

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan telah menjadi hal penting sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera. Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, harus memuat syarat-syarat kerja yang mendukung dalam tercapainya sebuah kesejahteraan. Melalui syarat kerja tersebut kemudian diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai Hubungan Industrial yang harmonis.

Pada pengertian yang lain, hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut juga dengan relasi antara buruh dan majikan.¹ Istilah tersebut dimaksudkan untuk lebih menitik beratkan terhadap hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dibangun kedua belah pihak. Bukan itu saja, bahkan istilah relasi buruh dan majikan menjadi istilah yang mampu mengakomodir hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan

¹ Anne Friday Safaria, Dadi Suhandi, Selly Rianawanti, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, AKATIGA, Bandung, 2003 hlm. 10

pemberi kerja, sekaligus berkenaan dengan hak dan kewajiban keduanya baik di sektor formal maupun informal.

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.²

Sejak masa kolonial belanda, keberadaan kaum pekerja/buruh pada posisi yang dirugikan. Pekerja/Buruh pribumi (dan orang pribumi pada umumnya) tidak diakui sebagai subjek hukum dalam hukum perdata kolonial. Tentu saja hal tersebut menjadi masalah, dengan tidak diakui sebagai subjek hukum secara perdata sama halnya dengan kehilangan hak untuk memperjuangkan kepentingan ketika terjadi *conflict* atau peselisihan antara buruh dan majikan.³

Pada masa itu, para buruh hanya dapat menggunakan hak mogok sebagai bentuk protes. Karenanya kebanyakan persoalan pemogokan terjadi pada perkebunan milik pemerintah kolonial belanda. Meskipun pemerintah kolonial belanda sadar terhadap

² Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, AKATIGA, Bandung, 2009, hlm. 73

³ Jafar Suryomenggolo, *Politik Perburuhan Era Demokrasi Liberal 1950an*, Yogyakarta: Pusat Studi dan Dokumentasi Sejarah Indonesia Universitas Sanata Dharma dan Marjin Kiri, 2015 hlm. 26

gejolak yang terjadi, namun pemerintah belanda beranggapan bahwa persoalan perburuhan harus diselesaikan oleh biro khusus perburuhan dengan cepat dan lebih irit sehingga tidak mengganggu proses produksi dan distribusi ekspor.⁴

Gerakan Pekerja/buruh barulah mendapat angin segar setelah Indonesia menjadi Negara anggota *International Labour Organization* dan meratifikasinya konvensi dasar *International Labour Organization* Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak –Hak Dasar Berorganisasi dan Berunding Bersama melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan berunding bersama. Ratifikasi konvensi tersebut telah menjamin pekerja/buruh untuk mendapat perlindungan dasar berorganisasi dan hak perlindungan buruh dari campur tangan pihak lain. Konvensi *International Labour Organization* Nomor 98 juga menjamin mengenai bentuk pendekatan secara *bipartite* dan *tripatit* serta perlindungan untuk masuk atau tidak masuk dalam serikat buruh dan menjamin perkembangan atau pembangunan mekanisme perundingan suka rela dalam mermuskan PKB (Perjanjian Kerja Bersama).⁵

Dalam era industrialisasi, hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai pancasila, merupakan suatu kebutuhan. Namun hubungan industrial yang mengatur kepentingan antara pekerja dengan pengusaha yang

⁴ *Ibid*, hlm. 35

⁵ Laporan Penelitian SMERU, *Hubungan Industrial di Jabotabek*, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat, Tahun 2002

berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat dan bahkan menyebabkan perselisihan antara kedua belah pihak. Bahkan perselisihan ini dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut pemerintah akhirnya mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tujuan dari pemerintah yaitu agar memudahkan baik bagi pihak perusahaan maupun bagi pekerja itu sendiri karena mencakup berbagai hal, karena tiga undang-undang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Konsep tersebut biasa disebut *Omnibus law*.

Pada bidang ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi terutama dalam hal birokrasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.⁶ Dalam Pasal 80 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung

⁶ Fajar Kurniawan, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. hlm 64

ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Perselisihan di bidang industrial yang selama ini, dapat terjadi karena adanya perselisihan mengenai hak dan kepentingan yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama, maupun peraturan Perundang-undangan.⁷

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja sepihak. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini yang diatur dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja merupakan proses litigasi yang dapat ditempuh bagi para pihak

Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak

⁷ Mohd. Syauffi Syamsudin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005. Hlm. 14

untuk menentukan bentuk penyelesaian sehingga dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Maka penyelesaian perselisihan yang baik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak, yaitu salah satunya penyelesaian yang dilakukan melalui bipartit, yaitu penyelesaian yang dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh kedua belah pihak, tanpa campur tangan pihak manapun.⁸

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada hakikatnya telah memberikan beberapa alternatif sebagai solusi bagaimana penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, dapat dilakukan melalui perundingan secara bipartit. Dari kaca mata undang-undang, perundingan bipartit sifatnya sebagaimana ditentukan dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :⁹

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perselisihannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”

Dari ketentuan tersebut pada gilirannya diperoleh pemahaman bahwa setiap perselisihan hubungan industrial, apapun jenis perselisihannya, wajib untuk terlebih

⁸ Muhammad Saleh & Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012. hlm. 291

⁹ Muhamad Abas, *Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusanhubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19*, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipartit. Dengan kata lain, prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit bersifat imperatif. Sekiranya para pihak yang berselisih berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan mekanisme lain, seperti halnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun melalui pengadilan hubungan industrial, mekanisme tersebut baru dapat ditempuh jika sebelumnya telah ditempuh cara penyelesaian secara bipartit.¹⁰ Dengan demikian berdasarkan kesepakatan pemutusan hubungan kerja melalui bipartit oleh para pihak sebagaimana dimaksud diatas, maka hal tersebut mengikat kedua belah pihak.

Disamping itu penulis sangat berkepentingan sebagai bagian dari masyarakat buruh. Infrastruktur politik dan bagian dari masyarakat intelektual untuk mengungkap hal ini dengan berbagai alasan pertama, bahwa pada prakteknya masih ditemukan cara atau pola penanganan yang sangat tidak efektif dan tidak menguntungkan bagi buruh dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang dilarang disisi lain secara yuridis normatif pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang sah, jika memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Seperti halnya permasalahan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di putus hubungan kerja karena diduga melakukan tindakan pidana yang sedang penulis teliti,

¹⁰ *Ibid*, Hlm. 59

kasus permasalahan ini telah ditangani dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada putusan Nomor 225 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Permasalahan ini bermula saudara Winara yang sebagai ketua serikat pekerja di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia yang menerima aduan dari anggota serikat pekerja yang mengalami tindakan diskriminatif oleh perusahaan berupa pembayaran upah dibawah normatif, upaya-upaya lobby telah dilakukan oleh saudara Winara dengan teman-teman serikat pekerja namun mengalami hal buntu sehingga saudara Winara yang bertindak sebagai ketua serikat pekerja mengambil keputusan untuk menempuh melalui jalur hukum yaitu melakukan pelaporan kepada pihak kepolisian karena dianggap sebagai tindak pidana pembayaran upah dibawah normatif, kemudian diproses sebagaimana mestinya, akan tetapi pada saat di proses penyidikan dinilai tidak cukup bukti sehingga dikeluarkanlah Surat Perintah Penghentian Penyidikan(SP3) oleh kepolisian.

Guna meningkatkan kemurnian karya tulis, penulis membuat daftar dua hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan karya penulis sebagai berikut:

1. Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Skripsi oleh Nilawati Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2017. Hasil penelitiannya :

“Hak Yang Diperoleh Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berdasarkan Pasal 156-157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Uang Pesangon.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja.
- c. Uang Penggantian Hak, misalnya hak cuti dan lainnya.

Bagi pekerja atau buruh dalam masa percobaan atau hubungan kerja didasarkan pada Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak mendapat kompensasi. Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terdapat Perselisihan diantara pekerja dan pengusaha:

- a. Penyelesaian perselisihan diluar jalur pengadilan hubungan industrial
 - 1) Penyelesaian Melalui Bipartit
 - 2) Penyelesaian Melalui Mediasi
 - 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
 - 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase
- b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Pengadilan Hubungan Industrial:
 - 1) Pengajuan Gugatan
 - 2) Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial

3) Putusan Hakim.”

2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis). Skripsi oleh Sri Ayu Pratiwi, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Tahun 1441 H/2020 M Tahun 2016. Hasil penelitiannya:

“Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur yaitu melalui jalur non litigasi yakni mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan. Hak-hak yang didapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratama Makmur berupa tunjangan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.”

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PUTUS HUBUNGAN KERJA KARENA DIDUGA MELAKUKAN TINDAK PIDANA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

(Studi Putusan Nomor 225 K/Pdt.Sus-Phi/2019)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan didalam latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja karena diduga melakukan tindak pidana di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan Nomor 225 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat memahami perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja karena diduga melakukan tindak pidana di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia.
2. Untuk dapat memahami pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan Nomor 225 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan ilmu pengetahuan lewat saran serta pemikiran penulis khususnya pada bidang Ilmu Hukum ketenagakerjaan mengenai penyelesaian hubungan industrial. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi kepentingan yang bersifat akademis maupun bagi tambahan wawasan untuk kebutuhan kepustakaan khususnya berkaitan dengan upaya preventif mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penegak Hukum dan pembentuk aturan hukum untuk mengambil kebijakan hukum dalam aspek penyelesaian hubungan industrial dan meninjau kembali upaya preventif mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Hak dan kewajiban serta kedudukan warga negara telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satunya dalam pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”*.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan Konstitusi negara Republik Indonesia. Hukum dasar tertulis ini telah mengalami empat kali amandemen dalam kurun waktu 1999-2002. Hal-hal yang berkaitan dengan kedudukan dan kewajiban warga negara, baik di mata hukum maupun pemerintah diatur didalamnya. Dalam pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum.

Sedangkan, kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (2).¹¹ Perlindungan hukum bagi buruh/pekerja dimuat dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*.

Keadilan hukum terhadap warga negara tidak dapat terpisahkan dalam kehidupan manusia, oleh karenanya negara wajib melindungi hak keadilan tersebut. Keadilan telah menjadi perdebatan dan bahkan bila ditelusuri lebih jauh ke belakang, kita akan menjumpai bahwa tema ini telah lama menjadi pemikiran para filsuf Yunani Kuno seperti Aristoteles dan Plato. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan manusia, dan bahkan menjadi dasar bagi lahirnya

¹¹ Mufti Khakim, *Penegakan Hukum dan Implementasi Pasal 28 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"*., Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III 11 November, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, 2017, hlm. 35

berbagai institusi sosial yang ada dalam masyarakat, termasuk dalam hal ini adalah institusi hukum. Keadilan dan kepastian hukum merupakan dua terminologi yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Secara terminologis keadilan dipahami sebagai memberi kepada setiap orang apa yang menjadi haknya di satu sisi dan pada sisi yang lain hukum memastikan apa yang menjadi hak setiap orang.¹²

Teori-teori Hukum Alam sejak Socrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “*the search for justice*”.¹³ Berbagai macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut: teori keadilan Aristoteles dalam bukunya *nicomachean ethics* dan teori keadilan sosial John Rawls dalam bukunya *a theory of justice* dan teori hukum dan keadilan Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*.

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nicomachean ethics, politics, dan rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya

¹² Yustinus Suhardi, *Keadilan Hukum Dan Penerapannya Dalam Pengadilan*, Ruman Jurusan Psikologi, Fakultas Humaniora, BINUS University Jln. Kemanggisian Ilir III No. 45, Kemanggisian/Palmerah, Jakarta Barat 11480, hlm. 346

¹³ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm, 24

bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.¹⁴ Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya 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 negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan *distributief* ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.¹⁵ Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi

¹⁴ L. J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita, , Jakarta, 1996 hlm. 11-12

¹⁵*ibid*, hlm. 22

merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.¹⁶

Hubungan industrial yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁷ Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.¹⁸ Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan iklim lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi

¹⁶ Pan Mohamad Faiz. "Teori Keadilan Junctohn Rawls", dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, 2009, hlm, 135

¹⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 4.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 13

pengangguran di Indonesia.¹⁹ Realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan hak maupun kepentingan. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan hak maupun kepentingan. Perselisihan hak maupun kepentingan dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁰

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa pemutusan hubungan kerja wajib di dahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-

¹⁹ *Ibid*, hlm. 17

²⁰ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan, 2006, hlm. 24-25

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari.

Maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan 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 ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur pemutusan hubungan kerja memunculkan kekhawatiran adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena pemutusan hubungan kerja cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.²¹

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena pemberhentian dari perusahaan, adanya pengunduran diri dari pekerja, berakhirnya perjanjian kerja waktu

²¹ Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3

tertentu, sudah mencapai usai pensiun dan pekerja meninggal dunia. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diatur bagaimana prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja yang harus ditaati oleh pengusaha dan pekerja.

Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan serikatnya paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan masa percobaan, maka surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika pekerja/buruh tidak menolak atas pemutusan hubungan kerja yang diterima, maka pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian ketenagakerjaan dan/atau dinas ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.

Jika pekerja menolak, pekerja harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. Apabila dalam pemutusan hubungan kerja pekerja menolak atau terjadi perbedaan pendapat, maka harus ada penyelesaian melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja. Jika perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK (Pemutusan hubungan kerja) hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan sebagai berikut:

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 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.
- 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 buruh.
- 4 Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan undang-undang ketengakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan opsi terakhir dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh secara sepihak dalam memecat karyawannya.

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar terlaksana dengan maksimal maka peneliti mempergunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder yang disebut juga penelitian hukum kepustakaan. Pendekatan yuridis normatif yang digunakan adalah inventarisasi hukum positif berupa peraturan perundang-undangan. Kemudian dikaitkan dengan pendapat-pendapat dan hasil penelitian para sarjana serta data berupa bahan dari kampus.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dilakukan peneliti bersifat deskriptif analitis yaitu, suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu peraturan Perundang-undangan yang berlaku kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum.

3. Tahapan penelitian

Tahapan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan *library research* untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual yang berhubungan dengan objek telaah penelitian ini yang dapat berupa perundang-undangan, buku, tulisan ilmiah,

dan karya-karya ilmiah lainnya. Sekunder data tersebut dikelompokkan dalam tiga bagian yaitu dari data bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Perundang-undangan lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Seperti buku-buku mengenai tinjauan hukum penyelesaian hubungan industrial, dan buku-buku lainnya yang dapat menjadi acuan bagi penunjang penulisan.
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, seminar, internet, lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui Penelitian Kepustakaan yaitu melakukan penelitian terhadap buku-buku, literatur-literatur, serta peraturan perundang-undangan.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dikelompokkan menurut permasalahan yang selanjutnya dilakukan analisis secara kualitatif. Analisis secara kualitatif dimaksudkan bahwa analisis tidak tergantung dari jumlah data berdasarkan angka-angka melainkan data yang dianalisis digambarkan dalam bentuk kalimat-kalimat serta pada analisis kualitatif memiliki pola-pola, dimana pola-pola tersebut dianalisis lagi dengan menggunakan teori obyektif seperti melalui pengamatan, studi kasus maupun pedoman wawancara (*Interview Guide*)²² Pendekatan yuridis normatif artinya data penelitian dianalisis menurut norma-norma hukum tertentu dalam peraturan perundang-undangan, yang kemudian dimasukkan dalam pembahasan skripsi.

G. Lokasi Penelitian

- 1 Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
- 2 Perpustakaan Daerah Kabupaten Karawang
- 3 Pengadilan Hubungan Industrial Propinsi Jawa Barat

²² Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013. hlm. 21