

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi industri, telah mempengaruhi kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan, karena selain mengatur kepentingan pekerja/buruh juga mengatur kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Pesatnya perkembangan di bidang ketenagakerjaan, maka dinamika hubungan industrial mengalami peningkatan kualitas dan kuantitas dimana pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan memiliki kepentingan yang berbeda dalam suatu hubungan kerja, sehingga untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan maka perlu adanya satu nota kesepakatan sebagai pedoman pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

Suatu hubungan kerja, pekerja/buruh secara yuridis adalah bebas, tetapi secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas karena kurangnya lowongan pekerjaan, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain, selain tenaganya sehingga kadang-kadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri, lebih-lebih sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia,¹ akibatnya pekerja/buruh sering kali diperas oleh

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : P.T. Raja Grafindo, 1994), hal. 5.

pengusaha/majikan karena pekerja/buruh berada dalam posisi lemah sedangkan majikan/pengusaha berada dalam posisi yang kuat.

Di Indonesia perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dapat dilihat dalam kaitannya dengan campur tangan negara dalam bidang perekonomian, hal ini dapat diketahui dari alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : "...untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia..."², selanjutnya pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".³

Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku harus mengatur terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan juga harus mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dunia ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan, selain keterkaitan kepentingan pekerja/buruh selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat, untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang mampu mengakomodir kepentingan semua pihak yang terkait.

Hubungan kerja yang dulunya diartikan hanya sebatas hubungan antara

2 Dedi Harianto, *Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Terhadap Iklan yang Menyesatkan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), hal. 18.

3 *Amandemen Undang-Undang Dasar 1945, Perubahan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat dalam Satu Naskah*, (Yogyakarta: Medio Presindo, 2004), hal. 35.

pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, sekarang telah diperluas dengan melibatkan pemerintah yang dikenal sebagai hubungan industrial. Pasal 1 angka (16) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan : “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Suatu hubungan kerja perlu adanya perjanjian kerja bersama, persetujuan perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan bersama,⁴ dimana dalam Pasal 1 angka (21) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan : “Perjanjian kerja bersama adalah sebagai suatu perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Kerja adalah suratan hidup bahkan dapat dikatakan kerja adalah keharusan alami. Dalam perkembangannya hubungan manusia dan pekerjaan sifatnya khusus karena perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan manusia dan pekerjaan bersifat khusus, karena perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja dipengaruhi oleh kepentingan semua pihak.⁵

4 Fx. Djumialdji, dkk, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hal 10.

5 Abdul Rachmad Budiono, *Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet 3, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 1999), hal 25.

Hubungan industrial berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan dapat memicu timbulnya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan karena hubungan tersebut menyangkut keterkaitan kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

Perselisihan yang timbul dalam bidang hubungan industrial umumnya menyangkut 2 (dua) hal yaitu mengenai hak yang telah ditetapkan dan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun perundang-undangan.

Selain itu perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal ini salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sudah tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodir untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta, maka jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka prosedur penyelesaiannya terlebih dahulu dilaksanakan perundingan *bipartit*, selanjutnya secara *tripartit* dan terakhir dilakukan musyawah oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan jika tidak menerima hasil putusan P4D dapat mengajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan diberikannya Hak Veto kepada Menteri Tenaga Kerja, sehingga dapat membatalkan atau menunda Putusan P4P.⁶

Diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) sebagai Lembaga Administratif (Pejabat Tata Usaha Negara) tidak lagi menjamin kepastian hukum, karena Keputusan P4P tersebut masih dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN) dan dapat diajukan kasasi dan permohonan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung. Sehingga

⁶ Yusman, *Perselisihan Perburuhan dari Pengadilan Administrasi ke Pengadilan Umum*, Harian Suara Pembaruan Daily, 10 September 2005, hal. 1.

pemutusan hubungan kerja yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, dapat dilakukan melalui mekanisme yang panjang dan berbelit-belit. Keadaan ini sangat merugikan, khususnya kepada pekerja/buruh yang berada dalam posisi lemah.

Beranjak dari permasalahan ini, akhirnya Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dengan keluarkannya undang-undang ini maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku.

Hal yang mendasar yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah dibubarkannya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yaitu pengadilan di bidang perselisihan hubungan industrial (ketenagakerjaan) yang berada di bawah naungan peradilan umum, Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari 3 (tiga) orang, 1 (satu) hakim karir dan 2 (dua) orang hakim *ad-hok* yang masing-masing berasal dari perwakilan pekerja/buruh dan perwakilan pengusaha/majikan.

Selanjutnya pada Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disebutkan :
“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak,

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

Berdasarkan ketentuan tersebut perkara yang disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut 4 (empat) macam perselisihan yaitu:⁷

1. Perselisihan hak

Adalah 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.

2. Perselisihan kepentingan

Adalah 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.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

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

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja/masa kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Pemutusan hubungan kerja berdampak terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

⁷ Pasal 1 angka (2), (3), (4), (5) yo. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pemutusan hubungan kerja adalah upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan apabila pekerja/buruh tidak dapat menerima, maka dapat diajukan penyelesaian secara *bipartit*⁸ (penyelesaian dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha), jika upaya ini tidak berhasil maka upaya selanjutnya adalah *tripartit* (penyelesaian dengan cara musyawarah antara pekerja, pengusaha dan pihak ketiga/mediator), dan jika upaya ini juga tidak berhasil barulah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)⁹.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni¹⁰ :

1. PHK oleh majikan/pengusaha;
2. PHK oleh pekerja/buruh;
3. PHK demi hukum;
4. PHK oleh pengadilan (PHI)

Fokus penulisan tesis ini terbatas pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan (PHI).

Seperti kasus dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan perkara Nomor 37/G/2013/PHI.Mdn antara WSS ah

8 Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Pedoman Pelaksanaan Perburuhan Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta : 1985), hal. 16.

9 Pasal 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

10 Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Vol. 2 Tahun VI, 2004, hal. 8.

melawan P.T.CMSS, dalam perkara nomor 23/G/2013/PHI.Mdn antara N melawan P.T.JAP.

Dari putusan kedua perkara perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dilihat bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh senantiasa menjadi bahan pertimbangan bagi majelis hakim.

Mengadili dan memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial, bagaimanakah majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengimplementasikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dan apakah majelis hakim telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam putusannya ?

Berdasarkan hal tersebut di atas, penting dilakukan penelitian terkait dengan masalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, hasil penelitian akan dituangkan dalam tesis berjudul: “Perlindungan Hak-hak Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Kerja Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana pertimbangan hakim untuk dikabulkannya pemutusan hubungan kerja?

3. Bagaimana Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan mengimplementasikan hak-hak pekerja/buruh tersebut apabila terjadi pemutusan hubungan kerja melalui putusannya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji pengaturan hukum tentang perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengkaji pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan yang mengabulkan pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk mengkaji Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam mengimplementasikan perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja melalui putusannya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif terhadap pengembangan ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Manfaat praktis penelitian ini untuk memberikan wawasan dan informasi bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau penjelasan dari permasalahan yang dianalisis, teori memberikan penjelasan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.¹¹

Menurut Radbruch : "Tugas teori hukum adalah untuk membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam, sehingga teori tentang hukum merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk dapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran".¹²

Teori yang digunakan dalam tesis ini adalah Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Harjono, Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, sebagai berikut : "Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum".¹³

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Frasa perlindungan hukum

11 Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 15 Desember 2000, hal. 8.

12 Jaminuddin Marbun, *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha dan Pekerja/Buruh*, (Medan : Usu Press, 2013), hal 19.

13 Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, (Jakarta : Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), hal. 373.

terdiri dari dua kata, yaitu “perlindungan” dan “hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.¹⁴

Konsep terhadap perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum bagi pekerja/buruh atas tindakan-tindakan majikan/pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*).

Terkait dengan masalah pekerja/buruh, maka hukum melakukan perlindungan karena mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, dan jelas bertentangan dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, akan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan).

Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan bagi pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (kebutuhan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal. Bagi perusahaan, hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Karl Marx berpendapat bahwa :¹⁵

”Nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan diantara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan

14 <http://id.answers.yahoo.com/> diakses tanggal 5 Juni 2009.

15 Bagir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, (Penerbit Al-Huda, 2007) hal. 30.

di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme finansial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.¹⁶ Teori Karl Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan diperoleh pekerja/buruh dalam praktik. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dan eksploitasi buruh.

Selanjutnya menurut Karl Marx :¹⁷

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjaannya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. Nilai-surplus, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis”.

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

16 George Ritzer, dkk, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana), hal. 23.

17 Bagir Sharief Qorashi, *Op. Cit*, hal. 71.

Berdasarkan Teori Nilai Kerja, Karl Marx memberi isyarat tentang bahaya kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi kapital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh.

“Dalam konteks yang sangat paradok perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukanlah kapitalisme finansial, neo-liberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.¹⁸

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*vendor*) menurut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : “Tujuan pembangunan ketegakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja, “kelompok yang termajinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marjinalisasi tersebut berimplikasi ekonomi”.¹⁹

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan

¹⁸ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, (Malang : Penerbit: In-TRANS Publising, 2008) hal. 3.

¹⁹ Harjono, *Op.Cit.* hal. 270.

kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antara keduanya. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Faktor penting dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah bagaimana caranya agar hak-hak pekerja/buruh terlindungi sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kerangka Konsep

Menurut M. Solly Lubis : “Kerangka konsep merupakan konstruksi konsep secara internal pada pembaca yang mendapat stimulasi dan dorongan konseptualisasi dari bacaan dan tinjauan pustaka”.²⁰ Guna menghindari perbedaan penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk memberikan pegangan pada proses penelitian²¹, maka definisi operasional dari berbagai istilah yang digunakan, dijelaskan dalam uraian kalimat berikut Perlindungan Hak-hak Pekerja/buruh, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,²² perlindungan hak-hak pekerja/buruh adalah

20 M. Solly Lubis, *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum (Susunan 1)*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1996), hal. 80.

21 Tan Kamelo, *Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia, Suatu Kajian Terhadap Pelaksanaan Jaminan Fidusia Dalam Putusan Pengadilan Tinggi Sumatera Utara*, Disertasi, (Medan : Program Pascasarjana USU, 2002) hal. 38-39.

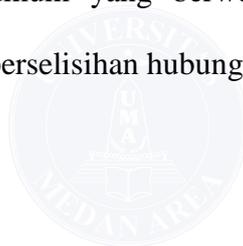
22 Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja.²³

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁴

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.²⁵

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁶



23 Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

24 Pasal 1 angka (4) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

25 Pasal 1 angka (25) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

26 Pasal 1 angka (17) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).