

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Asas-Asas Hukum Tenaga Kerja di Indonesia

1. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970, pengertian pengerahan tenaga kerja ialah *"Tiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk dipekerjakan, baik di dalam maupun di luar Indonesia, atau pelbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/olahragawan atau tenaga ilmiah."*

Sasaran penempatan tenaga kerja adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memerhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

2. Tinjauan Umum tentang Perusahaan

Perusahaan adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam kegiatan, usaha dan pekerjaan kehidupan sehari-hari dan banyak di pakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), Namun KUHD tidaklah memberikan memberikan penafsiran maupun penjelasan resmi tentang apakah perusahaan itu. Pihak pembentuk Undang-Undang agaknya berkehendak menyerahkan perumusan perusahaan kepada pandangan para ilmuwan, dan sehubungan dengan itu rumusan tentang perusahaan pernah diberikan oleh

a. Menteri Kehakiman Belanda menyatakan Perusahaan adalah tindakan ekonomi yang dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus dan terang-terangan untuk memperoleh laba rugi dirinya sendiri

b. Menurut Molengraff perusahaan harus mempunyai unsur-unsur terus menerus atau tidak terputus-putus, secara terang-terangan karena berhubungan dengan pihak ketiga, kualitas tertentu karena dalam lapangan perniagaan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan dan harus bermaksud memperoleh laba.¹

3. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa *"Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."*

a. Unsur Hubungan Kerja

Mencermati hasil uraian diatas, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Sedangkan beberapa ahli

¹ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18477/4/Chapter/201.pdf>, diakses pada tanggal 23 Februari 2016, pukul 19.00 WIB

berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu;

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- 2) Adanya upah (Pasal 1603 KUH Perdata)
- 3) Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 KUH Perdata)
- 4) Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas, Selengkapnya penulis uraikan penjelasan unsur-unsur tersebut

a) Unsur adanya pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat Objektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum.

b) Unsur adanya upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya, Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UPM) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*".

c) Unsur adanya perintah

Disinilah letak strategisnya posisi pengusaha, dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut "hak prerogratif pengusaha" melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas, artinya pekerja/buruh harus siap bekerja dibawah perintah orang lain.

4. Tinjauan Umum tentang Upah Minimum Regional Kota/Kabupaten

Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh dibawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah perwilayah. Namun demikian, selain dari kewajiban upah minimum, perlindungan pekerja dalam bidang pengupahan dilakukan dengan jalan sebagai berikut;

- a. Kebijakan upah minimum seperti telah disebutkan
- b. kebijaksanaan upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena sakit
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

Dalam hal perusahaan pailit atau dilikuidasi, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan nasional, dibentuklah Dewan Pengupahan Tingkat Nasional dan Tingkat Daerah, yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja perguruan tinggi dan pakar.

Pada prinsipnya, upah dibayar sebagai imbalan dari prestasi kerja dari pihak pekerja. Karena itu, pada prinsipnya upah tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi, pengusaha wajib membayar upah menurut tata cara yang diatur oleh perundang-undangan, meskipun terjadi hal-hal sebagai berikut;

- a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja tidak masuk kerja karena berhalangan
- c. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban kepada negara
- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban agamanya
- e. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami pengusaha
- f. Pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti
- g. Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha

Selanjutnya, dalam hubungan dengan kesejahteraan pekerja, maka pengusaha diwajibkan oleh hukum untuk menyediakan fasilitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan perusahaan, kedudukan dan kebutuhan pekerja.

Diantara fasilitas yang diberikan kepada pekerja adalah sebagai berikut;

- a. Fasilitas perumahan
- b. Fasilitas kendaraan
- c. Pemberian bonus
- d. Tunjangan lebaran dan hari Natal, dan lain-lain bagi yang beragama lain
- e. Cuti tahunan, hamil, dan lain-lain
- f. Pembentukan koperasi pekerja
- g. Pendidikan dan pelatihan kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.²

Pelaksanaan penetapan upah minimum sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 sebagai berikut;

1. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut;

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2),
- b. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi

² Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012. hlm 199-202

dan/atau Bupati atau Walikota, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) dan (3).

c. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1).

d. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 91 ayat (1).

2. Penjelasan mengenai Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 sebagai berikut ;

a. Ketentuan Umum Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau 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. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1 angka (1).

b. Kebijakan Pengupahan

1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 3 ayat (1)

2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

meliputi:

- Upah minimum;
- Upah kerja lembur;
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- Denda dan potongan Upah;
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

c. Penghasilan Yang Layak

1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. (Pasal 4 ayat (1))

2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:

- Upah; dan
- pendapatan non Upah. (Pasal 4 ayat (2))

d. Upah Minimum

1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- Upah tanpa tunjangan; atau
- Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 41 ayat (1) dan (2).

2) Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 42 ayat (1) dan (2)

3) Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1

(satu) bulan. Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri. Uraian diatas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) sampai (9).

e. Penetapan Upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi. Penetapan upah minimum Provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan Provinsi. Rekomendasi dewan pengupahan Provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup

layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Uraian diatas sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 45 ayat (1) sampai (4)

2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota.

Upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum Provinsi yang bersangkutan. Sebagaimana diuraikan dalam pasal 46 ayat (1) dan (2)

3) Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota dihitung

berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi. Rekomendasi Bupati/Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota. Rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 47 ayat (1) sampai (4)

4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota diatur dengan Peraturan Menteri dalam pasal 48

3. Dijelaskan dalam Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 sebagai berikut ;

a. Dasar dan Wewenang Penetapan Upah Minimum

1) Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup

Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pencapaian KHL merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama. Untuk pencapaian KHL Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha. Sebagaimana dijelaskan pada pasal 3 ayat (1), (2), (3), dan (4).

2) Peta jalan pencapaian KHL disusun dengan langkah-langkah menentukan tahun pencapaian upah minimum sama dengan KHL, memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian, memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun, menetapkan persentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi nilai KHL setiap tahun. sebagaimana dijelaskan pada pasal 4.

3) Peninjauan besaran Upah Minimum dilakukan 1 (satu) tahun sekali, sebagaimana dijelaskan pada pasal 8 ayat (2).

b. Dasar dan Wewenang Penetapan Upah Minimum

1) Untuk menetapkan UMSP dan/atau UMSK, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai;

- homogenitas perusahaan
- jumlah perusahaan
- jumlah tenaga kerja
- devisa yang dihasilkan
- nilai tambah yang dihasilkan
- kemampuan perusahaan
- asosiasi perusahaan, dan
- serikat pekerja/ serikat buruh terkait

Dewan Pengupahan melakukan penelitian untuk menentukan sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan untuk dirundingkan. Sebagaimana dijelaskan pada pasal 13 ayat (1) dan (2).

c. Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum

1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang ditetapkan, Upah minimum hanya berlaku bagi

pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (pasal 16 ayat (1), dan (2)).

2) Upah minimum wajib dibayar dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas dikarenakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan, Upah pekerja /buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari. (pasal 17 ayat (1) dan (2))

3) Bagi Perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK. Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara Bipartit (pasal 18 ayat (1) dan (2)).

4) Besaran kenaikan Upah di perusahaan yang Upah Minimumnya telah mencapai KHL, atau lebih, ditetapkan secara Bipartit di perusahaan masing-masing (pasal 19)

5. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UUPPHI). Dengan pengertian tersebut, maka dapat dilihat bahwa ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu;

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan
- d. Perselisihan antar serikat Pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Sebelum dibahas lebih lanjut mengenai jenis-jenis perselisihan pada hubungan industrial, ada baiknya terlebih dahulu dikemukakan pihak-pihak yang berselisih terlebih dahulu.

Karena adanya suatu perselisihan, tentunya ada pihak-pihak yang saling berselisih. Pihak-pihak yang berselisih inilah yang kemudian dapat menjadi pihak yang dapat menjadi pihak yang dapat berperkara pada lembaga-lembaga penyelesaian jika terjadi perselisihan atau sengketa.

Peradilan hubungan industrial ini merupakan peradilan khusus dimana para pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan tentunya

khusus pula, yaitu para pihak yang berasal dari masyarakat industri, bukan masyarakat pada umumnya.

Para pihak yang dapat berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja /serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Ketentuan umum UUPPHI memberikan batasan sebagai berikut;

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh yang dimaksud disini meliputi pekerja/buruh pada perusahaan swasta, BUMN/D, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus.
- b. Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- c. Pengusaha adalah
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya

3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UUPPHI).

Didalam praktik, apabila telah terjadi perselisihan, baik pengusaha maupun pekerja, enggan untuk melanjutkan kembali hubungan kerja. Disharmonis mengakibatkan kedua belah pihak enggan melanjutkan hubungan kerja.

Setiap ada perselisihan hak, maka tata cara dan proses penyelesaiannya adalah sebagai berikut;

a. Tahap pertama Perundingan Bipartit

Berdasarkan pasal 3 UUPPHI menentukan bahwa setiap ada perselisihan hubungan industrial (termasuk perselisihan hak), maka wajib hukumnya untuk diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan tanpa ada pihak ketiga yang turut campur. Hal ini adalah

sudah tepat karena pihak yang berselisih adalah mereka (pekerja dan pengusaha), sudah semestinya kalau mereka sendiri juga yang harus berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan secara baik-baik dan memuaskan kedua belah pihak. Apabila dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan (pengusaha mengabulkan tuntutan pekerja, dan pekerja menerimanya), maka dibuatlah perjanjian bersama, yang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama. Dengan demikian perselisihan hak selesai, tinggal kemudian pelaksanaan eksekusinya.

Namun apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka tahap kedua yang harus ditempuh, yaitu satu-satunya lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hak adalah Mediasi.

b. Tahap Kedua Mediasi atau Tripartit

Menurut pasal 4 ayat (1) UUPPHI, dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti telah dilakukannya perundingan bipartit.

Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada kedua belah pihak untuk

memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase (Pasal 4 ayat (3) UUPPHI).

Karenanya lembaga konsiliasi dan arbitrase tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak, maka secara otomatis perselisihan hak ini ditangani oleh lembaga mediasi. Apabila dalam mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut juga harus didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal perselisihan hak yang dilimpahkan ke mediasi ini juga tidak tercapai kesepakatan, maka tahap ketiga, kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan.

c. Tahap ketiga Gugatan melalui pengadilan hubungan industrial

Pengadilan Hubungan Industrial ini baru dapat menyelesaikan perselisihan hak, apabila para pihak telah menempuh penyelesaian melalui lembaga bipartit dan lembaga mediasi, tanpa itu pengadilan akan menolaknya.³

Apabila penyelesaian perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui lembaga mediasi, maka dengan memberitahukan kepada pihak yang berselisih, pihak mediator segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial yang dahulunya berbentuk Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P). Lembaga

³Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 25

Penyelesaian perselisihan Industrial atau lembaga peradilan di bidang ketenagakerjaan.⁴

Dalam menuntut hak para pekerja yang merasa haknya tidak dipenuhi pekerja sering melakukan aksi mogok kerja. Mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja. Mogok kerja adalah hak dari pekerja dan hanya dapat dilakukan diperusahaan yang bersangkutan yang harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pemberitahuan tertulis tersebut dilakukan dalam jangka waktu minimal 24 (dua puluh empat) jam sebelum tindakan mogok dan harus ditandatangani oleh pengurus serikat pekerja dan wakil pekerja.⁵

Yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah perselisihan mengenai subjek-subjek sebagai berikut;

- 1) Pelaksanaan syarat-syarat kerja diperusahaan
- 2) Pelaksanaan norma kerja di perusahaan
- 3) Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja
- 4) Kondisi kerja di perusahaan

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau

⁴ *Ibid.* hlm 199-202

⁵ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012. hlm 191-197

perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.⁶

B. Tinjauan Umum tentang Hukum Acara Tata Usaha Negara

Secara sederhana Hukum Acara diartikan sebagai Hukum Formil yang bertujuan untuk mempertahankan Hukum Materil. Hal-hal yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya di atas, merupakan ketentuan-ketentuan tentang Hukum Materil di Peradilan Tata Usaha Negara. Sementara itu mengenai Hukum Formilnya juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, mulai dari Pasal 53 sampai dengan Pasal 132.

Penggabungan antara Hukum Materil dan Hukum Formil ini merupakan karakteristik tersendiri yang membedakan Peradilan Tata Usaha Negara dengan Peradilan lainnya. Untuk mengantarkan pada pembahasan tentang mekanisme penyelesaian sengketa TUN di PTUN, terlebih dahulu akan diuraikan hal-hal yang merupakan ciri atau karakteristik Hukum Acara Peratun sebagai pembeda dengan Peradilan lainnya, khususnya Peradilan Umum (Perdata).

Menurut Philippus M. Hadjon dan kawan kawan, ciri khas hukum acara peradilan tata usaha negara terletak pada asas-asas hukum yang melandasinya, yaitu:

1. asas praduga *rechmatig* (*vermoeden van rechtmatigheid* = *praesumptio iustae causae*). Asas ini mengandung makna bahwa setiap

⁶Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 142

- tindakan penguasa selalu harus dianggap *rechmatig* sampai ada pembatalannya. Dengan asas ini, gugatan tidak menunda pelaksanaan KTUN yang di gugat (Pasal 67 ayat (1) UU No. 5 Tahun 1986);
2. asas pembuktian bebas. Hakim yang menetapkan beban pembuktian. Hal ini berbeda dengan ketentuan Pasal 1865 BW. Asas ini dianut dalam Pasal 107 UU No. 5 Tahun 1986 hanya saja masih dibatasi ketentuan Pasal 100;
 3. asas keaktifan hakim (*dominus litis*). Keaktifan hakim dimaksudkan untuk mengimbangi kedudukan para pihak karena tergugat adalah Pejabat TUN sedangkan penggugat adalah orang atau badan hukum perdata . Penerapan asas ini antara lain terdapat dalam ketentuan Pasal 58, Pasal 63 ayat (1 dan 2), Pasal 80 dan Pasal 85;
 4. asas putusan pengadilan mempunyai kekuatan mengikat “*erga omnes*”. Sengketa TUN adalah sengketa hukum publik. Dengan demikian putusan pengadilan TUN berlaku bagi siapa saja – tidak hanya bagi para pihak yang bersengketa. Dalam rangka ini kiranya ketentuan Pasal 83 tentang intervensi bertentangan dengan asas “*erga omnes*”.

Karakteristik lain dalam hubungan dengan PTUN adalah adanya tenggang waktu mengajukan gugatan, yang dibatasi hanya dalam tenggang waktu 90 hari terhitung sejak saat diterima atau diumumkan KTUN; dan adanya Proses Dismissal (Rapat Permusyawaratan) oleh Ketua PTUN untuk memeriksa apakah gugatan memenuhi kriteria-kriteria yang ditentukan dalam

Pasal 62 UU PTUN 1986, sehingga gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima atau dinyatakan tidak berdasar.

Dilihat dari beberapa karakteristik PTUN diatas, terlihat adanya upaya untuk menciptakan keseimbangan di dalam proses PTUN antara pejabat TUN dengan warga masyarakat yang secara faktual berbeda status dan kedudukannya, dimana pejabat TUN mempunyai otoritas kekuasaan pemerintahan sedangkan warga masyarakat merupakan pihak yang diperintah dan harus tunduk pada apa yang diperintahkan oleh Pemerintah (pejabat TUN). Oleh karena itu adanya karakteristik PTUN tersebut diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi masyarakat atau badan hukum perdata yang merasa dirugikan hak-haknya akibat terbitnya suatu KTUN oleh Pejabat TUN.⁷

Didalam pelaksanaannya sering kali terjadi kesimpang siuran antara *beschiking* dan *regeling* menurut Prof. Jilmly Shidqie Bahwa mengenai perbedaan antara keputusan (*beschiking*) dengan peraturan (*regeling*) disebutkan dalam buku “Hukum Acara Pengujian Undang-Undang” karangan Jimly Asshiddiqie, keputusan (*beschiking*) selalu bersifat individual dan konkrit (*individual concrete*), sedangkan peraturan (*regelling*) selalu bersifat umum dan abstrak (*general and abstract*). Yang dimaksud bersifat *general and abstract*, yaitu keberlakuannya ditujukan kepada siapa saja yang dikenai perumusan kaidah umum⁸.

⁷ <http://makalah-peradilan-tata-usaha-negara.html>, diakses pada tanggal 22 Februari 2016

⁸ Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H. Jurnal hukum, Norma Hukum dan Keputusan Hukum, hal, 7

Berdasarkan bunyi pasal dalam pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 tahun 2009 diatas, maka Keputusan Tata Usaha Negara harus memenuhi kriteria secara kumulatif yaitu bersifat;

- Konkrit, artinya objek yang diputuskan dalam keputusan Tata Usaha Negara itu tidak abstrak, tetapi berwujud, tertentu atau dapat ditentukan, umpamanya keputusan mengenai rumah si A, izin usaha bagi si B, pemberhentian si A sebagai pegawai negeri
- Final, dan
- Menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata

Bahwa mengenai perbedaan antara keputusan (*beschiking*) dengan peraturan (*regeling*) disebutkan dalam buku “Hukum Acara Pengujian Undang-Undang” karangan Jimly Asshiddiqie, keputusan (*beschiking*) selalu bersifat individual dan konkrit (*individual concrete*), sedangkan peraturan (*regelling*) selalu bersifat umum dan abstrak (*general and abstract*). Yang dimaksud bersifat *general and abstract*, yaitu keberlakuannya ditujukan kepada siapa saja yang dikenai perumusan kaidah umum.⁹

C. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya

⁹Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H. Jurnal hukum, Norma Hukum dan Keputusan Hukum, hal 7

melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah. Jadi perlindungan hukum adalah suatu perbuatan hal melindungi subjek-subjek hukum dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan suatu sanksi.¹⁰

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilium, dan bunker, Beberapa unsur kata perlindungan ;

- a. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan.
- b. Perlindungan; proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).
- c. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi.
- d. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan.
- e. Lindungan : yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan.
- f. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung.
- g. Melindungi: membuat diri terlindungi.¹¹

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, 1991, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Yogyakarta, Liberty, hlm 38

¹¹ Ray Pratama Siadari SH.,MH, Teori Perlindungan Hukum <http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>, diakses pada tanggal 4 April 2015

preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹²

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹³

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh

Perburuhan (ketenagakerjaan), berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak sasi manusia yang harus mendapat jaminan dan perlindungan dari pemerintah atau negara.

¹²*ibid*

¹³Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004) hal. 3.

Dalam praktek perburuhan (ketenagakerjaan) secara universal, sebelum terbentuk, disahkan dan diberlakukan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di negara-negara yang mendapat perlindungan dari PBB untuk ditegakkan secara tegas, terjadi banyak pelanggaran hak-hak dasar manusia. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakkan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standart hidup yang pantas.¹⁴

Menurut Soerjono Soekamto dan Muatafa Abdullah (1987: 229) pemahaman hukum adalah seorang warga masyarakat mempunyai pengetahuan dan pemahaman mengenai aturan-aturan tertentu, terutama dari segi isinya. Pendapat ini dipertegas lagi oleh Otje Salman (1969:57), bahwa pemahaman hukum adalah sejumlah informasi yang dimiliki seseorang mengenai isi peraturan dari suatu hukum tertentu. Dengan lain perkataan, pemahaman hukum adalah suatu pengertian terhadap isi dan tujuan dari suatu peraturan hukum tertentu, tertulis maupun tidak tertulis, serta mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang kehidupannya diatur oleh peraturan tersebut.¹⁵

Menurut Piyaman Simajuntak menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah

¹⁴H.R. Abdussalam, dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, PTIK, 2015, hlm. 1

¹⁵Barzah Latupono, 2011, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi manusia terhadap pekerja kontrak*, Jurnal sasi Vol.17 No.3, Bulan Juli-September 2011

atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lainnya.¹⁶

Menurut G. Ripert diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan) adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomis mengalami perubahan atau pergeseran, dimana perlindungan kepentingan kerja dalam perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas kebebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan perjanjian kerja.

Selanjutnya mengenai pengertian hukum perburuhan dapat didefinisikan sesuai pernyataan Iman Soepomo bahwa hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Imam Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai perjanjian kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak

¹⁶ Akbar Pradima, 2013, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.9 No.17, Februari 2013, hlm.2.

untuk bekerja, Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Dengan demikian adalah kurang tepat bila Mr. Wirjono Prodjodikoro menggunakan istilah perburuhan untuk menunjukkan istilah perjanjian kerja. Sedangkan untuk perjanjian kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama. Mr. Subekti juga menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan perburuhan untuk perjanjian kerja sedangkan perjanjian perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan kolektif.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas oleh para pakar tersebut diatas menunjukkan bahwa posisi yang satu (pekerja/buruh) adalah tidak sama dan seimbang yaitu dibawah. apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak majikan dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang.¹⁷

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup;

¹⁷ Muhammad Fajrin Pane, Tesis, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu Ditinjau Dari undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Agusutus 2008, hlm. 18

- a. Norma Keselamatan Kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja gahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma Kesehatan Kerja dan *Heigiene* Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *heigiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan

rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.¹⁸

1. Teori Perlindungan Hukum/*Rechtsbescherming Theory*

Untuk menjawab permasalahan penulis dari permasalahan kedua penelitian ini, mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang ditinjau dari mekanisme penyelesaian perselisihan penentuan upah minimum kabupaten/kota penulis mengkaji teori perlindungan hukum yang diterapkan oleh Satjipto Rahardjo, kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengadakan integrasi dan koordinasi kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain. Oleh karena itu, koordinasi yang harus dilakukan oleh hukum adalah dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁹

Sarana perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) menurut Philipus Hadjon dapat ditinjau dari dua (2) hal yaitu.²⁰

1. Perlindungan hukum secara preventif dapat ditempuh dengan dua (2) sarana yakni:

¹⁸ Kartasapoerta, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I Armico Bandung, 1982, hlm.43-44

¹⁹Satjipto Rahardjo, *Op Cit*, Hal. 53

²⁰Philipus Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Peradaban, Cetakan I, Edisi Khusus, Hal 3-5

- a. Perlindungan hukum secara preventif melalui sarana peraturan perundang-undangan.
 - b. Perlindungan hukum secara preventif melalui sarana Perjanjian.
2. Perlindungan hukum secara represif yakni memperoleh perlindungan hukum dengan menempuh jalur Peradilan Umum.

Menurut Philipus Hadjon, dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan pijak yang digunakan adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan “*the rule of law*”. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan “*the rule of law*” menciptakan sarannya, dengan demikian pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau “*the rule of law*”. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah *prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila*.²¹

²¹*Ibid*, Hal 18-19

