

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. Kemudian menurut Satjipto Raharjo, perlindungan terhadap pelanggaran hak asasi manusia (HAM) merupakan perlindungan hukum, serta akan memberikan perlindungan untuk rakyat agar rakyat merasa aman atas hak-haknya yang dijamin oleh hukum.⁴ Menurut Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiarej, perlindungan hukum direlisasikan secara *in abstracto* yang bermakna bahwa suatu hukum harusnya memberikan perlindungan dan *in concreto* yang bermakna bahwa praktik penegakan hukum harus memberikan perlindungan.⁵

2. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Prinsip-prinsip perlindungan hukum adalah dengan memberikan perlindungan agar terjunjungnya harkat dan martabat kemanusiaan yang dilandaskan oleh pancasila dan prinsip negara hukum serta memberikan pengakuan untuk setiap orang tanpa diskriminasi.⁶

⁴ Sumiyati dan Rani Apriani. 2022. *Perlindungan Hukum Waralaba di Indonesia*. Panorama Hukum 7.

⁵ Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiarej. 2021. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Yogyakarta. Hal. 13.

⁶ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hal. 20.

3. Macam Perlindungan Hukum

Menurut DR. Philipus M. Hadjon. S.H. ada dua macam perlindungan hukum yaitu:

a. Perlindungan Hukum Yang Preventif

Sebelum sebuah ketetapan pemerintah berbentuk final, setiap individu haruslah diberikan peluang untuk menyampaikan keluhan (*inspraak*) atau sentimen. Sehingga tujuan dari perlindungan hukum yang preventif adalah untuk mencegah terjadinya suatu sengketa.⁷

b. Perlindungan Hukum Yang Represif

Ketentuan hukum yang diatur untuk menyelesaikan suatu permasalahan adalah perlindungan hukum yang represif.⁸

4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan bagi tenaga kerja secara langsung maupun bagi keluarganya harus ditingkatkan dengan berlandaskan pada nilai-nilai harkat dan martabat kemanusiaan agar sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana konsideras huruf c UU Ketenagakerjaan. Kemudian dalam konsiderans huruf d UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan keluarganya merupakan perlindungan untuk tenaga kerja dengan tetap memperhatikan dinamika kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum bagi pekerja juga diatur di dalam Pasal 4 huruf c dan d UU

⁷ *Ibid.* Hal. 2.

⁸ *Ibid.*

Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa untuk merealisasikan kesejahteraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya serta guna meningkatkan kesejahteraan tersebut, perlindungan kepada tenaga kerja harus diwujudkan sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Perlindungan yang mendasar dan hak-hak bagi tenaga kerja harus dipenuhi agar pembangunan ketenagakerjaan dapat mewujudkan kondisi yang harmonis bagi pengembangan dunia usaha. Perlindungan atas kesehatan kerja, keselamatan, dan hak-hak dasar pekerja/buruh untuk dapat berunding dengan pengusaha harus diwujudkan, sebagaimana penjelasan umum atas UU Ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja Serta Hak Dan Kewajiban Para Pihak

1. Definisi Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja dimana pemberi kerja mempunyai hak untuk menentukan pelaksanaan pekerja berupa tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan oleh pekerja atas perintah pemberi kerja dan sebaliknya. Pekerja wajib memenuhi persyaratan tersebut dan berhak menerima upah tertentu dari pemberi kerja sebagai imbalannya.⁹ Hubungan kerja mengacu pada perintah, upah, dan pekerjaan yang disepakati dalam suatu kesepakatan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagaimana Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan. Kemudian definisi

⁹ M.S. Hidayat. 1970. *Dasar-dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*. Jakarta. Erlangga. Hal. 2.

perjanjian kerja sendiri adalah suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh tentang suatu pekerjaan.¹⁰ Perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menentukan kewajiban, hak, dan syarat-syarat kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

2. Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah sebuah hubungan hukum yang khusus, karena hanya terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹¹ Maka para pihak dalam hubungan tersebut adalah:

a. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima kompensasi berupa upah atau bayaran lainnya sebagaimana Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan.

b. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang berbentuk badan hukum maupun tidak berbentuk badan hukum yang mengoperasikan perseroan milik orang lain atau milik sendiri, atau setiap orang berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum yang merepresentasikan perseoran di luar wilayah Indonesia namun berletak di Indonesia sebagaimana Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan.

¹⁰ Mokhammad Najih dan Soimin. *Op.Cit.* Hal. 268.

¹¹ *Ibid.* Hal. 270.

3. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja menghasilkan konsekuensi hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak. Pada intinya, Kewajiban dalam hubungan ini dilaksanakan secara dua arah, serta harus menciptakan kewajiban dan hak yang seimbang bagi para pihak. Dengan kata lain, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh memiliki hak yang perlu di penuhi oleh satu sama lainya, selain itu keduanya juga memiliki kewajiban untuk dilakukan.¹²

a. Hak Dan Kewajiban Pengusaha

Pengusaha berhak atas:

- 1) Keteraturan atas realisasi pekerjaan yang diarahkannya kepada pekerja/buruh sebagaimana ketentuan pekerjaan yang ditetapkan.
- 2) Pekerja/buruh diharapkan menunjukkan perilaku yang bermartabat dan tindakan yang pantas.
- 3) Kedisiplinan pekerja/buruh dalam bekerja.¹³

Pengusaha berkewajiban untuk:

- 1) Memberikan gaji kepada pekerja/buruh secara penuh dari awal mereka mulai bekerja hingga berakhirnya masa kerja sebagaimana Pasal 1602a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPer), meskipun pekerja/buruh tersebut tidak digunakan secara efektif dan efisien oleh pengusaha.

¹² Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan. Literasi Nusantara. Hal. 66.

¹³ A. Ridwan Halim. 1985. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta. Ghalia Indonesia. Hal. 46-47.

- 2) Menangani pengobatan dan perawatan pekerja/buruh yang sakit atau mengalami kecelakaan sebagaimana Pasal 1602x KUHPer.
- 3) Menyediakan surat keterangan yang membuktikan jika pekerja/buruh pernah bekerja di perusahaan tersebut. Surat ini wajib diberikan kepada pekerja/buruh pada saat hubungan kerja berakhir.¹⁴

b. Hak Dan Kewajiban Pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak atas:

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah, dan sebagainya) sesuai kesepakatan setelah melaksanakan kewajibannya.
- 2) Perlakuan yang adil dan seimbang dibandingkan rekan-rekannya, baik dalam tugas maupun penghasilan dalam proporsi yang wajar.
- 3) Jaminan kepentingan, keselamatan diri, dan perlingungannya saat masa kerja.
- 4) Kejelasan mekanisme cara kerja, kejelasan status, dan waktu dari pihak pengusaha.

Pekerja/buruh berkewajiban untuk:

- 1) Melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan, dengan kemampuan terbaiknya, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603b KUHPer.
- 2) Patuh terhadap semua peraturan kerja dan tata tertib yang berlaku di perusahaannya, sebagaimana Pasal 1603b KUHPer.

¹⁴ Rience G. Widyaningsih. 1982. *Himpunan Materi Materi Penting Dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja*. Bandung. CV Amriko. Hal. 12.

- 3) Jika pekerja/buruh menetap di rumah majikan, maka harus mematuhi peraturan dan prosedur di rumah tersebut, sebagaimana Pasal 1603c KUHPer.
- 4) Melakukan tugas dan memenuhi semua kewajibannya dengan cara yang sesuai dan pantas dengan kebutuhan dan situasinya.¹⁵

C. Tinjauan Umum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan PHK pada dasarnya merupakan permasalahan yang cukup kompleks karena secara bersamaan dapat saja berkaitan dengan kesempatan kerja, pengangguran, bahkan kriminalitas. Seiring dengan perkembangan dunia industri yang juga mempengaruhi meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka permasalahan PHK akan dirasakan dampak sosialnya bagi kehidupan masyarakat. Sebab PHK akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada tenaga kerja tidak terbatas pula berdampak kepada keluarga tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, PHK sangat memprihatinkan bagi kehidupan masyarakat, sehingga sebisa mungkin PHK dicegah jangan sampai terjadi, kecuali karena suatu hal yang tidak dapat dihindari.¹⁶

1. Definsi Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan.¹⁷ PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang meniadakan kewajiban dan hak antara pengusaha dengan

¹⁵ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Hal. 47.

¹⁶ Mokhammad Najih dan Soimin. *Op.Cit*. Hal. 271.

¹⁷ *Ibid*.

pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan. Kemudian hubungan kerja mengacu pada ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kerja yang mencakup perintah, upah, dan pekerjaan sebagaimana Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan. Kemudian masih berkaitan dengan PHK dan hubungan kerja, perjanjian kerja adalah kontrak yang mencantumkan hak, persyaratan kerja, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sebagaimana Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

2. Macam-Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun macam-macam bentuk PHK yang sering terjadi antara majikan dan buruh yaitu:

- a. PHK yang terjadi diakibatkan oleh masa kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja telah selesai.
- b. PHK yang terjadi diakibatkan karena adanya putusan pengadilan yang berdasarkan permintaan pihak yang berkepentingan.
- c. PHK yang terjadi diakibatkan oleh kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha setelah para pihak melakukan perundingan.¹⁸

3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

PHK dapat dilakukan dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang menyebabkan perusahaan tutup ataupun tidak tutup karena perusahaan menderita kerugian, perusahaan pailit, adanya permohonan

¹⁸ M.S. Hidayat. *Op.Cit.* Hal. 49.

PHK oleh pekerja/buruh yang dikarenakan pengusaha melakukan hal yang tidak patut, pekerja/buruh melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri dengan beberapa syarat, pekerja/buruh tidak mematuhi ketentuan yang telah diatur, dan surat peringatan, pertama, kedua, dan ketiga telah diberitahukan sebelumnya, serta beberapa keadaan lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

4. Berakhirnya Perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir karena disebabkan oleh masa kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja telah selesai, meninggalnya pekerja/buruh, selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan/atau putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, atau adanya kondisi atau peristiwa tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 61 Ayat (1) UU Ciptakerja.

5. Larangan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan tertentu yang tidak diperbolehkan untuk dijadikan alasan pengusaha melakukan PHK diatur dalam Pasal 153 UU Ciptakerja yang mengatur bahwa PHK dilarang untuk dilakukan oleh pengusaha jika pekerja/buruh berhalangan untuk bekerja karena sakit dengan berdasarkan keterangan dokter selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, menjalankan ibadah sesuai keyakinannya, melaporkan pihak pengusaha kepada pihak yang berwenang karena pengusaha melakukan delik pidana, berbeda keyakinan, golongan, suku, berbeda paham, dan beberapa

keadaan lain yang diatur dalam pasal tersebut, kemudian jika PHK dilakukan karena alasan alasan dalam pasal tersebut, maka PHK batal demi hukum.

6. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Adanya Proses Perkara Pidana

Ketentuan yang memperbolehkan pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja diduga melakukan tindak pidana dan karena pekerja terbukti telah melakukan tindak pidana melalui putusan pengadilan diatur dalam Pasal 160 UU Ciptakerja yang mengatur bahwa PHK dapat dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh dalam keadaan selama 6 (enam) bulan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan seperti seharusnya karena sedang dalam proses perkara pidana, pengusaha berkewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh jika dalam kurun waktu sebelum 6 (enam) bulan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, PHK dapat dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh jika pekerja/buruh dinyatakan bersalah sebelum kurun waktu 6 (enam) bulan.

7. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha

Pengusaha diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung kepada pekerja/buruh, sebagaimana diatur di dalam Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 yang memberikan ketentuan untuk pengusaha dapat melakukan PHK secara langsung kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Dalam hal ini uang pisah yang telah ditetapkan dan

uang penggantian hak wajib diberikan kepada pekerja/buruh. Bahwa PHK sebagaimana ketentuan Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 ini dilakukan tanpa pengusaha memberikan pemberitahuan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 mengategorikan perbuatan-perbuatan apa saja yang termasuk dalam pelanggaran bersifat mendesak, sehingga pengusaha dapat langsung melakukan PHK kepada pekerja/buruh, beberapa perbuatan-perbuatan tersebut antara lain adalah melakukan penggelapan barang milik perseroan, pencurian, penipuan, mengkonsumsi minuman keras, mabuk, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang mengakibatkan perseoran mengalami kerugian, mengedarkan atau menggunakan obat-obatan terlarang, psikotropika, ataupun zat adiktif lainnya di tempat kerja, melakukan perbuatan yang tidak etis atau berjudi di tempat kerja, melakukan delik pidana dengan ancaman penjara 5 (lima) tahun atau lebih di tempat kerja, serta beberapa perbuatan lainnya yang diatur dalam penjelasan pasal tersebut.

8. Pemutusan Hubungan Kerja Harus Diupayakan Agar Tidak Terjadi Dan Mekanisme Penyelesaiannya

Ketentuan mengenai upaya agar tidak terjadi PHK diatur dalam Pasal 151 UU Ciptakerja yang mengatur bahwa PHK harus diupayakan agar tidak terjadi oleh pemerintah, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha, pemberitahuan maksud dan alasan PHK harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam hal PHK tidak

dapat dihindari, jika pemberitahuan tersebut ditolak oleh pekerja/buruh maka wajib diadakan perundingan bipartit, dan perselisihan PHK harus diselesaikan melalui tahapan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perundingan bipartit gagal.

