



Perlindungan Hak Pekerja PKWT Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan

1st Reza Mahardika^a, 2nd Romainur^b

^{a, b}. Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional, Jakarta

Email: reza.mahardika1990@gmail.com

ABSTRAK

Problema status pekerja di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik Perjanjian Waktu Tertentu dengan Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik PKWT / Kontrak Kerja yang dapat terus diperpanjang yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja PKWT yang di PHK dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif berupa bahan hukum kepustakaan atau data sekunder dengan sumber bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, analitis dan kasus serta teknik analisa bahan hukum dilakukan dengan penafsiran hukum sistematis dan gramatikal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja PKWT yang di PHK dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur litigasi (pengadilan) ataupun melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan). Pada jalur litigasi umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung. Sedangkan pada jalur non litigasi para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PKWTT, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

The problem of worker status in Indonesia is getting worse with the legalization of the practice of Fixed Term Agreements with Law Number 11 of 2020 concerning Employment, which has caused a lot of controversy. Amidst public concerns about the rebirth of the dangers of capitalism, the government has actually legalized the practice of PKWT / work contracts that can be continuously extended, which are economically and morally detrimental to workers/laborers. The formulation of the problem in this writing is how legal protection for PKWT workers who are laid off is linked to the Employment Law. The method used in this research is normative juridical research in the form of library legal materials or secondary data with primary, secondary and tertiary sources of legal materials. The research approach used is statutory, conceptual, analytical and case approaches as well as legal material analysis techniques carried out using systematic and grammatical legal interpretation. The research results show that legal protection for PKWT workers who are laid off is linked to the Employment Law, namely as stipulated in Law Number 2 of 2004 for the resolution of Industrial Relations Disputes. If an industrial relations dispute occurs, it can be resolved in 2 ways, namely through litigation (court) or through non-litigation (outside court). The litigation route generally starts from the industrial relations court at the District Court at the Supreme Court level. Meanwhile, in the non-litigation route, parties can resolve industrial relations disputes by means of arbitration, conciliation, bipartite and mediation.

Keywords: Legal Protection, PKWTT, Termination of Employment

PENDAHULUAN

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika pengesahan UU Cipta Kerja yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika hubungan ketenagakerjaan memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui "dis-solution subject", yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Problema status pekerja di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik Perjanjian Waktu Tertentu dengan Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik PKWT / Kontrak Kerja yang dapat terus diperpanjang yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa PKWT terus-menerus bermanfaat dalam efisiensi biaya sehingga pengusaha dapat melakukan pengembangan usaha, yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, sehingga praktik seperti ini bermanfaat dalam hal, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Sudah menjadi kodrat bagi para punya perusahaan/majikan bahwa penguasa memperoleh bagian banyak dari apa yang dapat dilakukan oleh pekerjanya. Penindasan tenaga kerja sebagaimana yang diceritakan oleh Rafles dari bukunya *History of Javal* tahun 1982 Hal 303 (Suhardi, 2006) nampaknya menjadi tanda batas bagi produktivitas tenaga kerja yang tertindas tersebut. Bagaimana orang akan dapat bekerja lebih giat agar menghasilkan lebih banyak apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, apabila mereka kurang gizi dan sering tidak sehat dan bugar. Disamping itu para buruh/pekerja akan bekerja tidak bersemangat apabila mereka mengetahui bahwa hasil kerja kerasnya tidak mendapatkan imbalan yang pantas. Oleh karenanya Rafles melancarkan reformasi atau bahkan revolusi agar hubungan kerja itu diperbaiki menuju kearah keseimbangan agar produktivitas para pekerja dapat pulih kembali.

Dizaman modern ini situasi yang menyedihkan akan terulang kembali, masih ada terdapat keadaan yang mendekati perbudakan. *Historie est repete* kata orang Perancis sebab melalui hubungan kerja PKWT terus-menerus ini pekerja/buruh dapat diposisikan pada posisi yang sangat lemah. Sehingga tidak dapat menuntut hak normatif yang wajar. kondisi cara kerja semacam ini mula-mula dicanangkan oleh para pendekar ekonomi yang baru lulus dari Master of Business Administration yang dengan semboyan "cut...cut cost" ingin memangkas harga pokok produksi dengan menekan biaya tenaga kerja. Mereka lupa dari sejarah telah terbukti bahwa gaya potong-potong ongkos ini limitnya atau ada batasnya, baik itu batas ekonomi maupun batas etika (Suhardi, 2006).

Contoh kasus terdapat pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. bahwa pekerja dengan status PKWT atas nama Kristin Julita Prieny mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan ditempatnya bekerja PT. Senjaya Tunggal Sakti, dimana Kristin menuntut untuk perusahaan membayarkan uang kompensasi PHK kepadanya berupa uang pesagon, pergantian hak dan upahnya yang belum dibayarkan, sedangkan perusahaan merasa menilai pekarja tersebut tidak cakap dalam bekerja dimana sebelumnya sudah mendapatkan surat peringatan sebanyak 2(dua) kali dan telah tidak masuk 5 (lima) hari secara berturut-turut.

Dalam kasus tersebut bisa dilihat bahwa kedua belah pihak melindungi kepentingannya masing-masing sehingga penulis merasa perlu membahas apa saja perlindungan hak dari kedua belah pihak secara adil dan sebenar-benarnya. Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi, selain besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, pemutusan hubungan kerja alias PHK merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha ditengarai berusaha menekan biaya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan biaya-biaya lain sebagai kompensasi PHK (Jehani, 2006).

Persoalan semakin pelik karena masing-masing pihak baik karyawan maupun pengusaha tidak memahami acuan hukum tentang PHK. Padahal, peraturan ketenagakerjaan sudah mengatur hak-hak masing-masing pihak, baik pekerja maupun pengusaha manakala terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Jehani, 2006).

Pendekatan yang dilakukan oleh pemerintah agar tragedi di zaman Rafles itu tidak terulang kembali. Perlulah pemerintah untuk melakukan reformasi, maka timbul pertanyaan "apa dan siapa yang direformasi?", "apakah kita perlu peduli terhadap nasib tenaga kerja PKWT?". Jawabannya jelas bahwa kita perlu memperhatikan nasib tenaga kerja PKWT dengan alasan kemajuan ekonomi.

Pasal 1601 a disebutkan, perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu (siburuh/pekerja) mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha/majikan), untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Syarat ketentuan pemborongan pekerjaan, diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang undang yang mengikat. Namun demikian untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan (Damanik, 2007).

Ketentuan yang mengatur PKWT ditemukan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 yang mengatur tentang Syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu dan hak-hak pekerja yang telah dilindungi kini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja PKWT yang di PHK dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normative, yang dimaksud penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder saja. Penelitian ini disebut juga penelitian hukum kepustakaan (Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional, 2022). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan analitis dan pendekatan kasus. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum normatif, terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier (Amiruddin & Asikin, 2004). Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi aturan hukum positif, meneliti bahan pustaka (buku, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian), dan sumber-sumber bahan hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji (Marzuki, 2006). Analisa bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan penafsiran hukum (interpretasi) dan metode konstruksi hukum yaitu beberapa teknik penafsiran hukum gramatikal dan penafsiran sistematis.

LANDASAN TEORI

a. Teori Keadilan

Hukum semata-mata bertujuan untuk mewujudkan keadilan Tujuannya adalah memberikan tiap-tiap orang apa yang patut diterimanya. Keadilan tidak boleh dipandang sebagai penyamarataan. "Keadilan bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama".

Hukum yang tidak adil dan tidak dapat diterima akal, yang bertentangan dengan norma alam, tidak dapat disebut sebagai hukum, tetapi hukum yang menyimpang. Keadilan yang demikian ini dinamakan keadilan distributif, yaitu keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasanya. Ia tidak menuntut supaya tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya, bukan persamaan melainkan sesuai atau sebanding.

b. Teori Kepastian Hukum

Teori Kepastian Hukum juga digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian makalah ini untuk menemukan jawaban atas beberapa pertanyaan yang tidak terjawab dengan pendekatan hukum yang ada. Teori kepastian hukum yang dikemukakan Aristoteles bahwa hukum harus membuat *Allgemeine Rechtslehre* (peraturan ketentuan umum). Dimana peraturan ketentuan umum ini diperlukan masyarakat demi kepastian hukum.

Kepastian hukum sangat diperlukan untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat. Karena keadilan tersebut harus memberikan kepastian hukum dan untuk mencapainya harus memiliki itikad baik karena salah satu tujuan hukum bertugas menjamin adanya kepastian hukum dalam pergaulan manusia, karena meniadakan keadilan berarti menyamakan hukum dengan kekuasaan.

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisi terhadap tindakan sewenang-wenang, masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum.

c. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum dapat diartikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai di lain pihak.

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan mana yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peran hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan sesuatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan pengayoman kepada masyarakat. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus terwujud dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Dari uraian para ahli di atas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

HASIL PENELITIAN

UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengubah ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja. Perubahan ketentuan itu diatur dalam Pasal 81 angka 37. Aturan ini mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 151 Ayat (1) menyebutkan bahwa PHK sebisa mungkin tidak terjadi. Namun, Pasal 151 Ayat (2) menyebut, jika PHK tidak dapat dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasannya kepada pekerja/buruh.

Kemudian, Pasal 151 Ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh menolak alasan tersebut, wajib ada perundingan bipartit dan jika tidak ada kesepakatan baru bisa terjadi PHK ketika ada penetapan perselisihan hubungan industrial (PHI). Hal ini mengubah Pasal 151 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa PHK tidak dihindari, perusahaan wajib merundingkan dengan pekerja, atau bukan sekadar memberi tahu alasan ia di-PHK. Selanjutnya, Pasal 151 Ayat (3) berbunyi, jika tidak ada persetujuan, PHK hanya bisa dilakukan jika ada penetapan dari lembaga PHI. Penulis menilai, kluster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja disusun dengan logika hukum yang keliru. Hal ini tercermin dari perubahan ketentuan PHK ini. Karena, perubahan pasal tersebut menunjukkan kekeliruan pemerintah dalam memandang relasi antara pekerja dan pengusaha.

Permasalahan ketenagakerjaan yang marak terjadi di Indonesia saat ini banyak disebabkan karena upah buruh yang tidak sesuai dengan UMR, maupun karena pemecatan hubungan kerja sepihak. Pada masa kolonial, hukum yang mengatur tentang perburuhan tunduk pada hukum Belanda yang berlaku saat itu, yaitu BW (*Burgerlijk wetboek*) dan berlaku berlainan bagi tiap golongan penduduk saat itu. Namun, setelah Indonesia merdeka peraturan tersebut tidak berlaku lagi, tepatnya setelah tiga tahun merdeka Indonesia mengeluarkan peraturan tentang ketenagakerjaan ini dalam Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang saat ini pengaturannya ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau biasa disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Darma, 2017). Peraturan ini dibuat oleh pemerintah sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam melindungi hak-hak buruh yang sering berada dalam posisi lemah. Diharapkan dengan lahirnya Undang-Undang ini kedudukan buruh tidak lagi lemah, walaupun pada kenyataannya masih banyak kasus yang terjadi masih belum memberikan perlindungan pada pihak buruh, seperti pada kasus PHK ini.

Mengenai hubungan kerja lazimnya akan disertai pula dengan perjanjian kerja, sebab hal ini menjadi dasar dalam hubungan kerja. Namun permasalahannya dalam perjanjian kerja pihak buruh tidak lagi mempunyai hak untuk menentukan keinginannya dalam perjanjian ini. Umumnya isi dari perjanjian ini sudah menjadi hak penuh dari suatu perusahaan atau tempat ia bekerja nanti. Perjanjian ini sifatnya memaksa, namun demikian seharusnya buruh juga diberikan hak untuk menentukan isi dari perjanjian tersebut selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Unsur dari perjanjian kerja meliputi pekerjaan, upah, perintah, serta ada yang menambahkan waktu (Darma, 2017). Dalam permasalahan pemutusan hubungan sepihak ini dapat diselesaikan pada peradilan Hubungan Industrial.

Peradilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum atau biasa disebut Pengadilan Negeri (Pasal 55 UU No 2 Tahun 2004). Pengadilan hubungan industrial dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengertian pengadilan khusus di sini bukan hanya dari objek perkara yang berupa sengketa perburuhan dalam hubungan perburuhan, tetapi juga dari segi susunan majelis hakim yang terdiri atas

hakim biasa (karir) dan hakim ad hoc (ahli), cara-cara beracara khusus, seperti tidak adanya upaya hukum banding dan penjadwalan waktu penyelesaian perkara yang terbatas.

Sebagai sebuah peradilan khusus dalam system peradilan umum, PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) menggunakan system beracara yang merujuk pada HIR dan RBG sebagaimana pengadilan umum (Tobing, 2018). Hanya saja ada beberapa perbedaan di dalamnya, antara lain biaya perkara diperuntukkan hanya pada perkara bernilai di bawah Rp. 150.000.000,- ataupun adanya hakim ad hoc yang berasal dari pilihan serikat buruh dan organisasi majikan. Sebelum adanya UU tentang perselisihan hubungan industrial yakni Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Prosesnya cukup panjang, diawali dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah), kemudian dapat dibanding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Lebih lanjut terhadap Putusan P4P, Menteri Tenaga Kerja memiliki hak veto yang dapat menanggukhan dan membatalkannya. Konsekuensinya pada saat itu campur tangan pemerintah mendominasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Tobing, 2018).

Menurut Zainal Asikin, pengertian atau definisi tentang hubungan Industrial, adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia” (Asikin, 1994). Dari pengertian ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya hubungan industrial dalam hal ini bukan hanya sekedar tempat seseorang melakukan perbuatan ekonomi dalam hal pemenuhan kebutuhannya, tetapi juga berdasarkan atas nilai kepribadian bangsa. Sebagai bangsa yang besar kita seharusnya saling menjaga dan bersatu demi kesejahteraan bersama. Ciri bangsa ini adalah memadukan nilai-nilai Pancasila didalamnya, yang mana ada ciri musyawarah untuk mencapai mufakat.

Sedangkan menurut Abdul Khakim, dalam bukunya “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” memberikan pengertian hubungan industrial lebih berdasarkan kepada teori hubungan industrial Pancasila, yaitu “Suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Khakim, 2003). Pendapat kedua ini juga tidak terlalu berbeda dengan pendapat yang pertama, dimana didalam hubungan ketenagakerjaan tetap memasukkan nilai-nilai Pancasila dalam penerapannya.

Indonesia sebagai negara berkembang,, sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan kepribadian bangsa kita. Apa yang membuat sebagian negara kaya dan sebagian negara miskin? Pertanyaan ini sudah lama ada sejak masa Adam Smith. Namun demikian, misteri ini belum terpecahkan hingga saat ini. Banyak factor penyebab yang berubah dan berbeda-beda pula. Sebagian negara tumbuh kaya lebih cepat, sebagian lagi tumbuh lambat. Dibeberapa negara paling miskin, taraf hidupnya telah menurun selama periode yang cukup lama. Sebagian ekonom menggunakan pendapatan per kapita riil untuk mengukur seberapa sejahterahnya orang. Namun, ada beberapa faktor lain yang juga harus diukur, misalnya kebebasan berpolitik, Pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan tingkat ketimpangan dalam masyarakat negara tersebut. Inilah yang seharusnya digambarkan untuk mendapatkan pengukuran yang riil dilapangan. Namun, kebanyakan dari faktor-faktor ini sulit untuk ditentukan. Bahkan terlalu sulit memberikan ukuran pada masing-masing. Perlu adanya kerja sama antar pemerintah dengan rakyatnya, supaya dapat tercapai kesejahteraan Bersama. Sebagaimana tujuan negara ini adalah untuk mencapai kesejahteraan, salah satunya dengan meningkatkan perekonomian rakyatnya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya. Tugas negara pada abad modern ini sebagai penyelenggara kepentingan umum dan kesejahteraan rakyat secara langsung (Marbun & Kamelus, 2001).

Kembali pada masalah PHK yang terjadi pada karyawan Pertamina, seakan menggambarkan pola pemutusan hubungan kerja yang masih jauh dari kesan adil. Seharusnya PHK menjadi jalan terakhir dari suatu solusi yang diambil karena masalah yang ada dalam perusahaan. Sebab hakekat dari sistem hubungan industrial sangat mendukung dengan tercapainya kesejahteraan rakyat melalui perekonomian. Dikatakan bahwa pengaturan bisnis pertambangan, terutama Minyak dan Gas Bumi, dapat dianggap sebagai bagian dari implementasi kontrol negara atas sumber daya minyak dan gas alam. Ini berarti bahwa kewenangan dalam mengendalikan sumber daya alam Minyak dan Gas Bumi hanya dikendalikan oleh Negara dan dijalankan oleh Pemerintah sebagai pelaksana kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi. Pengaturan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat dan (2) UU No. 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (Sibarani, 2018).

Dalam hal pelaksanaan kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi dilakukan oleh Perusahaan Negara, PERTAMINA. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No. 44 Prp tahun 1960 tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang berbunyi "Usaha pertambangan minyak dan gas bumi dilakukan oleh Perusahaan Negara semata".

Tata hukum Indonesia pernah mengenal beragam istilah untuk menunjuk pihak-pihak yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perjanjian kerja. Istilah-istilah itu antara lain tenaga kerja, buruh, karyawan, dan pekerja, untuk menunjuk pada seseorang yang melakukan pekerjaan, dan istilah majikan, pemberi kerja dan pengusaha, untuk menunjuk pada orang yang telah memberi pekerjaan atau seseorang yang memberi gaji.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial adalah, "perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dalam pasal 2 Undang-undang no. 2 Tahun 2004 ditegaskan lebih rinci lagi, bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari beberapa permasalahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang sering sekali muncul dimuka publik. Salah satu indikatornya buruh/pekerja tampil di depan publik dengan segala pengaduan yang meresahkan mereka. Seperti halnya pada kasus PHK yang dialami oleh karyawan Pertamina, seolah memberi gambaran kompleks maraknya masalah perselisihan industrial. Bagi para karyawan tidaklah mudah untuk mencari lapangan pekerjaan yang baru ketika mereka diPHK. Namun permasalahannya mereka akan mengadu pada siapa? Hal ini yang perlu mereka pahami, supaya mereka memperoleh keadilan. Semakin tahun, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal penderitaan yang panjang, seharusnya ini menjadi solusi akhir yang diambil dari sebuah permasalahan.

PHK yang dilakukan oleh pihak Pertamina merupakan dampak dari melemahnya harga minyak dunia, yang mana hal ini menimbulkan pailit di dalam perusahaan, pada akhirnya karyawan menjadi korban. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/ buruh, dimana perusahaan-perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai. Kebijakan seperti ini diantaranya ada pada kebijakan perusahaan untuk menerapkan sistem "outsourcing" yang nyatanya

melepas tanggung jawab suatu perusahaan yang memperkerjakan pekerja/ buruh pada perusahaan lain. Saat ini pekerja/ buruh umumnya berada dalam posisi yang lemah. Mereka umumnya miskin, dan sulit untuk memperoleh jaminan kerja dengan imbalan penghasilan yang pantas. Kehilangan pekerjaan sama artinya dengan kehilangan sebagian pendapatannya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini, dapat mempengaruhi kondisi finansial, psikologis, ekonomi, dan sebagainya.

Hukum idealnya dibuat untuk ditaati, namun pada kenyataannya banyak sekali hukum yang belum mencapai efektifitasnya. Hal ini tidak lepas dari sifat manusia itu sendiri, yang mana manusia sebagai pribadi yang memiliki sisi sosiologis tidak terlepas dari mengenal kebenaran normative saja, manusia juga mengenal kebenaran fakta. Yang kesemuanya itu menurut Wignjosebroto disebut dengan istilah *double reality*, bahwa di satu pihak ada sistem fakta, yaitu sistem yang tersusun atas segala apa yang senyatanya di dalam kenyataan, dan di lain pihak ada sistem yang berada di dalam mental, yaitu yang membayangkan segala apa yang seharusnya ada.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan bahasan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa suatu situasi dan keadaan yang sulit akan berimplikasi menimbulkan ketidakadilan. Oleh sebab itu, hukum harus memberikan solusi yang tepat agar para pihak dapat terlindungi dari kemungkinan timbulnya kerugian, yaitu dengan melalui mekanisme yang benar dan sesuai dengan prosedur yang ada. Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering sekali terjadi di setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sendiri. Umumnya ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu (a) perbedaan hak; (b) perbedaan kepentingan; (c) pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Hal ini dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur litigasi (pengadilan) ataupun melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan). Pada jalur litigasi umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung. Sedangkan pada jalur non litigasi para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Asikin, H. Z. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Z. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*.
- Damanik, S. (2007). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS Publishing.
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(2), 221-234.
- Jehani, L. (2006). *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. VisiMedia.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional. (2022). *Buku Pedoman Penulisan Tesis*.
- Marbun, S. F., & Kamelus, D. (2001). *Dimensi-dimensi pemikiran hukum administrasi Negara*.
- Marzuki, P. M. (2006). *Penelitian Hukum*. Kencana, Jakarta.
- Sibarani, S. (2018). Analysis of State Control Over Natural Resources Oil and Gas (According to Law No. 22 of 2001 Concerning Oil and Gas). *Brawijaya Law Journal*, 5(2), 217-232.
- Suhardi, G. (2006). *Perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing*. Universitas Atma Jaya

Yogyakarta.

Tobing, C. N. M. (2018). Menggagas pengadilan hubungan industrial dalam bingkai ius constituendum sebagai upaya perwujudan kepastian hukum dan keadilan/Initiating an industrial relations court in the framework of ius constituendum as an effort to realize legal certainty and just. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 297-326.