan cara ini pemerintah dapat memperkirakan permasalahan-permasalahan yang secara potensial dapat muncul. Selanjutnya pemerintah dapat melakukan pendekatan agar masalah yang potensial dapat dipahami oleh masing-masing pihak, dan sebelum muncul mereka sudah mengupayakan penyelesaiannya. Lebih dari itu pihak pemerintah dapat merancang peraturan yang diperlukan.

4) Perjanjian Perburuhan

Agar tidak timbul perselisihan perburuhan atau setidaknya mengurangi timbulnya perselisihan perburuhan, maka antara pekerja dengan pengusaha harus mempunyai pedoman perjanjian perburuhan, yang sering disebut kesepakatan kerja bersama atau KKB yang sekarang diistilahkan dengan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan pedoman yang baik bagi hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, karena disusun secara bersama-sama maka hak dan kewajiban masing masing pihak dapat diperhatikan secara proposional

5) Tersedianya Media Komunikasi

Media komunikasi merupakan faktor penting untuk mencegah perselisihan hubungan industrial. Adanya media komunikasi ketidakpuasan dari masing-masing pihak dapat dipahami oleh pihak lain memungkinkan mereka untuk menindak lanjuti ketidakpuasan tersebut.

Media komunikasi itu sebaiknya dihadiri oleh pekerja, pengusaha maupun pemerintah.

Perlindungan yang seimbang ini diharapkan dapat menarik penanam modal untuk mengembangkan usaha 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 menyusun 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 dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Dinas ketenagakerjaan 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.

Dinas ketenagakerjaan juga perlu memperhatikan pengusaha atau pemilik modal yang merupakan mitra pemerintah dalam berperan membantu pembangunan. Pengusaha perlu juga mendapat perlindungan demi kelangsungan serta kepentingan investasi perusahaannya. Namun nampaknya pada akhir-akhir ini perselisihan perburuhan semakin meningkat, hal ini dimungkinkan karena penerapan Hubungan Industrial yang diharapkan meredam perselisihan perburuhan ternyata

masih memerlukan pengembangan dan penjabaran secara konkrit dalam bentuk norma yang dioperasionalkan.

Sesungguhnya baru dapat dikatakan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja apabila tuntutan salah satu pihak tidak dapat dipenuhi oleh pihak lain. Mengenai perselisihan industrial ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Menurut UUPPHI yang pernah berlaku, menyebutkan bahwa PPHI adalah pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya penyesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sengketa phk melalui proses penyelesaian sebagai berikut :

1. Tahap Pra Konflik.

PHK dalam putusan dalam penyelesaian bipartite nomor 020/SP/HRD/VI/2019, hal ini tahap pra konflik atau tahap keluhan PHK oleh perusahaan mengacu kepada keadaan atau kondisi yang oleh pekerja atau buruh atau suatu serikat pekerja dipersepsikan sebagai hal yang tidak adil dan dasar timbulnya perselisihan hubungan industrial. Pelanggaran terhadap hak pekerja atau buruh akan rasa ketidakadilan , yang terpenting pihak pekerja atau buruh itu merasakan hak nya dilanggar atau diperlakukan dengan salah.

Konflik atau sengketa dalam phk oleh pekerja/ buruh dimulai saat perusahaan melakukan PHK tanpa memperhatikan ketentuan

perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan UUK. Hak normatif pekerja seharusnya diberikan terhadap pekerja/buruh karena kehilangan mata pencaharian dalam persiapan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat yang baru. Sebab selama pekerja masih dalam hubungan kerja mendapat lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut UUK, meliputi :³²⁰

- a. Perlindungan atas hak –hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
 - b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Perlindungan khusus bagi pekerja wanita, anak dan penyandang cacat;
 - d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.
2. Tahap konflik dalam perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK oleh perusahaan.

PHK oleh perusahaan dalam tahap konflik ditandai dengan keadaan di mana pihak yang merasa haknya di langgar memilih jalan penyelesaian perselisihan secara bipartite, mediasi, abiter, konsiliasi, dan litigasi. Pada tahap ini kedua belah pihak sadar mengenai adanya perselisihan pandangan antar mereka. Pengusaha melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja/buruh dengan mencari-cari alasan

³²⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm 60

PHK atas kesalahan palsu hanya untuk mengurangi jumlah pekerjanya atau menggantikan Pekerja Waktu Tidak Tertentu dengan Pekerja kontrak (PKWT).

3. Tahap Sengketa.

Tahap sengketa melalui penyelesaian perselisihan phk secara litigasi dengan putusan hakim nomor 38 /BIP/PHI/2019/PN.Srg dengan tanggal pendaftaran 16 April 2019. Konflik itu dikemukakan secara umum mengenai suatu sengketa hanya dapat terjadi bila pihak yang mempunyai keluhan telah meningkatkan perselisihan pendapat dari pendekatan menjadi hal yang memasuki bidang publik.

Hal ini dilakukan secara sengaja dan aktif dengan maksud supaya ada sesuatu tindakan mengenai tuntutan yang diinginkan. Oleh karena itu konflik atau sengketa merupakan situasi dan kondisi di mana orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan-perselisihan yang ada pada persepsi mereka saja.³²¹

Perlindungan hukum terhadap hak-hak PKWT yang di PHK oleh perusahaan di atur Pasal 1 Ayat 3 UUK menyebutkan tentang ketenagakerjaan, pekerja, atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan dalam bentuk lain. Menurut Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 dalam

³²¹ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm 1

Pasal 1 angka 3 menyebutkan pengertian pekerja atau buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ pekerja kontrak
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / pekerja tetap.

Pekerja kontrak merupakan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pengertian dari ketentuan pekerja kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja kontrak diperkerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam PKWT.
- c. Perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

PKWT diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 tahun. PKWT berdasarkan jangka waktu hubungan kerja dibatasi 3 tahun. PKWT dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang secara khusus diatur Pasal 59 Ayat (1) UUK.³²²

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan memiliki aturan

³²² RA. Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, (Februari 2018): 115.

hukum ketenagakerjaan dari aspek hukum privat dan aspek hukum publik. Aspek hukum privat diatur oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja bersama. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hukum publik diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Dengan demikian perlindungan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara yuridis telah memiliki dasar hukum untuk menemukan penyelesaian secara bipartite ,mediasi, arbitrase, dan konsiliasi. Adapun implementasi UUK dan UUPPHI yang tertuang dalam putusan anjuran berdasarkan hasil perundingan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tidak berjalan efektif. Waktu penyelesaian perselisihan berlangsung lama , ketidakhadiran pengusaha dalam mediasi, dan mediator tidak memiliki kewenangan untuk memberikan paksaan kepada perusahaan untuk melaksanakan UUK dan UUPPHI.

Hukum ketenagakerjaan yang diatur pada bagian menimbang UUK dan UUPPHI memiliki dasar dan tujuan yang sangat fundamental yakni Pancasila pada sila kedua yang menyebutkan kemanusiaan dan sila kelima menyebutkan keadilan sosial. Dengan demikian Ideologi Pancasila sudah memberikan perlindungan terhadap setiap warga negara Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap pekerja oleh Pasal 27 UUD NRI 1945 , yakni “setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan hukum yang sangat

fundamental dalam konstitusi negara, dimana setiap warga negara dijamin hak konstitusional dalam melaksanakan nafkah hidup bagi kesejahteraan . Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam aspek kemanusiaan telah diatur oleh Pasal 28 A sampai 28 I UUD NRI 1945 mengatur ketentuan Hak Asasi Manusia yang dijunjung tinggi serta wajib dihormati dalam negara hukum Indonesia.

B. Model Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Oleh Perusahaan Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

B.1. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan terhadap pekerja dalam phk oleh perusahaan banyak menimbulkan sengketa dengan pekerja/buruh maupun dengan serikat pekerja. Perselisihan phk terjadi karena tidak adanya persamaan kehendak, di mana pengusaha yang secara sosial ekonomi lebih kuat kedudukannya dari pekerja/buruh melakukan phk dengan sewenang-wenang, yakni tidak berdasarkan kepada perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan yang telah disepakati berdasarkan UUK dan UUPPHI.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan teori negara hukum berkaitan dengan kekuasaan negara tertinggi terdapat pada hukum. Selanjutnya teori Hak Asasi Manusia (HAM) berkaitan perlakuan

diskriminatif terhadap pekerja/buruh dalam hal PHK oleh perusahaan sebagaimana unsur-unsur yang terdapat dalam negara hukum sebagai berikut :³²³

- a. Pengakuan, penghormatan dan perlindungan HAM.
- b. Berlakunya kepastian hukum dalam kehidupan masyarakat meliputi :
 - 1) Asas legalitas, konstitusionalitas ,dan supremasi hukum;
 - 2) Tindakan pemerintah dan pejabatnya melakukan perbuatan hukum;
 - 3) Pengikatan perundang-undangan ;
 - 4) Peradilan independen, bebas, objektif, rasional, adil, dan manusiawi;
 - 5) Hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang-undangnya tidak jelas;
 - 6) Hak asasi manusia harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam Undang-Undang atau Undang-Undang Dasar .
- c. Persamaan dihadapan hukum .
- d. Demokrasi
- e. Pemerintah sebagai pelayan masyarakat.

Data hasil penelitian secara normatif menunjukkan begitu banyak korban PHK oleh perusahaan, karena hanya pekerja/buruh yang berani membela hak normatifnya kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Serang. Maka pengusaha sudah terlebih dahulu melakukan PHK secara diam-diam didalam perusahaan dengan berdasarkan mencari-cari kesalahan pekerja atau alasan palsu atas keinginan pihak pengusaha. Dari risalah perundingan berdasarkan Pasal 3 UUPPHI didapat bukti bahwa waktu perundingan berjalan lama. Waktu yang lama dan ketidakhadiran pihak pengusaha, pekerja/buruh dengan mediator dalam penyelesaian PHK secara bipartite dan mediasi. Begitu pula dalam surat gugatan pekerja/buruh ke Pengadilan

³²³ Bernard Arief Sidharta," *Kajian Kefilsafatan Tentang Negara Hukum*",Jurnal Jentera,Edisi 3, (November 2004) :124

Hubungan Industrial harus menunggu putusan bipartite dan mediasi dari Dinas di bidang ketenagakerjaan. Data yang diperoleh yakni, penyelesaian bipartite, mediator, Pengadilan Hubungan Industrial dan Kasasi Mahkamah Agung.

Salah satu tujuan hukum adalah untuk melindungi hak asasi manusia (HAM). Hukum sebagai alat atau sarana bukan tujuan, yang menjadi tujuan yakni keadilan, perlindungan, keteraturan, ketertiban, dan kepastian hukum. Maka dari penegakan hukum harus memperhatikan HAM dan bukan sebaliknya. Tujuannya sebagai perlindungan HAM, bukan hanya hukum. Jika HAM ditegakkan secara konsisten, maka niscaya keadilan, keteraturan, dan keamanan akan terjamin dengan sendirinya.³²⁴

PHK oleh perusahaan berdasarkan “Pasal 154 A Undang-Undang Cipta Kerja, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (Force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;

³²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm160

- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membyar upah tepat waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah tepat waktu setelah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa,keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan perusahaan tidak melakukan perbuatan sebagaimana huruh g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.”

Alasan dapat dibenarkannya PHK menurut Ridwan Halim dan Sunindhia yaitu :

- a. Menurunnya hasil produksi yang disebabkan oleh faktor-faktor merosotnya kapasitas produksi perusahaan, menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan, menurunnya persediaan bahan dasar, dan tidak lakunya hasil produksi .
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan membayar upah atau imbalan kerja lain.

- d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar.

Alasan PHK dalam prakteknya mengandung cacat yuridis dalam arti ada hal yang tidak benar dalam dasar surat keputusan PHK oleh pengusaha, antara lain :

- a. Alasan PHK dicari-cari oleh pengusaha/alasan palsu
- b. Akibat PHK tersebut lebih berat kerugiannya
- c. DI PHK bertentangan dengan UU dan Kebiasaan.³²⁵

Upaya pencegahan PHK yang dilakukan oleh pengusaha sering kali tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan “Pasal 151 UUK yaitu :

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.
- b. Dalam segala upaya telah dilakukan, akan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- c. Apabila dalam perundingan ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat melakukan phk seizin penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta kerja dinyatakan sebagai berikut :

- a. Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- b. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- c. Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

³²⁵ Asri Wijayanti, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK*”, Jurnal Akademi Asuransi,(25 Juni 2020):3

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tanpa mempertimbangkan perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan beserta Undang-Undang ketenagakerjaan di atas, maka PHK oleh perusahaan tersebut bertentangan dengan asas negara hukum.

Menurut Suyud Margono berpendapat bahwa “penyelesaian sengketa dapat melalui litigasi. Litigasi adalah gugatan atas suatu konflik yang diritualisasikan untuk menggantikan konflik sesungguhnya, di mana para pihak memberikan kepada seseorang pengambilan keputusan dua pilihan yang bertentangan. Oleh karena itu litigasi merupakan penyelesaian sengketa di pengadilan, di mana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan *Win-Lose Solution*”.³²⁶

Selain jalur litigasi terdapat penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau non litigasi. Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, yang berbunyi sebagai berikut:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa diluar

³²⁶ Nurmaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), hlm 16

pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”

Berdasarkan hal tersebut penyelesaian sengketa non-litigasi diuraikan sebagai berikut :

a. Konsultasi

Prinsipnya konsultasi merupakan suatu tindakan yang bersifat “personal” antara suatu pihak tertentu, yang disebut “klien dengan pihak lain yang merupakan pihak “konsultan”, yang memberikan pendapatnya klien tersebut untuk memenuhi keperluan kliennya tersebut. Tidak ada suatu rumusan yang menyatakan sifat “keterikatan” atau “kewajiban” untuk memenuhi dan mengikuti pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan.

Ini berarti klien adalah bebas untuk menentukan sendiri keputusan yang akan diambil untuk kepentingannya sendiri, walau demikian tidak menutup kemungkinan klien akan dapat mempergunakan pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan tersebut. Berarti dalam konsultasi sebagai suatu bentuk pranata alternatif penyelesaian sengketa, peran dari konsultan dalam menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang ada tidaklah dominan sama sekali, konsultan hanyalah memberikan pendapat (hukum), sebagaimana diminta kliennya, yang untuk selanjutnya keputusan mengenai sengketa tersebut akan diambil sendiri oleh para pihak meskipun ada kalanya pihak konsultan juga diberikan kesempatan untuk merumuskan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa tersebut.

(2) Konsiliasi

Pengertian mengenai konsiliasi tidak diatur secara eksplisit dalam UU 30/1999 tentang Arbitrase. Namun penyebutan konsiliasi sebagai salah satu lembaga penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (10) dan alinea ke-9 (sembilan) dalam penjelasan umum.

Konsiliasi merupakan lanjutan dari mediasi. Mediator berubah fungsi menjadi konsiliator, dalam hal ini konsiliator menjalankan fungsi yang lebih aktif dalam mencari bentuk-bentuk penyelesaian sengketa dan menawarkannya kepada para pihak apabila para pihak dapat menyetujui, solusi yang dibuat konsiliator akan menjadi *resolution*. Kesepakatan yang terjadi akan bersifat final dan mengikat para pihak. Apabila pihak yang bersengketa tidak mampu merumuskan suatu kesepakatan dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa. Konsiliasi memiliki

kesamaan dengan mediasi. Kedua cara ini melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa secara damai.³²⁷

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Pemerintah ingin melaksanakan fungsi pelayanan publik melalui mediator yang ditetapkan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang ketenagakerjaan.³²⁸

(3) Penilaian Ahli

Berdasarkan penyelesaian perselisihan phk secara bipartite dan putusan anjuran dari mediator atas perihal tanggapan atas anjuran ditujukan kepada Kepala c/q Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, penyelesaian perselisihan phk diserahkan kepada upaya pekerja tanpa mendapatkan kepastian hukum dalam hukum perdata maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UUK dan UUPPHI. Mediator hubungan industrial menilai dengan telah ditandatanganinya perjanjian bersama berupa perjanjian pengakhiran ketenagakerjaan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan sudah mendapatkan bukti secara formal penyelesaian bipartite di dalam perusahaan. Dalam implementasi penyelesaian bipartite ternyata phk telah dilakukan sepihak dan sewenang-wenang, pemerintah mengeluarkan putusan anjuran berdasarkan

³²⁷ Sri Hajati dan Sri Winarsi, *Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan*, (Surabaya: Airlangga University Press), hlm 429

³²⁸ Irawan, *Op.Cit*, hlm 371

hasil rekayasa phk oleh perusahaan. Oleh sebab itu pemerintah idealnya meminta pandangan para ahli hukum berdasarkan alternatif penyelesaian sengketa daam Pasal 1 angka (10) bahwa penilaian ahli merupakan salah satu cara menyelesaikan sengketa diluar pengadilan. Penilaian ahli merupakan cara penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan meminta pendapat atau penilaian ahli terhadap perselisihan yang sering terjadi.

Pada dasarnya perselisihan PHK oleh perusahaan bukanlah masalah sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal pekerja/buruh dalam melakukan hak dan kewajibannya. Aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati hari buruh nasional setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu menuntut perbaikan nasib kaum pekerja/buruh menjadi layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk Indonesia, nasib kaum pekerja/buruh selalu saja mengenaskan. Kaum pekerja/buruh Indonesia dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi demi meraih keuntungan sepihak, yakni pengusaha dan pemerintah.³²⁹

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari oleh pengusaha sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK, maka pekerja mendapat perlindungan hukum untuk mendapatkan

³²⁹ RA Aisyah Putri Permatasari, *Op. Cit*, hlm 111

uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian perumahan dan pengobatan. Kesemuanya ini dimaksudkan untuk mendapatkan kepastian hukum penyelesaian bipartite dan mediasi terhadap nilai-nilai keadilan sosial berdasarkan Negara hukum di Indonesia yang berlandaskan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa. Pelaksanaan PHK berhubungan dengan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan. Perlu diciptakan peraturan yang memuaskan mengenai tata cara PHK dengan memperhatikan kepentingan pihak pengusaha dan pekerja/buruh serta mengadakan penyelesaian yang layak dan patut serta dijiwai Pancasila.

Munculnya sengketa terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu tetapi pihak lainnya menolak berlaku demikian. Pencarian berbagai jenis proses dan metode untuk menyelesaikan sengketa yang muncul adalah sesuatu yang *urgent* dalam masyarakat. Para ahli non hukum banyak mengeluarkan energi dan inovasi untuk mengekspresikan berbagai model penyelesaian sengketa (*dispute resolution*). Berbagai model penyelesaian sengketa, baik formal maupun informal, dapat dijadikan acuan untuk menjawab sengketa yang mungkin timbul asalkan hal itu membawa keadilan dan kemaslahatan.

B.2. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan berdasarkan UUPPHI.

PHK dalam penyelesaian berdasarkan perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan. PHK oleh perusahaan tidak berdasarkan perjanjian kerja dalam Pasal 1601 KUH Perdata dan Pasal 1320 KUH Perdata tentang aspek perlindungan hukum terhadap : Kesepakatan para pihak, Kecakapan para pihak, Sebab tertentu, Objek yang halal.

PHK oleh perusahaan dalam hal di atas, dikenal sebagai hukum privat atau hukum perdata yang penyelesaiannya diserahkan kepada masing-masing pihak. Pemberian kompensasi dan bentuk pemberian hak normatif apabila PHK oleh perusahaan, tidak disebutkan dalam isi perjanjian kerja sebagaimana putusan anjuran PHK dalam penyelesaian bipartite PT Megah Mas Prima dalam surat nomor 020/SP/HRD/VI/2019, melalui putusan PHK pihak perusahaan. Tidak dijelaskan Pasal 1365 KUH perdata tentang perbuatan melawan hukum oleh perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang.

Pada sisi lain asas *pacta sunt servanda* dengan akibat dilakukannya Pasal 1338 ayat 1 dan 2 KUHPerdata. Intinya adalah perjanjian mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Konsekuensinya pihak ketiga tidak boleh mencampuri isi perjanjian, juga dalam hal ini hakim karena jabatannya tidak boleh ikut campur. Para pihak tersebut harus menghormati isi perjanjian. Oleh karena pihak ketiga harus menghormati isi perjanjian atau tidak boleh membatalkan isi perjanjian,

maka asas isi disebut juga asas kepastian hukum. Disebut demikian karena para pihak yang membuat perjanjian mempunyai keyakinan bahwa apa yang diperjanjikan dijamin pelaksanaannya termasuk tidak boleh dicampuri pihak ketiga ataupun hakim. Namun demikian apabila dalam suatu perjanjian terdapat ketidakseimbangan antara para pihak sehingga melampaui batas kelayakan, maka undang-undang memberi perlindungan bahwa perjanjian itu dapat dibatalkan, baik oleh para pihak yang dirugikan maupun oleh hakim karena jabatannya.³³⁰

Demikian pula perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat PHK oleh perusahaan. Serikat pekerja memiliki peran bergainning/kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan perusahaan. Didalam PKB secara normatif diatur hak –hak pekerja yang di PHK berikut keentuan besarnya uang pesangon, uang masa kerja, dan ganti kerugian perumahan berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UUK, namun dalam putusan penyelesaian bipartite PT Megah Mas Prima dalam surat nomor 020/SP/HRD/VI/2019, tidak terdapat peranan serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap anggotanya. Padahal dalam hubungan industrial serikat pekerja memiliki peran sebagai berikut : sebagaimana menurut Pasal 1 ayat (1) undang-undang No. 21 Tahun 2000 bahwa :

“serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang

³³⁰Naja Daeng, *Pengantar Hukum Bisnis Indonesia*, (Jakarta: PT Buku Kita, 2009), hlm 95

bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus pekerja/serikat buruh (SP/SB) amat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan seperti yang diatur pada Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh.

PHK oleh Peraturan Perusahaan tidak menjamin perlindungan hukum terhadap phk sewenang-wenang serta tidak menjamin adanya hukum perdata dalam mengatur penyelesaian perselisihan PHK sebagaimana putusan penyelesaian bipartite. Peraturan perusahaan terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) serta memberikan pengertian yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Peraturan Perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain Peraturan Perusahaan tidak membatasi kewenangan pengusaha sehingga kewenangan pengusaha tersebut perlu dibatasi oleh petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja.

Berdasarkan PHK oleh perusahaan dilihat dari pelaksanaan perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama , dan Peraturan Perusahann, maka dalam penyelesaian perselisihan phk tersebut harus mengacu kepada Pasal 151 ayat (1) UUK yang menyatakan “ Pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi PHK; ayat (2) menyatakan “ dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; kemudian Ayat (3) dalam hal segala perundingan dimaksud ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan PHK dengan buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 155 Ayat (1) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Ayat (2) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya; Pasal 156 Ayat (1) menyatakan dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

B.3. Model penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara mediasi

Mediasi adalah salah satu alternatif dalam menyelesaikan sengketa, mediasi adalah suatu proses negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak. Pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa dengan mediasi atas perihal tanggapan atas anjuran ditujukan kepada Kepala c/q Mediator Dinas Ketenagakerjaan memerlukan prinsip pelaksanaan negara hukum berdasarkan keputusan pemerintah yang memberikan kepastian hukum, keadilan, serta kemanfaatan bagi hubungan industrial yang harmonis yang berlandaskan sila ke lima Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tidak menerima atas putusan anjuran mediator dari pemerintah dan melanjutkan penyelesaian PHK kepada Law Firm KD Raja & Patener Advokat, Legal Konsultan & Legal Auditor, tanggapan atas putusan anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan. Mediator hubungan industrial menilai dengan telah ditandatanganinya perjanjian bersama berupa perjanjian pengakhiran ketenagakerjaan antara pihak pekerja maka segala permasalahannya telah berakhir dengan perjanjian tersebut, dan perjanjian bersama tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor Akta

pendaftaran perjanjian bersama melalui Bipartit nomor 38 /BIP/PHI/2019/PN.Srg. Dalam hal ini Law Firm KD Raja & Patener ,Advokat, Legal Konsultan&Legal Auditor menolak putusan anjuran ditujukan kepada Kepala c/q Mediator Dinas Ketenagakerjaan.

Pihak mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memberi putusan terhadap sengketa tersebut, melainkan hanya berfungsi untuk membantu dan menemukan solusi atau anjuran terhadap para pihak yang bersengketa tersebut. Pengalaman, kemampuan, dan integritas dari pihak mediator tersebut diharapkan dapat mengefektifkan proses negosiasi diantara pihak yang bersengketa.³³¹

Penyelesaian PHK oleh perusahaan ditujukan kepada Kepala c/q Mediator Dinas Ketenagakerjaan, tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan oleh instansi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Berbeda halnya dengan pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan PERMA RI Nomor 01 Tahun 2008 tentang prosedur mediasi dalam Pasal 8 ayat (1) menyatakan : “ bahwa para pihak memilih mediator yang terdaftar pada Pengadilan” Apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi bukanlah pilihan sukarela para pihak, maka hal ini tidak sesuai

³³¹ Munir Fuady, *Op.Cit*, hlm.47.

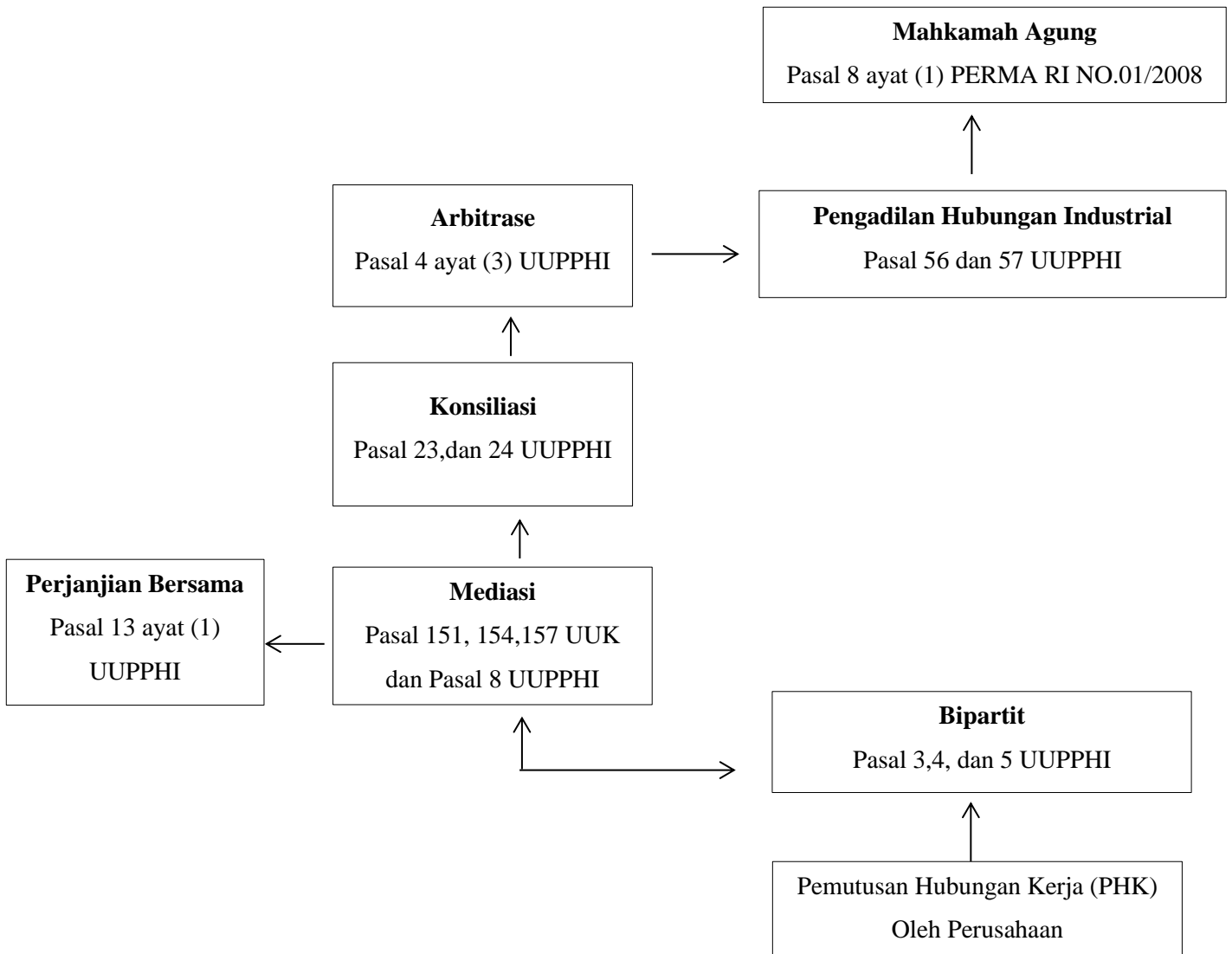
dengan prinsip kesukarelaan dalam mediasi. Yakni masing-masing pihak yang bertikai datang ke mediator atas kemauan sendiri secara sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak luar. Dengan kata lain pilihan para pihak untuk menempuh mediasi tidak berdasarkan perintah atau kewajiban undang-undang.³³² Mediator yang ditunjuk oleh pemerintah dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan tidak memiliki kebebasan untuk memperjuangkan hak normatifnya, karena pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum sesuai UUK dan UUPPHI.

Dari rumusan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pengertian mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan;
- 2) Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan;
- 3) Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian;
- 4) Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.

Model perlindungan hukum terhadap pekerja terhadap PHK oleh perusahaan sebagai berikut :

³³² Takdir Rahmadi, *Op.Cit*, hlm 32



Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh, seharusnya pihak serikat pekerja hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada anggotanya yang terkena PHK, sehingga pekerja/buruh yang lemah secara sosial ekonomi dengan terpaksa menerima putusan PHK dengan cara membuat surat pengunduran diri, kemudian phk mendapatkan intimidasi dan perlakuan sewenang-wenang dari pihak perusahaan.

Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan melalui lembaga kerja sama bipartite dan lembaga kerja sama tripartite, dan tidak kalah pentingnya adalah peranan serikat pekerja. Sehingga pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja apabila menghadapi masalah PHK oleh perusahaan. PHK oleh perusahaan merupakan bencana bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya, di mana pekerja/buruh memberanikan membela hak normatifnya secara langsung pada mediator.

Dalam usaha melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang terhadap PHK oleh pengusaha, pemerintah telah mengundangkan berbagai peraturan perundangan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Salah satu diantara aturan perundangan yang mengharuskan adanya serikat pekerja yaitu Undang-Undang nomor 21 Tahun 2001. Serikat pekerja adalah tempat mengadu para pekerja jika diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Serikat pekerja inilah yang berperan melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat pekerja dipilih secara demokratis oleh pekerja dalam perusahaan. Keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan adalah dalam rangka mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

Penyelesaian PHK secara bipartite dan mediasi antara perusahaan dengan pihak pekerja /buruh, diperlukan peran serikat pekerja dalam melindungi dan membela pekerja ketika di PHK oleh perusahaan. Serikat pekerja sebagai organisasi memiliki tugas sebagaimana menurut “Pasal 1

ayat (1) undang-undang No. 21 Tahun 2000 bahwa pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”. Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus pekerja/serikat buruh (SP/SB) amat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan seperti yang diatur pada “Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh”.

Adapun peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut :

a. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.

6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan pekerja/serikat buruh. (SP/SB) internasional atau organisasi internasional lainnya.

b. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 2) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tanggal (AD/ART).

Khusus mengenai pelaksanaan hak pekerja/serikat buruh (SP/SB) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku (Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2000). Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum dilakukan dua cara yaitu preventif dan represif. Kedua cara tersebut bergantung pada kepatuhan pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan.³³³

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur Pasal 176 UUK sebagai berikut: “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

³³³ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 123

Dengan demikian sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan baik dan harmonis. Sehubungan pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan efektif, maka hasil perundingan dua pihak tersebut dituangkan dalam Risalah Perundingan bipartite yang isinya sebagai berikut :

a. Pokok masalah/alasan Perselisihan yaitu relokasi perusahaan.

b. Keterangan/pendapat pekerja :

1) Para pekerja beranggapan bahwa relokasi tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

Ketentuan” Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian pada prinsipnya tetap menjadi pedoman umum bagi syarat sahnya perjanjian kerja”. Pedoman khusus diatur berdasarkan ketentuan “Pasal 52 ayat (1) UUK . Secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan para pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang perjanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Sedangkan perjanjian kerja bersama dalam “Pasal 1 Angka (21) UUK adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa

pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

- 2) Para pekerja beranggapan sikap perusahaan yang menyatakan pengunduran diri bagi pekerja yang tidak ikut adalah tidak diatur oleh perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dalam bagian (1) di atas. Pekerja beranggapan perbuatan sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan terdapat perselisihan hak secara normatif tentang ketentuan PHK. Berlakunya undang-undang tentang ketenagakerjaan telah mengakibatkan ketentuan yang mengatur masalah perburuhan dalam KUH Perdata menjadi tidak berlaku. Namun demikian masih ada beberapa Pasal dalam KUH Perdata yang dapat diberlakukan terhadap beberapa perbuatan yang terjadi dalam hubungan industrial.³³⁴

Pihak pekerja atau buruh berupaya untuk memperjuangkan keadilan atas tindakan phk oleh perusahaan yang sepihak, sebagaimana dinyatakan sebagai berikut: “Rasa keadilan terkadang hidup di luar undang-undang, yang jelas undang-undang akan sangat sulit untuk mengimbangnya. Begitu pula sebaliknya undang-undang itu sendiri dirasakan tidak adil. Ketika rasa keadilan ini benar-benar eksis dan dirasakan oleh mayoritas kolektif, maka kepastian hukum akan bergerak menuju rasa keadilan itu sendiri. Kepastian hukum

³³⁴ Sehat Damani, *Op.Cit.*, hlm 25

adalah rasa keadilan itu sendiri sebab keadilan dan hukum bukanlah dua elemen yang terpisah.³³⁵

Model perlindungan hukum terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan PHK secara Bipatrit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan PHK dengan baik adalah dengan cara mematuhi keseluruhan aturan hukum privat dibidang ketenagakerjaan, antara lain kepatuhan terhadap isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama untuk memperoleh penyelesaian yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, semua pihak baik pengusaha maupun pekerja yang berselisih harus bersifat dan bersikap menerima serta berjiwa besar untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan baik demi kepentingan lebih baik, dan pihak pemerintah berusaha mengawasi dan menyelesaikan setiap perselisihan PHK berdasarkan pada prinsip pemerintahan yang baik (*goodgovernance*).

PHK oleh perusahaan menimbulkan pertentangan oleh pekerja mengenai isi substantif PHK dalam peraturan hubungan kerja yang terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PHK yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan atau tidak sesuai dengan isi PKB dan Peraturan Perusahaan.

³³⁵ Sukarno Aburaera dan Muhadar, *Op.Cit.* hlm.178

Adapun isi dari pengaturan Perjanjian Kerja, PKB dan Peraturan Perusahaan wajib memiliki payung hukum terhadap UUK dan UUPPHI.

Melihat daripada realita kasus PHK yang dialami buruh saat ini, seharusnya Undang-Undang Cipta Kerja memperhatikan beberapa aspek yang menjadi jalan bagi para pengusaha untuk tidak menunaikan kewajibannya baik sebelum atau setelah adanya PHK. Karena mengingat dengan dihapuskannya beberapa ketentuan pesangon pada Undang-Undang Cipta Kerja, maka semakin mendeskreditkan posisi buruh yang saat ini banyak menerima yang tidak adil oleh para pengusaha.

Dari segi teori, substansi pada pasal 154 UU Cipta Kerja ini kurang memberikan sisi kemanfaatan kepada para buruh sehingga menyebabkan banyak para buruh menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja tersebut. Sudah seharusnya adanya sebuah hukum harus memberikan rasa manfaat kepada masyarakat pada umumnya. Ini dikarenakan tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kejahatan. Menurut Jeremy Bentham menganggap hukum pertama-tama harus dapat memberikan kebahagiaan kepada individu-individu.³³⁶

Penyelesaian perselisihan PHK menurut Pasal 157 dan Pasal 158 Undang-undang Cipta Kerja , direvisi dan disisipkan Pasal 157 A yang mengatur lembaga penyelesaian perselisihan industri sesuai tingkatannya. Revisi dari Pasal 157 A tidak menjelaskan lembaga penyelesaian perselisihan sebagaimana UUK yang berlaku sebelumnya.

Di dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja tidak merinci dan menjelaskan tata cara PHK sebagaimana dalam Pasal 150 sampai

³³⁶ Darji Darmodiharjo, (2008), *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 118.

Pasal 172 UUK. Perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjelaskan aturan tata cara PHK. Implementasinya terjadi penggabungan pasal-pasal dari ketentuan UUK tentang perselisihan PHK.

Seharusnya Undang-Undang Cipta Kerja dapat menggantikan UUK menjadi lebih baik dalam memberikan ketenangan bekerja bagi kesejahteraan hidup pekerja. Dalam kenyataannya pekerja dengan perjangjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak masih tetap diberlakukan dalam Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja. Status pekerja kontrak akan memudahkan perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak.

BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

1. Mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dilaksanakan melalui upaya bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Penyelesaian bipartite merupakan upaya penyelesaian PHK antara pengusaha dengan pekerja di dalam perusahaan. Perlindungan hukum melalui mediasi sebagai bentuk penyelesaian mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda dengan dengan mediasi yang bersifat wajib, konsiliasi dan arbitrase merupakan pilihan bagi masing-masing pihak. Apabila penyelesaian perselisihan PHK melalui putusan mediasi, arbitrase, dan konsiliasi tidak dapat diterima oleh salah satu pihak, maka penyelesaian perselisihan PHK dilimpahkan melalui gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan hakim pengadilan hubungan industrial dapat diterima atau ditolak oleh salah satu pihak. Putusan hakim Pengadilan hubungan Industrial yang mendapatkan penolakan dapat mengajukan kasasi di Mahkamah Agung.
2. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartite dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan sengaja dilakukan untuk menghindari ketentuan Pasal 156

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu membayar hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Diperlukan model penyelesaian perselisihan PHK yang dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Model penyelesaian mediasi oleh mediator pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan PHK di dalam perusahaan. Mediator, arbiter dan konsiliator untuk secara bersama menyelesaikan perselisihan PHK oleh perusahaan sebagai upaya untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian model perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan dapat berlangsung cepat dan tidak memerlukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

3. Ketentuan PHK pada bab kedua bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2000 Tentang Cipta Kerja terdapat revisi pasal 154 sampai Pasal 184 mengenai PHK, merupakan duplikasi atau penggabungan pasal-pasal yang disusun tidak sistematis serta menafsirkan keaburan terhadap revisi UUK yang sebelumnya berlaku. Perlindungan hukum terhadap penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan akan menimbulkan kelonggaran kewenangan oleh Pemerintah terhadap penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam pemaparan di atas, maka saran yang diberikan yaitu:

1. Diperlukan keterlibatan mediator Pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan secara bipartite di dalam perusahaan. Keterlibatan mediator diperlukan untuk mengawasi PHK secara sepihak atau PHK secara sewenang-wenang.
2. Diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK oleh perusahaan menurut Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penggantian masa kerja, dan uang penggantian hak.
3. Diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Cipta Kerja pada Bab kedua bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja tidak merubah UUK yang sebelumnya berlaku dan perubahan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan hasil duplikasi atau penggabungan dari Pasal-Pasal UUK. Undang-Undang Cipta Kerja akan semakin melemahkan pekerja/buruh terhadap PHK oleh perusahaan, sebab perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak tidak dihapuskan dari Undang-Undang Cipta kerja ini. Status pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja

kontrak yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK secara sewenang-wenang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aburaera, Sukarno dan Muhadar. *Filsafat hukum ,Teori dan Praktik*. Makasar: Kencana Pranada Media Group. 2014.
- Alegra, N.E dan Van Duyvendijk, *Mula Hukum*,terjemahan dari Rochtanvaang oleh Simorangkir, (Bandung:Binacipta,1983).
- Ali, Achmad ,*Menguak Tabir Hukum Satu Kajian Filosofis dan Sosiologis*,Jakarta:Gunung Agung,2002
- Ali, HM Masyur. *Pranata hukum dan penegakannya di Indonesia*. Semarang : Unnisula Press, 2010.
- Amriani, Nurmaningsih, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Jakarta: Grafindo Persada, 2012
- Anggriani, Jum. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : Graha ilmu, 2012.
- Anna, Lintje Marpaung. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Yogyakarta : CV Andi offset, 2018.
- Asshiddiqie, Jimly dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta: Konstitusi Press,2012.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada,1997
- Budiono,R, Abdul, *Hukum Perburuhan*,Jakarta:indeks,2009
- Basah, Sjahran. *Eksistensi dan tolak ukur badan peradilan administrasi negara di Indonesia*, Cet ke 3. Bandung : Alumni, 1985.
- CST Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1980.
- Damanik, Sehat *Hukum Acara Perburuhan,Menyelesaiakn Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU.2 Tahun 2004* ,Jakarta: Dss Publishing,2007
- Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-pokok filsafat hukum : apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia, cetakan ketujuh*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008.

- Dellyana, *Konsep Penegakan hukum*, Yogyakarta: Liberty, 1988.
- Effendi, Mahsyur, *Hak asasi manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.
- Elmuhtaj, Majda. *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2015.
- Ence, Iriyanto A. Baso. *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*. Bandung : PT. Alumni, Bandung, 2008.
- Fajar, Mukti Fajar ND dan Yulianto Ackmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Gautama, Sudargo, *Pengertian tentang negara hukum*, Bandung: Alumni, 1983.
- Ghofur, Abdul, *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009.
- Gunawan, Yopi dan Kristian, *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Hadjjon M, Philipus. *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- HR Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- HS, Salim dan Septiana Nurbani Erlies. *Penerapan Teori Hukum Dalam Penelitian Disertasi dan Tesis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Huijbers, Theo, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*. Yogyakarta: Kanisius, 1990.
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, 2006
- Joachim, Carl Friedrich. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung : Nuansa dan Nusamedia, 2004.
- Kaelan, *Pancasila Yuridis Kenegaraan*. Yogyakarta : Liberty, 1987.
- Kelsen, Hans. *General Theory Of Law Suite*, diterjemahkan oleh Rasisul Mutaqien. Bandung : Nusa Media, 2011.

- Ketut,I, Adi Purnama, “*Transparansi penyidikan dalam rangka sistem peradilan pidana Untuk Membangun Kepercayaan Masyarakat Terhadap Polri,*” Bandung:UNPAR,2011.
- Kartasapoetra, Gunawi, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika Persada,1994
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kurniawan, *Hukum Perusahaan, Karakteristik badan usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*,Yogyakarta:Genta Publishing,2014
- Kosidin, Koko,*Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV Mandar Maju, 1999
- Latif, Yudi, *Negara Paripurna: Historis,Rasionalitas dan Aktualitas Pancasila*,Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Lunis, K Suhrawardi . *Etika Profesi Hukum. Cetakan kedua*. Jakarta : Sinar Grafika, 2000.
- Mahmud, Ahmad, Subhi, *Filsafat Etika*,Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2001.
- Mahsyur, Kahar . *Membina Moral Dan Akhlak*. Jakarta : Kalam Mulia, 1985.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar*, Jakarta, PT Pradnya Paramita,2004
- Manulang,Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001
- Made,I,Widnyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, Jakarta: PT.Fikahati, 2009
- Manus, Frans,Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- MD, Mahfud, *Politik Hukum di Indonesia*.Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- MD,Mahfud,, *Membangun Politik Hukum , Menegakkan Konstitusi*,Jakarta:Rajawali Press,2011
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2010.

- Mohamad, Sayid Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan, Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PTRefika Aditama, 2017.
- Muharam, Hidayat, *Panduan memahami hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006
- Mukhie, A Fadjar, *Tipe Negara Hukum*. Malang: Bayumedia Publishing, 2005.
- Mulya, Todung Lubis. *Bantuan Hukum dan Kemiskinan structural*. Jakarta :LP3ES, 1984.
- Munte, Hardi. *Model Penyelesaian Sengketa Administrasi Pilkada*. Jakarta: Puspantara, 2017
- Naja Daeng, *Pengantar Hukum Bisnis Indonesia*, Jakarta: PT Buku Kita, 2009, hlm 95
- Notonogoro. *Pancasila dasar falsafah negara, kumpulan tiga uraian pokok– pokok persoalan tentang Pancasila*, Cetakan kelima, Jakarta : Bina Aksara, 1983.
- Otje, R, Salman, & A.F.Susanto, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan*,
- Prasetyo, Teguh dan Halim Barkatullah. *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Purnama Adi I Ketut, *Transparansi penyidikan dalam rangka sistem peradilan pidana untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri*, Bandung: UNPAR, 2011
- Rahmat, Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995
- Rahmadi, Takdir, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, 1986.
- Ranawijaya, Usep, *Hukum Tata Negara, Dasar-dasarnya*, Jakarta: Ghalia, 1983
- _____. *Membedah hukum progresif*. Jakarta : Buku Kompas, 2006.
- _____. *Penegakan hukum suatu tinjauan sosiologis*. Yogyakarta : Genta Publishing, 2009.
- _____, *Hukum Progresif , sebuah sintesa hukum, Cetakan I, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009*
- Rasyidi, Lili, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, Bandung: Alumni, 1981.

Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004

Shamad,Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*,Jakarta:PT Bina Sumber Daya Manusia,1995

syafa'at, Rachmad, *Gerakan buruh dan pemenuhan hak dasarnya : strategi buruh dalam melakukan advokasi*,Malang:In-trans publishing,2008

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta,Djambatan,1983

Sutendi, Andrian, *Hukum Perburuhan*,Bandung:Sinar Grafika,2001

Soemantri, Sri,R, Martosoewignyo, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung:Alumni,1992

Soekanto, Soerjono. *Fakor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan ke 5. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

Siahaan, Pataniari. *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta : Konpres, 2012.

Syahuri, Taufiqurrahman, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*, Jakarta: Kencana,2011

Tahir, Muhammad Azhari. *Negara hukum : suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi hukum islam, implementasinya pada periode negara Madinah dan masa kini*. Jakarta : Bulan Bintang, 1992.

Tim Peneliti. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia, Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2016-2013*. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014.

Triwula Titik Tutik. *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2011.

Usaman,Sabian, *Dasar-Dasar sosiologi Hukum*,Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.

Uwiyon,Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta:Raja wali Pers,2014

Van, L.J Alpedoorn. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : Pradya Pramita, 1996.

Victorianus dan Randa Puang, *Filsafat Hukum Sub Cabang Filsafat Umum*. Medan, PT Sofmedia: 2013.

Wijaya, Gunawan dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis (Hukum Abrisasi)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung : Mandar Maju, 2007

Yahya , M, Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005

B. Dokumen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Ganti kerugian di Perusahaan.

C. Jurnal

Asshiddiqie, Jimly “*Gagasan Negara Hukum Indonesia* “ , Akses *Created desk Writer-Trial: <http://www.decudesk.com>* , (Agustus 2015)

Arief Bernard Sidharta, “ *Kajian Kefilsafatan Tntang Negara Hukum*”, Jurnal Jentera, Edisi 3, (November 2004)

Aisyah, RA, Putri Permatasari, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*”, *Jurnal Mimbar Keadilan Ilmu Hukum*, (Februari 2018)

Aunurrohim, Mohamad (2016), *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses 30 Oktober 2021, hlm. 7

- Arnani, M. (2020). Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja. *https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/beda-aturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja?page=all*. (20 November 2021)
- Aisha, Berliana D. (2019). *Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama*. *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, (No.1), pp.63-76.(20 November 2021)
- Chandra S Ujang, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 1, Maret 2017.(<http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasan> yuridika)
- Hendra, Made, Wijaya, “Karakteristik Konsep Negara Hukum Pancasila”, *Jurnal Advokasi*, Vol. 5 No.2 (September 2015)
- Hartatti, Yetniwati dan Meriyarni, “*Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi*”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 14 (2 Mei 2014).
- Hernawan, Ari, “*Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pension*”, *Jurnal Kerta Patrika*, Vol 38, Nomor 1, Januari-April 2016. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/21530> diakses pada tanggal 1 Mei 2020)
- Herlambang R Perdana Wiratraman, dkk,” *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia* “ Suarabaya, Universitas Airlangga, (2007):5
- Irawan, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator*,” *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol I, No.2 (Agustus 2013)
- Mukhidin,”*Hukum Progresif Sebagai Solusi Hukum Yang*”, *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Volume I No.3 (September-Desember 2014)
- Mashari, “*Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*, Semarang.
- Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid. (2016). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU. Kanun*; *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, (No.3), pp.337-351.(20 November 2021)

Prabaningrum, Mustika Kusumawati, “*Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran diri*”, Jurnal, (Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia,2020) /mustika.praba@gmail.com

Putra,Antoni, (2020), *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Vol 17, No 1 2020, <http://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/602> diakses pada tanggal 28 April 2020

Robingu,Yuhari, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial’ , Jurnal Perspektif, Vol.X, No.1, (Januari 2005)

Simanjuntak, J Payaman” *Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan*”,Jurnal,Informasi hukum, Vol.XVII,(November 2015)

Sembiring, M Ridwan, *Aspek Hukum Prosedur Penyelesaian Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex Et Societatis Vol. VI, No. 9, (November:2018)

Yusmedi Yusuf. (2020). Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *AL-Ahkam*, Vol 16 No, 44–55. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37035/ajh.v16i2.3622>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama dan gelar : **H.Yusmedi Yusuf,SH.,MSi**
NIDN/NIDK : **0422026703**
NPWP/NIK : **35.918.950.3-402000**
Tempat, Tanggal Lahir : **Serang, 3 Februari 1967**
Jenis Kelamin : **Laki-Laki**
Status Perkawinan : **Menikah/K2**
Agama : **Islam**
Golongan / Pangkat : **III/C**
Jabatan Fungsional Akademik : **Lektor**
Alamat Rumah : **Kavling Pemda VI.No.77. Rt.001/005**
Panunggangan Barat. Tangerang.
Telp/Faks. : **081284841569**
Alamat e-mail : **yusmedi@unis.ac.id**

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

No.	Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, doktor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Program Studi
1	1992	Fakultas Hukum/S1	UNTAR	Ilmu Hukum
2	2003	Pasca Sarjana /S2	UNIS	Ilmu Adm.Negara
3	2019-saat ini	Pasca Sarjana/Kandidat S3	UNTAR	Ilmu Hukum

PELATIHAN PROFESIONAL

No.	Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
1	1999	Pendidikan Ketenagakerjaan	PT.Argo Pantes,Tbk	3(tiga) hari
2	2010	Sertifikasi Dosen	UNIS	1(satu) hari
3	2019	Metode Riset	UNIS	1(satu) hari
4	2019	Pelatihan E-Learning	UNTAR	1(satu) hari

KARYA ILMIAH*

A. Buku/Bab Buku/Jurnal

No.	Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
1	2019	IMPLEMENTASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA HARI BURUH NASIONAL	Pelita UNIS
2	2020	RUU Omnibus Law Dalam Perselisihan Hubungan Industrial	Al-Ahkam UIN Banten
3	2020	Worker Movement In Industrial Relation Disputes In Indonesia	Solid State Technology
4.	2021	Analisis Yuridis Tentang Rancangan Undang-Undang Haluan Pancasila	Supemasi Hukum /FH UNIS

KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

No.	Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara	Panitia/ peserta/ pembicara
1	2015	Seminar Hukum Tentang Perlindungan Lingkungan Hidup dan Pembangunan Terhadap Baku Mutu Lingkungan.	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tangerang	Pembicara
2	2016	Seminar Kedudukan dan Peranan Wanita dalam pemilihan anggota legislatif	FISIP	Pembicara
3	2017	Lokakarya Peraturan Daerah tentang Prostitusi, Narkotika dan Minuman Keras	Kesbangpol Kota Tangerang	Pembicara

4	2020	Webinar Peran Pemuda Indonesia Dalam Masa Pandemi Covid 19 di Provinsi Banten	FISIP	Pembicara
5	2020	Seminar nasional RUU Omnibus Law dalam perselisihan Hubungan Industrial	UNIS (LPPM)	Pembicara

KEGIATAN TRI DHARMA DI LUAR KAMPUS DAN MENJADI PRAKTIKI DI DUNIA INDUSTRI

No.	Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Tempat
1	2019	Penyuluhan PERDA	Kecamatan Cipondoh
2	2019	Kampung Pancasila	Kecamatan Cipondoh
3	2020	Musyawaharah Rembug warga	Kecamatan Karang Tengah
4	1995-1999	SPSI (All Indonesia Worker's Union)	PT.Argo Pantes Tbk
5	1999-2007	Internal Control	PT.Argo Pantes,Tbk

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI


No.	Peran/Jabatan	Institusi (Univ., Fak., Jurusan, Lab., Studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik dll)	Tahun ... s.d. ...
1	Dosen Tetap Yayasan	FISIP	1995-saat ini
2	Wakil Dekan II	FISIP	2000-2004
3	Ketua Program Studi	Pascasarjana	2005-2007
4	Dekan	FISIP	2012-2021

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

No.	Tahun	Jenis>Nama Organisasi	Jabatan
1	2019	Ikatan Dosen Adm.Negara	Anggota

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *Curriculum Vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Tangerang, 10 Agustus 2020



.H. Yusmedi Yusuf,SH.,MSi