

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹

Sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk dalam perlindungan memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan.²

Pekerja atau buruh harus dilindungi hak-haknya terutama dalam Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di mana diatur dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tata caranya di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta tercantum dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Kebijakan dalam produk Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja untuk selanjutnya disebut PHK adalah upaya untuk melindungi hak-hak para pekerja/buruh dari tindakan semena-mena oleh pihak majikan atau pengusaha dalam hal PHK yang secara sepihak.PHK menyebabkan para pekerja atau buruh tidak hanya kehilangan pekerjaan dan hak-haknya tetapi juga berdampak pada kelangsungan hidup keluarganya terlebih lagi bagi para pekerja yang menjadi tulang punggung keluarga. Oleh karna itu, perusahaan yang bersangkutan juga penting melakukan hal-hal agar para pekerja atau buruh yang terkena PHK untuk bisa bekerja pada

¹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*,Bogor :Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 1.

² Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*,Jakarta :Visimedia, 2010, hlm.1.

perusahaan lain, dengan cara memberikan rekomendasi dari perusahaan yang memutuskan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan, hal ini untuk mencegah agar tingkat pengangguran di tanah air ini tidak meningkat. Perlindungan tengakerja ini di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh menjamin kesamaan dan kesempatan, serta perlakuan Non diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para buruh dan keluarganya demi membangun pembangunan negara.³ Kebijakan ketenagakerjaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial tenaga kerja di dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Khusus di bidang pengupahan diarahkan kepada system pembayaran upah secara keseluruhan tidak termasuk uang lembur. Sistem ini didasarkan atas prestasi kerja.⁴

Hubungan Industrial pada hakikatnya adalah hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang ditekankan pada hubungan manusianya. Dalam kaidah hubungan industrial dituntut adanya saling keterkaitan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apa yang merupakan hak bagi pekerja, tersimpul dalam kewajibannya untuk memelihara kelangsungan hidup perusahaan, yang bukan saja merupakan kepentingan pengusaha, tetapi juga kepentingan pekerja dan kepentingan masyarakat banyak. Perselisihan industrial pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan majikan (organisasi pengusaha) dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh (gabungan serikat pekerja) berhubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.⁵ kebijakan perlindungan upah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, tidak saja bagi tenaga kerja, tetapi juga bagi perekonomian guna menghindari terjadinya tuntutan upah yang tidak saja mengenai jumlahnya, juga cara pembayarannya seperti terlambat pembayaran upah, menunda-nunda

³*Ibid*, hlm.10

⁴Oka Dhermawan *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Ubhara Jaya Press, 2009. Hlm.94.

⁵*ibid*, hlm.20

pembayaran, pembayaran upah tidak seluruhnya, pemotongan upah dan sebagainya.⁶

Dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut terkadang terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut apabila tidak bisa diselesaikan dengan baik akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya.⁷ Namun dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak bisa sewenang-wenang, artinya harus terdapat alasan dan dasar serta bukti yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Untuk melakukan PHK, pengusaha harus mengacu kepada Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat mem-PHK karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat. Namun terdapat beberapa perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan bahwa pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. PHK tersebut dapat membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan demikian perlu dikaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK karena memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.

Akan tetapi masih sering ditemukan kasus pekerja yang di putus hubungan kerjanya dengan tidak diberi upah yang sesuai. Seperti kasus Pemutusan Hubungan Industrial yang terjadi antara Subur sebagai penggugat melawan PT. Nurvarindo Pharma Centical Laboratories sebagai tergugat. Dengan inti dari duduk perkara kasus bahwa PT. Nurvarindo Pharma Centical Laboratories memutus hubungan kerja dengan Subur akan tidak membayarkan upah pekerja yakni Subur selama 8 bulan bekerja serta membayar pesangon atas pemutusan hubungan kerja. Lalu Subur menggugat PT. Nurvarindo Pharma Centical

⁶*ibid*, hlm.99

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007. hal. 191

Laboratories untuk membayarkan upah serta pesangon yang menjadi hak nya. Dalam persidangan Hakim menolak tuntutan Subur yang meminta upah dan pesangon. Dalam pemenuhan hak bagi seseorang yang di putus hubungan kerjanya masih banyak terjadi kasus tidak dibayarkannya upah dan/atau pesangon dari pekerja yang di putus hubungan kerjanya.

Selain kasus diatas terdapat pula kasus serupa, antara para pekerja yang di putus hubungan kerja (Para Penggugat) melawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Tergugat tidak membayarkan upah yang semestinya bagi para Penggugat. Dalam persidangan para Penggugat menuntut tergugat untuk membayarkan upah sebagaimana mestinya.

Akan tetapi majelis hakim tidak mengabulkan pemberian upah yang seharusnya diterima oleh para penggugat dari PT. Suzuki Indomobil Motor. Hal tersebut menjadikan terabaikannya hak-hak para Penggugat selaku pekerja yang di putus hubungan kerjanya. penulis mencoba menjelaskan apa yang terjadi di dalam Putusan No. 86 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dari uraian tersebut kita dapat mengetahui bahwa tergugat mempekerjakan pekerja, dengan memberikan upah yang tidak sesuai. maka dalam hal ini penulis akan membahas di dalam skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja / Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan PT Suzuki Indo Mobil Motor Yang Dikaitkan Dengan UU No.13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan M.A Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan menganalisa perihal kasus perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016, dengan identifikasi masalah yaitu: Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016 para penggugat menuntut kekurangan upah yang seharusnya mereka dapat. Akan tetapi dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016 hakim menolak tuntutan para penggugat perihal pembayaran upah sebagaimana yang seharusnya diterima oleh para tergugat. Sedangkan, dalam permasalahan ini adalah Undang-Undang

terdapat peraturan yang mengatur tentang pembayaran upah kerja sebagaimana mestinya seperti yang diatur dalam pasal 155 ayat (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum di tetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK dan tidak diberikan Upah Proses dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perkerja dalam Putusan Nomor Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016 Sudah Terpenuhi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK dan tidak diberikan upahnya dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perkerja dalam Putusan Nomor Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016 Sudah Terpenuhi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terkait hukum perburuhan, menambah dan memperkaya literature-literature yang telah ada sebelumnya.
2. Manfaat Praktis: Diharapkan dapat menjadi masukan bagi penegak hukum, mahasiswa/I Fakultas Hukum dan khalayak umum dalam menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial.

1.4 Kerangka Teori, Kerangka Konseptual Dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

Teori adalah kerangka yang menggambarkan kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya yang hubungan antara teori-teori yang akan diteliti, oleh karenanya yang menjadi kerangka teoritis dalam penelitian ini

adalah: Teori Negara Kesejahteraan sebagai *Grand Theory*, Teori Perlindungan Hukum sebagai *Middle Range Theory*, Teori Kepastian Hukum, sebagai *Applied Theory*.

1. Teori Negara Kesejahteraan (*Grand Theory*)

Hukum adalah sarana untuk mencapai tujuan yang diidealkan bersama. Cita-cita hukum itu sendiri, baik yang dilembagakan melalui gagasan negara hukum maupun gagasan negara demokrasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Dalam konteks Indonesia, gagasan negara hukum yang demokratis adalah untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam pembukaan UUD 1945 yang menyatakan, bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah :

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
- 2) Memajukan kesejahteraan umum
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Negara merupakan integrasi dari kekuasaan politik, negara adalah organisasi pokok dari kekuasaan politik. Negara adalah alat (*agency*) dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan-hubungan manusia dalam masyarakat dan menertibkan gejala-gejala kekuasaan dalam masyarakat⁸. Dalam rangka ini boleh dikatakan bahwa negara mempunyai tugas: (a) mengendalikan dan mengatur gejala-gejala kekuasaan yang asosial, yakni yang bertentangan satu sama lain, supaya tidak menjadi antagonis yang membahayakan; dan (b) mengorganisir dan mengintegrasikan kegiatan manusia dan golongan-golongan ke arah tercapainya tujuan-tujuan dari masyarakat seluruhnya. Negara menentukan bagaimana kegiatan-kegiatan asosiasi-asosiasi kemasyarakatan disesuaikan satu sama lain dan diarahkan kepada tujuan nasional. Pengendalian ini dilakukan berdasarkan sistem hukum dan dengan perantaraan pemerintah beserta segala alat perlengkapannya. Kekuasaan negara

⁸Oman Sukmana, *Konsep dan desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)*, Jurnal Sospol Volume 2, No 1, Juli-Desember 2016r, hlm. 102-120

mempunyai organisasi yang paling kuat dan teratur, maka dari itu semua golongan atau asosiasi yang memperjuangkan kekuasaan harus dapat menempatkan diri dalam rangka ini. Negara dapat dipandang sebagai asosiasi manusia yang hidup dan bekerjasama untuk mengejar beberapa tujuan bersama. Dapat dikatakan bahwa tujuan terakhir setiap negara ialah menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya (*bonum publicum, common good, common wealth*).

Menurut Roger H. Soltau tujuan negara adalah memungkinkan rakyatnya berkembang serta menyelenggarakan daya ciptanya sebebas mungkin (*The freest possible development and creative self-expression of its members*). Sedangkan menurut Harold J. Laski menyatakan bahwa tujuan negara adalah menciptakan keadaan di mana rakyat dapat mencapai keinginan-keinginan mereka secara maksimal (*Creation of those conditions under which the members of the state may attain the maximum satisfaction of their desires*)⁹.

Selanjutnya Budiardjo menyatakan bahwa terlepas dari ideologinya, setiap negara menyelenggarakan beberapa minimum fungsi yang mutlak perlu, yaitu: (1) Melaksanakan penertiban (*law and order*); untuk mencapai tujuan bersama dan mencegah bentrokan-bentrokan dalam masyarakat, negara harus melaksanakan penertiban, dapat dikatakan bahwa negara bertindak sebagai stabilisator; (2) Mengusahakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Dewasa ini fungsi ini sangat penting terutama bagi negara-negara baru; (3) Pertahanan. Hal ini diperlukan untuk menjaga kemungkinan serangan dari luar. Untuk itu negara dilengkapi dengan alat-alat pertahanan; dan (4) Menegakkan keadilan. Hal ini dilaksanakan melalui badan-badan peradilan. Sedangkan menurut Charles E. Merriam, menyebutkan lima fungsi negara, yaitu: keamanan ekstern, ketertiban intern, keadilan, kesejahteraan umum, dan kebebasan. Ide dasar negara kesejahteraan beranjak dari abad ke-18 ketika Jeremy Bentham (1748-1832) mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin *the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens*. Bentham menggunakan istilah '*utility*' (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang

⁹ *Ibid.*

ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk. Menurutnya, aksi-aksi pemerintah harus selalu diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin orang. Gagasan Bentham mengenai reformasi hukum, peranan konstitusi dan penelitian sosial bagi pengembangan kebijakan sosial membuat ia dikenal sebagai “bapak negara kesejahteraan” (*father of welfare states*)¹⁰. Spicker berpendapat bahwa negara kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem kesejahteraan sosial yang memberi peran lebih besar kepada negara (pemerintah) untuk mengalokasikan sebagian dana publik demi menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar warganya. Sementara, Husodo menyatakan bahwa Negara Kesejahteraan (*welfare state*) secara singkat didefinisikan sebagai suatu negara dimana pemerintahan negara dianggap bertanggung jawab dalam menjamin standar kesejahteraan hidup minimum bagi setiap warga negaranya. Menurut Esping-Anderson, negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya. Secara umum suatu negara bisa digolongkan sebagai negara kesejahteraan jika mempunyai empat pilar utamanya, yaitu: (1) *social citizenship*; (2) *full democracy*; (3) *modern industrial relation systems*; dan (4) *rights to education and the expansion of modern mass educations systems*. Keempat pilar ini dimungkinkan dalam negara kesejahteraan karena negara memperlakukan penerapan kebijakan sosial sebagai penganugerahan hak-hak sosial (*the granting of social rights*) kepada warganya. Hak-hak sosial tersebut mendapat jaminan seperti layaknya hak atas properti, tidak dapat dilanggar (*inviolable*), serta diberikan berdasar basis kewargaan (*citizenship*) dan bukan atas dasar kinerja atau kelas. Dalam garis besar, negara kesejahteraan menunjuk pada sebuah model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya. Di Inggris, konsep *welfare state* difahami

¹⁰*Ibid*

sebagai alternatif terhadap *the Poor Law* yang kerap menimbulkan stigma, karena hanya ditujukan untuk memberi bantuan bagi orang-orang miskin.

2. Teori Kepastian Hukum (*Middle Range Theory*)

Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibabankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah di putuskan¹¹. Hukum memang pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat abstrak, meskipun dalam manifestasinya bisa berwujud kongkrit. Oleh karenanya pertanyaan tentang apakah hukum itu senantiasa merupakan pertanyaan yang jawabannya tidak mungkin satu. Dengan kata lain, persepsi orang mengenai hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang hukum itu dari sudut pandang mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum dari sudut profesi keilmuan mereka, rakyat kecil akan memandang hukum dari sudut pandang mereka dan sebagainya. Di dalam Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. “Pengertian ini mengundang kritik dari banyak ahli hukum, karena menimbulkan penafsiran bahwa perjanjian tersebut yang bersifat sepihak, padahal dalam perjanjian harus terdapat interaksi aktif yang bersifat timbal balik di kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing”. “Untuk itu secara sederhana perjanjian dapat dirumuskan sebagai sebuah perbuatan dimana kedua belah pihak sepakat untuk mengikatkan diri satu sama lain”

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158

3. Teori Perlindungan Hukum (*Appliet Theory*)

Teori Perlindungan Hukum Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹²

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹³

1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep yang sesuai dengan penelitian agar menghindari penafsiran yang berbeda dimana konseptual ini berisi definisi yang berkaitan dengan judul tersebut yakni:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat

¹² Satjipto Raharjo, *Ilmu hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000. Hlm.54.

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1987. Hlm.38.

diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹⁴

2. Hak

Menurut Dr. Notonagoro, Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.¹⁵ Hak Warga Negara menurut pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 “Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sedangkan pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”¹⁶

3. Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 6 perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

4. Buruh/Pekerja

Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan istilah pekerja dengan buruh merupakan

¹⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Ui Press, 1984, hlm 133.

¹⁵ Nurul Haj, Pengertian Hak, <https://nurulhaj19.wordpress.com/hak-dan-kewajiban-warga-negara-indonesia/>. diakses pada tanggal 19 februari 2018 jam 12:43 wib.

¹⁶Negara Republik Indonesia, *Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, 25 Maret 2003, Jakarta.

kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.¹⁷

Sedangkan menurut pasal 1 ayat 2 “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” dan ayat 3 “Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁸

5. Hubungan kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 15 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerja, upah, dan perintah.

6. Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 14 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menguat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

7. Perjanjian kerja bersama

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 21 perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

8. Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

¹⁷ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta :PT.Indeks, 2009, hlm. 5.

¹⁸ Negara Republik Indonesia, *Pasal 1 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. 25 Maret 2003, Jakarta.

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

9. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pasal 1 Ayat 25 pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

10. Mogok Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat 23 mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/ atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

11. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 1 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

12. Perselisihan Hak

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 1 Angka 2 perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

13. Perselisihan Kepentingan

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 3 perselisihan

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

14. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 4 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

15. Perundingan Bipartit

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 10 perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

16. Mediasi Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 11 mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral

17. Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 Angka 17 pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

1.4.3 Kerangka pemikiran



1.5 Metode Penelitian

1. Metode Penelitian Yuridis Normatif

Pendekatan Yuridis Normatif/yuridis dogmatic.¹⁹Logika keilmuan Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu Hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.²⁰ Pendekatan Yuridis Normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur perjanjian bersama berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang perjanjian kerja bersama dan perjanjian bersama merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.²¹

2. Sumber dan Jenis Data

Materi atau jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data sekunder yang bersumber pada bahan kepustakaan dan Perundang-Undang, dimana data sekunder tersebut diperoleh dari :

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu undang-undang yang terkait dengan penelitian diantaranya : Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yakni penulis menggunakan sumber utama buku-buku hukum Ketenagakerjaan ,serta buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

¹⁹Hotma Sibuea, Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakattaw Book, 2009, hlm 79.

²⁰Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayumedia Publishing, 2006, hlm 57.

²¹Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 1990, hlm 15

Yakni penulis menggunakan seperti kamus agar memudahkan penulis menerjemahkan kata-kata yang salah di dalam penelitian ini dan juga internet.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Alat yang di gunakan dalam pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah data kepustakaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan sumber data seperti Buku, Majalah, Jurnal, atau Dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Analisis Bahan Hukum

Dari hasil Penelitian dianalisis secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- a. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
- c. Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- d. Setelah dilakukan analisis dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan proposal skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai kajian teori Negara Kesejahteraan, Teori Perlindungan Hukum dan Teori Kepastian Hukum.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini akan dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian rumusan masalah 1 dan rumusan masalah 2, yang akan akan dihubungkan dengan Putusan Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016.

BAB IV :PEMBAHASAN DAN ANALISISHASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini akan membahas mengenai Pembahasan dan dan analisis hasil penelitian rumusan masalah 1 dan rumusan masalah 2, yang akan dihubungkan dengan Putusan Nomor 86K/Pdt.Sus-PHI/2016.

BAB V : PENUTUP

Dalam Pada Bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan Saran.

