

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK BURUH  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI KABUPATEN CILACAP**

**TESIS**



**Oleh :**

**IBUL GUNAWAN  
NIM : 20302100166  
Konsentrasi : Hukum Tata Negara**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK BURUH  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI KABUPATEN CILACAP**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum



**Oleh :**

**IBUL GUNAWAN**

**NIM : 20302100166**

**Konsentrasi : Hukum Tata Negara**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK BURUH  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI KABUPATEN CILACAP**

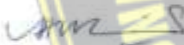
**TESIS**

Oleh :



**IBUL GUNAWAN**

NIM : 20302100166  
Konsentrasi : Hukum Tata Negara

Disetujui oleh  
Pembimbing I Tanggal, .....

  
**Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatus, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-2105-7002

Mengetahui,  
Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum

  
  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1710-6301

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK BURUH  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI KABUPATEN CILACAP**

**TESIS**

Oleh :

**IBUL GUNAWAN**

NIM : 20302100166  
Konsentrasi : Hukum Tata Negara


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal : 14 November 2023

Dan dinyatakan : LULUS

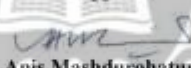
Tim Penguji

Ketua,

  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**

NIDN : 06-1710-6301

Anggota I,

  
**Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.**

NIDN: 06-2105-7002

Anggota II

  
**Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H.**

NIDN : 06-2006-6801

Mengetahui,

Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum

  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**

NIDN : 06-1710-6301

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IBUL GUNAWAN, SH


NIM : 20302100166

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**Perlindungan hukum terhadap hak – hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di kabupaten Cilacap.**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 06 Desember 2023  
Yang menyatakan,

  
METRAT  
TANDA  
IBUL GUNAWAN, SH



### PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IBUL GUNAWAN, SH

NIM : 20302100166

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa **Tesis**, dengan judul :

#### **Perlindungan hukum terhadap hak – hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di kabupaten Cilacap.**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 06 Desember 2023  
Yang menyatakan,



(IBUL GUNAWAN, SH)

## ABSTRAK

Kompleksitas masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat sering terjadi. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah PHK. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para buruh/pekerja dalam praktiknya tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerja. Sehingga dibutuhkan suatu perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun telah banyak regulasi yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, dalam praktiknya pengusaha tidak menerapkan regulasi tersebut dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja di kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap diantaranya ialah dalam praktiknya masih banyak ditemui aturan yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan sehingga seringkali hal tersebut menjadi cela bagi pengusaha untuk tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh; Kurangnya pengetahuan dan kesadaran baik itu dari pengusaha dan pekerja/buruh terkait hak dan kewajibannya; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan verifikasi terhadap setiap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama kepada perusahaan di Kabupaten Cilacap; Melakukan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh (serikat pekerja/serikat buruh) sebagai upaya preventif terjadinya ketidakpenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga dapat mencegah terjadinya peselisihan hubungan industrial; Melakukan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh; intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak-Hak pekerja/buruh, Pemutusan Hubungan Kerja**

## MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.  
Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.  
Tidak ada kemudahan tanpa doa.

Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun,  
Selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan  
kemampuan yang ia miliki.





## PERSEMBAHAN

Penelitian hukum atau tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Yang tercinta dan tersayang Ayahanda dan Ibundaku yang telah memberikan motivasi dan berkah doa restu yang luar biasa kepada ku dari sejak lahir hingga saat ini tetap memberi perhatian yang serius dan selalu mengingatkan arti penting pendidikan.
2. Yang terhormat kepada ibu mertua yang senantiasa memberi doa dan dukungannya.
3. Istriku yang tercinta Rita yuliati, Amk yang selalu mendampingi dan memberikan motivasi serta doa terbaiknya kepada suami selama menjalani pendidikan Magister ilmu hukum di Unissula hingga mencapai predikat lulus dengan prestasi yang terbaik.
4. Buah hatiku yang selalu memberi semangat kuliah dan perhatiannya :
  - a. Reydo Maulana Gunawan
  - b. Ivana Maulidia Putri
5. Para 2 adinda kandungku yang tersayang adinda Ily Mirna, SH dan Adinda Yusi Soraya, S.psi dan Kakanda Hendi Abidin, Amd yang telah memberi dukungan, motivasi hingga selesainya pendidikan Magister hukum di Unissula
6. Para saudara sepupu dan keponakan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Ibu Prof.Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan motivasi kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan – rekan profesi Advokat/pengacara yang telah memberi perhatian dan dukungannya.
9. Rekan – rekan sekerja yang turut memberi ;perhatian dan dukungannya.
10. Kepada segenap masyarakat dan kaum tenaga kerja dimanapun berada semoga karya tesis ini dapat memberi manfaat dan informasi yang positif.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, teladan bagi setiap insan di dunia. Semoga kelak kita dikumpulkan menjadi golongan orang-orang yang bertaqwa serta mendapatkan tali kasih Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur, berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN CILACAP” sebagai salah satu syarat kelulusan di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Segala upaya untuk menjadikan tesis ini mendekati sempurna telah penulis lakukan, namun keterbatasan yang dimiliki penulis maka akan dijumpai kekurangan baik dalam segi penulisannya maupun bobot ilmiahnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran sehingga dapat menghantarkan tesis ini menjadi lebih baik.

Dalam proses penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, yang tidak terukur curahan perhatian dan dukungannya. Dan penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih serta doa kepada Allah SWT atas berbagai pengorbanan, motivasi dan pengarahannya. Semoga buah karya ini sebagai salah satu wujud persembahan yang tidak pernah dilupakan sepanjang perjalanan kehidupan, dan menjadi tali silaturahmi yang tidak pernah terputus, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Dr. Bambang Tribawono S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung ;

3. Ibu Prof.Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan motivasi kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini. Terima kasih atas pengorbanan waktu, kesabaran, tenaga, dan pikirannya.
4. Bapak Dr. Denny Suwondo, S.H.,M.H. selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
5. Bapak Dr. Andri Winjaya Laksana,S.H.,M.H selaku Sekretaris Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis;
7. Segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
8. Istri, anak anak, Bapak dan Ibu beserta keluarga besarku tercinta yang senantiasa berdo'a serta memberikan dorongan dan dukungan baik secara moril maupun materiil;
9. Dan seluruh pihak yang telah hadir dalam kehidupan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, .....,2023

Penulis,

Ibul Gunawan, S.H

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iii
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Kerangka Konseptual.....	13
F. Kerangka Teoritis.....	18
G. Metode Penelitian.....	44
H. Sistematika Penulisan.....	50
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>52</b>
A. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia .....	52
1. Masa sebelum kemerdekaan.....	54
2. Masa setelah kemerdekaan .....	60
3. Masa Pasca Reformasi.....	63
B. Dasar Perlindungan Hukum Pekerja dan Pelaku Usaha .....	68

C. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	70
D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam.....	79
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>91</b>
A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap.....	91
B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap dan Solusinya .....	126
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>136</b>
A. Kesimpulan .....	136
B. Saran.....	138
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>140</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>140</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan angka pengangguran yang tinggi. Kondisi ini memicu terjadinya kemiskinan dan masalah sosial lain akibat rendahnya pendapatan dan produktifitas masyarakat. Salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah ketidakseimbangan antara lapangan pekerjaan dengan jumlah penduduk usia kerja yang banyak, kelangkaan modal untuk berinvestasi dalam usaha serta masalah sosial politik lainnya yang juga menjadi faktor pendukung semakin tingginya angka pengangguran.<sup>1</sup> Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik.<sup>2</sup>

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat merupakan seorang tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan pelaksanaan dari pembangunan masyarakat yang bertujuan demi kesejahteraan rakyat bahkan merupakan faktor yang sangat penting dalam tercapainya Pembangunan

---

<sup>1</sup> Deden Muhamad Surya, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan," *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (September 2018): 172.

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 9.

Nasional di Indonesia dan merupakan faktor penentu kehidupan suatu bangsa.<sup>3</sup> Di beberapa negara, tenaga kerja dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya.<sup>4</sup>

Mengingat tenaga kerja adalah aset terpenting suatu bangsa dalam proses pembangunan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan.<sup>5</sup> Perlindungan hukum bagi pekerja di dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah *“setiap orang yang bekerja*

---

<sup>3</sup> Renita, Iriansyah, dan Indra Afrita, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru,” *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, Desember 2021, 2 edisi, 233.

<sup>4</sup> Fauzi, “Aspek Hukum Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing),” *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman* 2, no. 1 (2006): 10.

<sup>5</sup> Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, dan Matitaputty, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19,” *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021): 266.

*dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*". Pasal ini jelas menempatkan posisi penting terhadap pekerja/buruh yang berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.<sup>6</sup> Menyadari bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah dalam hubungan kerja, maka perlu adanya intervensi pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang menyeluruh dan komprehensif yang bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, karena pemerintah sebagai pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.<sup>7</sup>

Dalam sejarah perjalanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, setidaknya ada beberapa kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (*legislative and bureaucracy policy*) seperti Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 77.

<sup>7</sup> Endang Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), 12–13.



terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan lainnya. Peraturan-peraturan tersebut merupakan upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak para pekerja.<sup>8</sup>

Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.<sup>9</sup> Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>10</sup>

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, "*Pemutusan Hubungan Kerja adalah*

---

<sup>8</sup> Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure* 3, no. 1 (Mei 2018): 11.

<sup>9</sup> Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Lex Administratum* V, no. 2 (April 2017): 61–72.

<sup>10</sup> Rizka Maulinda, Dahlan, dan M. Nur Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3 (Desember 2016): 340.

*pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha”*.<sup>11</sup> PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK mereka akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya.<sup>12</sup>

Ditengah terjadinya permasalahan seperti covid-19 ini, banyak pengusaha yang mengalami kerugian dan berpengaruh pada pekerja. Hal ini sejalan dengan dikeluarkannya Kebijakan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid 19), yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 meliputi kebijakan pemberlakuan pembatasan aktifitas masyarakat. Kebijakan ini memberikan pengaruh yang sangat signifikan bagi Hak-Hak Pekerja karena adanya pembatasan pekerja, sehingga memaksa banyak perusahaan untuk harus merumahkan pekerjanya atau dengan kata lain *work from home*, kemudian gaji pekerja juga dipotong, adanya praktik *unpaid leave* (mencutikan

---

<sup>11</sup> “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (2003).

<sup>12</sup> Vincensia Anindya Cahyaningtyas, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Morality : Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (Juni 2022): 17.

pekerjanya namun tidak dibayar), hingga pada pemutusan hubungan kerja atau disingkat PHK.<sup>13</sup>

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker), 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diberhentikan tanpa upah untuk mengurangi jam kerja dan upah.<sup>14</sup> Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Cilacap (Disnakerin), hingga tahun 2022 terdapat 35.196 tenaga kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja. Sebanyak 8 kasus di 4 perusahaan mendapatkan mediasi dengan pihak Disnakerin dan 91 tenaga kerja terimbas pemutusan hubungan kerja tanpa mediasi.

Melihat banyaknya Tenaga Kerja yang di-PHK akibat pandemi ini, perlu dicatat bahwa meskipun pekerja di-PHK, perusahaan tetap harus memenuhi hak pekerja sebagai kewajiban perusahaan. Hak-hak tenaga kerja yang harus diterima oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”* Pengusaha wajib untuk memenuhi kewajiban ini, apabila tidak memenuhi kewajiban ini maka dapat diancam dengan sanksi

---

<sup>13</sup> Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum,” *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 2 (2020): 320.

<sup>14</sup> Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Nguruah Ardhya, dan M.Jodi Setianto, “Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,” *e-Journal Komunikasi Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Hukum* 5, no. 3 (November 2022): 130.

pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.<sup>15</sup>

Pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja di masa pandemi Covid-19 dapat digolongkan sebagai pemutusan hubungan kerja *force majeure*. *Force majeure* adalah keadaan dimana isi perjanjian tidak dapat dipenuhi karena keadaan yang tidak terduga atau terpaksa. Sejak keluarnya Perpres No. 12 Tahun 2020, banyak perusahaan yang mengambil keputusan ini sebagai dasar hukum *force majeure* untuk memberhentikan karyawannya. Pasalnya, keputusan tersebut menyangkut bencana alam dan penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagai bencana nasional. Istilah bencana mengacu pada rintangan yang luar biasa. Selain itu Prof. Prof. Aloysius Uwiyono mengklaim bahwa “Perusahaan yang sama sekali tidak mampu mengatasi dampak Covid-19 dapat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>16</sup> Wabah pandemi Covid-19 (global) tergolong situasi yang memaksa baginya karena menghalangi pengusaha dan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja seperti biasa.

Selain PHK karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*), dapat pula dilakukan PHK karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan mengalami kerugian bisa dibuktikan antara lain dengan hasil audit internal perusahaan atau audit

---

<sup>15</sup> Muhammad Fahry Yogaswara, Arfianna Novera, dan Ahmaturrahman, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Simbur Cahaya* XXIX, no. 2 (Desember 2022): 296.

<sup>16</sup> Siti Frivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8, no. 2 (2021): 264.

eksternal. Serta pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Namun alasan ini dapat digunakan apabila telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun akibat pandemi Covid-19. Tetapi dalam konteks pandemi Covid 19, kenyataannya covid 19 belum memasuki 2 tahun dimana perusahaan juga belum mencapai kerugian selama 2 tahun berturut-turut.<sup>17</sup>

Pemutusan hubungan kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang BAB IV tentang Ketenagakerjaan mulai Pasal 150 sampai dengan Pasal 160, diantaranya menentukan pengusaha dengan pekerja sama-sama memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja disertai dengan pengaturan tentang segala akibat hukumnya.<sup>18</sup> Hak-hak tersebut merupakan hak dasar yang diterima pekerja jika mendapat PHK. Tentu proses implementasinya bisa dinegosiasikan lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun, perusahaan bisa mendapatkan sanksi jika mereka tidak bisa memenuhi karena alasan yang dibenarkan undang-undang.

---

<sup>17</sup> Mustakim dan Syafrida, "Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia," *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar'i* 7, no. 8 (2020): 700.

<sup>18</sup> I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (Bali: Udayana University Press, 2018), 26.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.<sup>19</sup>

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang

---

<sup>19</sup> Renita, Iriansyah, dan Afrita, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru," 236.

menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.

Sebagaimana diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan yang mengakomodir 4 (empat) undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Lebih khusus lagi, yang disoroti adalah pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan jaminan hak-hak pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian hukum dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN CILACAP**. Sebab Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam

hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas agar permasalahan yang ada nantinya dapat dibahas lebih terarah dan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, maka penting bagi penulis untuk merumuskan permasalahan yang akan dibahas. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap?
2. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap dan bagaimana solusinya?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja di kabupaten Cilacap.
2. Sebagai syarat kelulusan di Magister ilmu hukum, Fakultas hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hal tersebut diatas, manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritik
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi bantuan terhadap perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
  - b. Sebagai sumber referensi untuk mengetahui hukum ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Pemerintah dapat menjadi bahan kajian terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia.

- b. Bagi Masyarakat dapat menambah pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- c. Bagi Mahasiswa dapat menambah ilmu pengetahuan serta menjadi referensi terkait hukum ketenagakerjaan.

## **E. Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini digunakan definisi dan kerangka konseptual sebagai kata kunci adalah :

### **1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Sehingga perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek

hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>20</sup>

Dalam penelitian ini penulis menspesifikasi mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja agar hak-hak asasi buruh tersebut tetap terlindungi.

## 2. Hak-Hak Buruh

Hak-hak buruh adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Dalam proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat beberapa perubahan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. Dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki

---

<sup>20</sup> Pakpahan, Ardhya, dan Setianto, "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," 134.

tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid-19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam UUK no.2003 tentang ketenagakerjaan tertuang dalam undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan. Menurut Pasal 1

angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh beberapa hal, tergantung pada alasannya, pemutusan hubungan kerja (PHK) membutuhkan lembaga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan semena-mena dan secara sepihak, dan dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala telah diupayakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- c. Sebagaimana dalam perundingan dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan pencurian, penipuan dan penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang membuat kerugian pada perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang membuat mabuk, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adictive lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, mengancam, menganiaya atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

## F. Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 teori, diantaranya :

### 1. Teori Perlindungan Hukum

#### a. Pengertian

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum

dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.<sup>21</sup>

Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum

---

<sup>21</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 53.



dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Namun dalam hukum, pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Teori perlindungan hukum merupakan perkembangan dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM) yang berkembang pada abad ke 19. Adapun arah dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM adalah adanya pembatasan dan peletakan kewajiban kepada masyarakat dan pemerintah. Perlindungan tersebut berisi aturan yang bersifat umum dan menjadi pedoman serta memuat batasan bagi individu dalam bertingkah laku dalam bermasyarakat.<sup>22</sup> Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat

---

<sup>22</sup> Alaydrus Sayyid MZ, "Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (Persero) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik," *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 1 (2020): 267.

menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. 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 Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>23</sup>

#### b. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum sebenarnya merupakan penyempitan arti dari perlindungan, dimana hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak

---

<sup>23</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 10.

dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>24</sup> Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya

---

<sup>24</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1898), 117.

sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

## 2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur :

- 1) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- 2) Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- 3) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- 4) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*)

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.

Hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara

profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan *yustisiabile* terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat.

Perlindungan hukum merupakan hak mutlak untuk seluruh warga negara dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah karena Indonesia adalah neraga hukum. Perlindungan hukum juga sebagai upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya sendiri serta harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Berdasarkan Alenia 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), negara yang berkewajiban memberikan perlindungan terhadap warga negara Indonesia. Pemerintah merupakan wakil dari negara dalam menjalankan fungsi perlindungan berkaitan dengan HAM sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28. I ayat (4) UUD 1945 maupun memberikan perlindungan dalam menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia

berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) UU No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri (UU No. 37 Tahun 1999).<sup>25</sup>

Terkait dengan tenaga kerja, perlindungan hukum diartikan sebagai penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>26</sup>

Adapun bentuk dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral.<sup>27</sup>

#### c. Prinsip-prinsip perlindungan hukum

Philipus Hadjon merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berdasarkan Pancasila. Karena Pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan

---

<sup>25</sup> John Rawls, *a Theory of Justice* (United State of America: Harvard University Press, 1999), 286.

<sup>26</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 76.

<sup>27</sup> Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 95.

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 sarananya, sehingga pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berlandaskan Pancasila.

Adapun menurut Philipus M. Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua :<sup>28</sup>

1) Prinsip Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM)

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tersebut.

2) Prinsip Negara Hukum

Prinsip ini melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum.

---

<sup>28</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 2017), 15.



Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia adalah tujuan utama negara hukum.

## 2. Teori Keadilan

### a. Pengertian

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.<sup>29</sup>

Menurut Aristoteles dia menyatakan bahwa kata adil mengandung lebih dari satu arti. Adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding, yaitu yang semestinya. Disini ditunjukkan, bahwa seseorang dikatakan berlaku tidak adil apabila orang itu mengambil lebih dari bagian yang semestinya. Orang yang tidak menghiraukan hukum juga tidak adil,

---

<sup>29</sup> M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum* (Jakarta: Kencana, 2014), 85.

karena semua hal yang didasarkan kepada hukum dapat dianggap sebagai adil.<sup>30</sup> Dimasukkan pengertian keadilan menurut Aristoteles ini karena menurut penulis Aristoteles memberikan sebuah definisi keadilan lebih ke hak suatu individu yang harusnya diperoleh yang menjadi suatu bagian darinya dan juga jika dilihat dari segi hukum, Aristoteles menilai jikalau orang yang tidak menaati hukum itu termasuk tidak adil, sehingga disini hukum menjadi acuan untuk menyatakan adil atau tidaknya orang itu.

Sedangkan menurut Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan di dalamnya.<sup>31</sup> Sedangkan Socrates berpendapat “Hakekat hukum dalam memberikan suatu keputusan yang berkeadilan haruslah: tidak berat sebelah, berpegang pada fakta yang benar, dan tidak bertindak sewenang-wenang atas kekuasaannya. Satjipto Rahardjo juga berpendapat bahwa keadilan adalah inti atau hakikat hukum. Keadilan tidak hanya dapat dirumuskan secara matematis bahwa yang dinamakan adil bila seseorang mendapatkan bagian yang sama dengan orang lain. Karena keadilan sesungguhnya terdapat dibalik sesuatu yang tampak dalam angka tersebut (metafisis), terumus secara filosofis oleh penegak hukum yaitu hakim.

---

<sup>30</sup> Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995), 138.

<sup>31</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien* (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2011), 7.

L.J Van Apeldoorn berpendapat “keadilan tidak boleh dipandang sama arti dengan persamarataan, keadilan bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Dimasukkannya pengertian ini karena menurut L.J Van Apeldoorn memberi pengertian bahwa keadilan menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, harus ada pertimbangan antara satu dengan yang lainnya, karena satu individu menganggap kalau dia berlaku adil belum tentu individu lain menganggap seperti itu. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.”<sup>32</sup>

Ahmad Ali MD berpendapat bahwa “keadilan sebuah putusan hukum yang dijatuhkan oleh hakim terhadap pencari keadilan haruslah diambil berdasarkan kebenaran substantif, memberikan sesuatu kepada yang berhak menerimanya. Fence M. Wantu juga berpendapat bahwa “adil pada hakekatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*).”<sup>33</sup>

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima

---

<sup>32</sup> L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum Terjemahan Oetarid Sadino* (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 1993), 11.

<sup>33</sup> Ahmad Ali MD, *Keadilan Hukum Bagi Orang Miskin* (Yogyakarta: Jurnal Mimbar Hukum, 2012), 132.

tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa di dunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).<sup>34</sup>

#### b. Jenis-jenis keadilan

Dalam hal keadilan Aristoteles membedakannya menjadi dua yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif yang penjelasannya sebagai berikut:<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, 87.

<sup>35</sup> Munir Fuady, *Aliran Hukum Kritis; Paradigma Ketidakberdayaan Hukum* (Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003), 203.

- 1) Keadilan distributif, keadilan distributif adalah keadilan dalam hal pendistribusian kekayaan atau kepemilikan lainnya pada masing-masing anggota masyarakat. Disini yang dipersoalkan adalah apa yang didapat dan apa yang patut didapatkan.
- 2) Keadilan korektif, keadilan korektif adalah keadilan yang bertujuan untuk mengoreksi kejadian yang tidak adil. Dalam hal ini hubungan antara satu orang dengan orang lain yang merupakan keseimbangan antara apa yang diberikan dengan apa yang diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas Aristoteles memberikan dua macam mengenai keadilan. Keadilan distributif disini berarti berkenaan mengenai penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan antara masyarakat dengan negara, dalam artian apa yang seharusnya diberikan oleh negara kepada warganya. Sedangkan keadilan korektif disini berarti keadilan yang diberikan sama rata kepada semua subyek hukum jadi itu harus sama yaitu antara satu orang dengan orang lain, semisal jika ada suatu kejadian yang tidak adil kita harus memberikan keadilan atas kejadian itu.

Selanjutnya Thomas Aquinas membedakan keadilan menjadi dua kelompok:

- 1) Keadilan umum, adalah keadilan menurut kehendak undang-undang, yang harus ditunaikan demi kepentingan umum. Keadilan ini disebut keadilan legal.

- 2) Keadilan khusus, adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibedakan lagi menjadi 3, yaitu:<sup>36</sup>
- a) Keadilan distributif (*justitia distributiva*) adalah keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum.
  - b) Keadilan komutatif (*justitia commutativa*) adalah keadilan dengan mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi.
  - c) Keadilan vindikatif (*justitia vindicativa*) adalah keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan diatas Thomas Aquinas membedakan keadilan menjadi dua macam yaitu keadilan yang bersifat umum dan khusus. Keadilan umum maksudnya adalah keadilan yang dirumuskan dalam undang-undang dan harus ditaati demi kepentingan umum, jadi disini undang-undang lah yang mempunyai peran, apabila bila sudah sesuai dengan undang-undang maka sudah bisa dikatakan adil menurutnya, dan keadilan khusus terbagi lagi menjadi 3 yaitu keadilan distributif yang penulis simpulkan keadilan disini akan diberikan sesuai dengan porsinya, sesuai dengan haknya yang harus dia dapatkan, keadilan

---

<sup>36</sup> Notohamidjojo O., *Demi Keadilan dan Kemanusiaan* (Jakarta: Penerbit BPK Gunung Mulia, 2000), 86.

komutatif penulis menyimpulkan keadilan komutatif yang dijelaskan Thomas disini artinya sama dengan penjelasan Aristoteles diatas, intinya keadilan yang diberikan harus sama rata kepada semua subjek hukum, karena apabila ada orang yang menimbulkan kesalahan kepada orang lain maka orang yang menyebabkan munculnya kerugian itu harus memberi ganti rugi sebagai kompensasi, keadilan vindikatif penulis menyimpulkan disini keadilan vindikatif adalah keadilan yang menitikberatkan kepada penjatuhan hukuman atau ganti rugi khususnya dalam hal tindak pidana, disini dianggap adil apabila orang itu menerima hukuman yang setimpal dengan perbuatan yang dia lakukan.

c. Prinsip keadilan

Menurut John Rawls ada dua prinsip keadilan yang paling mendasar sebagai berikut:

- 1) Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*)

Menurut prinsip ini setiap orang mempunyai hak yang sama atas seluruh keuntungan masyarakat. Prinsip ini tidak menghalangi orang untuk mencari keuntungan pribadi asalkan kegiatan itu tetap menguntungkan semua pihak. Huijbers memberi contoh, apabila dengan kegiatan pribadi saya dapat memperoleh keuntungan 100, dan jumlah itu, teman saya mendapat 10, sedangkan saya 80, maka hal itu tetap dianggap adil. Lebih baik kita semua mendapat untung daripada

tidak ada untung sama sekali. Priyono menyebut beberapa prinsip kebebasan dalam hal ini adalah kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan); kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers); kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama); kebebasan menjadi diri sendiri (person); hak untuk mempertahankan milik pribadi.

## 2) Prinsip ketidaksamaan

Yang menyatakan bahwa situasi perbedaan (sosial ekonomi) harus diberikan aturan sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah (paling tidak mendapat peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas). Rumusan prinsip kedua ini sesungguhnya merupakan gabungan dari dua prinsip, yaitu prinsip perbedaan (*difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).

Berdasarkan penjelasan di atas John Rawls mengemukakan dua prinsip mengenai prinsip keadilan yang dapat disimpulkan, dalam prinsip kebebasan kita sebagai manusia mempunyai hak yang sama atas semua sistem kebebasan yang ada dan sesuai dengan kebebasan itu, dan dalam prinsip ketidaksamaan perbedaan sosial ekonomi disini harus diatur sampai bisa memberikan manfaat untuk mereka masyarakat yang paling tidak beruntung. Dimasukkannya prinsip keadilan ini agar menjadi bahan untuk penulis untuk membahas di bab pembahasan,



karena pentingnya prinsip sebagai pokok dasar kita untuk berpikir atau bertindak, sehingga penting untuk di masukkan di bab tinjauan pustaka.

Sedangkan menurut Adam Smith, mengemukakan 3 prinsip pokok keadilan, yaitu :

1) Prinsip *No Harm*

Menurut Adam Smith prinsip paling pokok dari keadilan adalah prinsip *no harm* atau prinsip tidak merugikan orang lain. Dasar dari prinsip ini adalah penghargaan atas harkat dan martabat manusia beserta hak-haknya yang melekat padanya, termasuk hak atas hidup. Prinsip *No Harm* merupakan prinsip tidak merugikan orang lain, khususnya tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain. Prinsip ini bertujuan agar dalam suatu interaksi sosial apapun setiap orang harus menahan dirinya untuk tidak sampai merugikan hak dan kepentingan orang lain, sebagaimana ia sendiri tidak mau agar hak dan kepentingannya dirugikan oleh siapapun. Dalam bisnis, tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya, baik sebagai investor, karyawan, distributor, konsumen maupun masyarakat luas.

2) Prinsip *non intervention*

Prinsip *non intervention* adalah prinsip tidak ikut campur tangan. Prinsip ini menuntut agar demi jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang tidak diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain. Prinsip tidak ikut campur tangan yang menuntut agar jaminan dan penghargaan atas

hak dan kepentingan setiap orang, tidak seorangpun diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain. Campur tangan dalam bentuk apapun akan merupakan pelanggaran terhadap hak orang tertentu yang merupakan suatu harm (kerugian) dan itu berarti telah terjadi ketidakadilan. Dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat, pemerintah tidak diperkenankan ikut campur tangan dalam kehidupan pribadi setiap warga negara tanpa alasan yang jelas, dan campur tangan pemerintah akan dianggap sebagai pelanggaran keadilan. Dalam bidang ekonomi, campur tangan pemerintah dalam urusan bisnis setiap warga negara tanpa alasan yang sah akan dianggap sebagai tindakan tidak adil dan merupakan pelanggaran atas hak individu, khususnya hak atas kebebasan.

### 3) Prinsip pertukaran yang adil

Prinsip keadilan tukar atau prinsip pertukaran dagang yang fair, terutama terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga dalam pasar. Ini sesungguhnya merupakan penerapan lebih lanjut prinsip *no harm* secara khusus dalam pertukaran dagang antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar. Prinsip pertukaran dagang yang fair, terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga pasar yang merupakan penerapan lebih lanjut dari *no harm* secara khusus dalam pertukaran dagang antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar.

Adam Smith membedakan antara harga alamiah dan harga pasar atau harga aktual. Harga alamiah adalah harga yang mencerminkan

biaya produksi yang telah dikeluarkan oleh produsen, yang terdiri dari tiga komponen yaitu biaya buruh, keuntungan pemilik modal, dan sewa. Harga pasar atau harga aktual adalah harga yang aktual ditawarkan dan dibayar dalam transaksi dagang di dalam pasar. Jika suatu barang dijual dan dibeli pada tingkat harga alamiah, itu berarti barang tersebut dijual dan dibeli pada tingkat harga yang adil. Pada tingkat harga itu baik produsen maupun konsumen sama-sama untung. Harga alamiah mengungkapkan kedudukan yang setara dan seimbang antara produsen dan konsumen karena apa yang dikeluarkan masing-masing dapat kembali (produsen: dalam bentuk harga yang diterimanya, konsumen: dalam bentuk barang yang diperolehnya), maka keadilan nilai tukar benar-benar terjadi.

Dalam jangka panjang, melalui mekanisme pasar yang kompetitif, harga pasar akan berfluktuasi sedemikian rupa di sekitar harga alamiah sehingga akan melahirkan sebuah titik ekuilibrium yang menggambarkan kesetaraan posisi produsen dan konsumen. Dalam pasar bebas yang kompetitif, semakin langka barang dan jasa yang ditawarkan dan sebaliknya semakin banyak permintaan, harga akan semakin naik. Pada titik ini produsen akan lebih diuntungkan sementara konsumen lebih dirugikan. Namun karena harga naik, semakin banyak produsen yang tertarik untuk masuk ke bidang industri tersebut, yang menyebabkan penawaran berlimpah dengan akibat harga menurun. Maka konsumen menjadi diuntungkan sementara produsen dirugikan.

### 3. Teori Efektivitas Hukum

#### a. Pengertian Efektivitas Hukum

Istilah teori efektivitas hukum berasal dari terjemahan bahasa Inggris yaitu *Effectiveness of The Legal Theory*, dalam bahasa Belanda disebut dengan *Effectiviet van de Juridische Theorie*, dalam bahasa Jerman disebut dengan *Wirksamkeit der Rechtlichen Theorie*. Efektivitas Hukum menurut Hans Kelsen adalah apakah orang pada kenyataannya berbuat menurut suatu cara untuk menghindari sanksi yang diancamkan oleh norma hukum atau bukan, dan apakah sanksi tersebut benar dilaksanakan bila syaratnya terpenuhi atau tidak terpenuhi.<sup>37</sup>

Achmad Ali berpendapat bahwa, ketika ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka pertama-tama harus dapat mengukur “sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati”. Lebih lanjut Achmad Ali pun mengemukakan bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjalankan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut.<sup>38</sup>

Teori efektivitas hukum adalah teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keberhasilan dan kegagalan dan faktor yang

---

<sup>37</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara* (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2006), 39.

<sup>38</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010), 375.

mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan hukum. Ada tiga kajian teori efektivitas hukum yang meliputi :

1) Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum

Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum adalah bahwa hukum yang dibuat itu telah tercapai maksudnya. Maksud dari norma hukum adalah mengatur kepentingan manusia. Apabila norma hukum itu ditaati dan dilaksanakan oleh masyarakat maupun penegak hukum maka pelaksanaan hukum itu dikatakan efektif dalam implementasinya. Hal ini dapat dilihat pada masyarakat dalam melaksanakan aturan hukum tersebut.

2) Kegagalan dalam pelaksanaannya

Kegagalan dalam pelaksanaan hukum adalah bahwa ketentuan hukum yang telah ditetapkan tidak mencapai maksudnya atau tidak berhasil dalam implementasinya.

3) Faktor yang mempengaruhinya

Faktor yang mempengaruhi adalah hal yang menyebabkan atau berpengaruh dalam pelaksanaan dan penerapan hukum tersebut.

Faktor yang mempengaruhi dapat dikaji dari :

a) Aspek keberhasilannya

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan itu meliputi substansi hukum, struktur hukum, dan kultur hukum. Norma hukum dikatakan berhasil apabila norma tersebut ditaati dan

dilaksanakan oleh masyarakat maupun aparat penegak hukum itu sendiri.

b) Aspek kegagalannya

Faktor yang mempengaruhi kegagalan dalam pelaksanaan adalah karena norma hukum yang kabur atau tidak jelas, aparat penegak hukum yang korup, atau masyarakat yang tidak sadar atau taat pada norma hukum tersebut.

b. Kriteria hukum disebut efektif/tidak

Menurut Soerjono Soekanto bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor yaitu :<sup>39</sup>

1) Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja.

---

<sup>39</sup> Soekanto Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegak Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 5.

## 2) Faktor Penegakan Hukum

Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, jika peraturannya sudah baik, tetapi kualitas petugas penegak hukumnya kurang baik, maka akan menimbulkan permasalahan dalam penegakkan hukumnya. Selama ini ada kecenderungan yang kuat dikalangan masyarakat untuk mengartikan hukum sebagai petugas atau penegak hukum. Artinya hukum diidentikan dengan tingkah laku nyata petugas atau penegak hukum. Namun, dalam melaksanakan wewenangnya sering timbul persoalan karena sikap atau perlakuan yang dipandang melampaui wewenang atau perbuatan lainnya yang dianggap melunturkan citra dan wibawa penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang rendah dari aparat penegak hukum tersebut.

## 3) Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras. Menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas pendukung mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

#### 4) Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

#### 5) Faktor kebudayaan sebagai hasil cipta, rasa, dan karsa manusia dalam hidup bermasyarakat

Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsi-konsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).

Hukum mempunyai pengaruh langsung atau pengaruh yang tidak langsung di dalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Cara-cara untuk memengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan *social engineering* atau *social planning*. Agar hukum benar-benar dapat memengaruhi perilaku masyarakat, maka hukum harus disebarluaskan, sehingga melembaga dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan salah satu syarat bagi penyebaran serta pelembagaan hukum. Komunikasi



hukum tersebut dapat dilakukan secara formal yaitu, melalui suatu tata cara yang terorganisasi dengan resmi.<sup>40</sup>

Soerjono Soekanto mengemukakan, bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum. Undang-undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang dan sebaliknya menjadi tidak efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan undang-undang.

Efektivitas hukum merupakan suatu teori yang mengkaji implementasi dari suatu ketentuan hukum yang berlaku dalam masyarakat, apakah masyarakat sudah berbuat sesuai dengan hukum yang berlaku tersebut dan apakah hukum yang dibuat dan diberlakukan tersebut telah tercapai tujuan dan maksudnya.

## G. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan secara terarah dan sistematis serta mendapatkan jawaban dari permasalahan penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

---

<sup>40</sup> Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum* (Jakarta: Rajawali Press, 2000), 115.

## 1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini maka penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Hal yang akan menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah terkait Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja.

## 2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Pendekatan yuridis yang dimaksudkan adalah hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*, karena dalam melakukan pembahasan masalah dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier). Sedangkan pendekatan empiris adalah dengan melihat hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das*

sein karena dalam penelitian ini data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

Jadi, pendekatan yuridis empiris yang dimaksudkan di dalam penelitian ini adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan dilakukan dengan memadukan bahan-bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di kabupaten Cilacap.

### 3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Jenis data ini dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara satu lawan satu, melakukan kelompok fokus, dan sejenis.

#### b. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Umi Narimawati data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang

yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini data primer akan diperoleh dari hasil wawancara terhadap sejumlah kelompok kepentingan yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Cilacap.

Sedangkan data sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh melalui penelusuran buku buku, peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, dan artikel artikel yang berkaitan dengan penelitian ini. Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mendalam mengenai bahan hukum primer dalam penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi :

1) Sumber Hukum Primer

Bahan hukum primer menjadi bahan hukum yang mempunyai otoritas dan mengikat bagi individu dan masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer yang terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

---

<sup>41</sup> Umi Narimawati, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Agung Media, 2008), 98.

## 2) Sumber Hukum Sekunder

Sebagai pelengkap analisis guna menjelaskan bahan hukum primer pada tesis ini digunakan bahan hukum sekunder yang terdiri dari artikel dari jurnal hukum, buku-buku literatur, artikel media cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

## 3) Sumber Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier tersebut berupa kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, dan ensiklopedia.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan bahan hukum dengan cara *library research* atau studi kepustakaan dan wawancara. Tahapan pengumpulan bahan hukum studi pustaka diawali dengan melakukan inventarisasi hukum positif dan bahan-bahan hukum lainnya yang sesuai dengan masalah penelitian, dilanjutkan dengan penelusuran kepustakaan melalui media cetak dan elektronik, kemudian dilakukan pengelompokan bahan hukum yang relevan, dan diakhiri dengan analisis.

Sedangkan wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>42</sup> Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan (sebagai pedoman wawancara) sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan. Tujuan dari wawancara adalah agar informan dapat berbicara atau menyampaikan pernyataan yang menjadi kepentingannya atau kelompoknya secara terbuka.

#### 5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan analisis terhadap seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan melalui pendekatan secara analisis melalui kualitatif yuridis. Teknis analisis yuridis yaitu penganalisisan data menggunakan cara penafsiran dan konstruksi hukum dan mengaitkan atau menghubungkan tiap-tiap data dengan ketentuan atau norma, asas-asas hukum, dan kaidah yang terkait dengan permasalahan yang diteliti dengan logika induktif yakni berpikir dari hal yang khusus menuju hal yang lebih umum. Selanjutnya dianalisis dengan metode kualitatif sehingga dapat

---

<sup>42</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 81.

ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yang menghasilkan suatu kesimpulan yang bersifat umum terhadap permasalahan dan tujuan penelitian.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam memaparkan isi penelitian ini secara menyeluruh, maka peneliti menggunakan sistematika penelitian sebagai berikut:

**BAB I, Pendahuluan.** Bab ini merupakan kerangka pikir yang menjawab mengapa penelitian ini disusun. Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoritis, metode penelitian, sistematika penelitian dan jadwal penelitian.

**BAB II, Kajian Pustaka.** Dalam bab ini merupakan upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian secara umum lewat pengetahuan yang sudah ada yang berisi berupa asas-asas hukum, teori-teori hukum, doktrin hukum, peraturan perundang-undangan yang relevan dengan rumusan masalah. Dalam bab ini terdiri dari teori keadilan, teori perlindungan hukum, dan teori Efektifitas Hukum.

**BAB III, Hasil Penelitian dan Pembahasan.** Dalam bab ini akan berisi hasil penelitian dan sekaligus pembahasannya, meliputi analisis perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap dan analisis faktor – faktor yang

mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan upaya mencari solusinya.

**BAB IV, Penutup.** Dalam bab ini berisi kesimpulan jawaban atas permasalahan yang menjadi objek penelitian dan saran berupa rekomendasi dari penulis atas penelitian ini serta daftar pustaka.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek. Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah.<sup>43</sup>

Jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang- Undang Dasar Tahun 1945 (UUD

---

<sup>43</sup> Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), 16.

1945), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum<sup>7</sup> dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.<sup>44</sup>

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif.

Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan. Hukum sebagai

---

<sup>44</sup> Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Jurnal Selat* 5, no. 1 (Oktober 2017): 76–77.

pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Adanya mengenal Hukum Ketenaga-kerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase.<sup>45</sup>

#### 1. Masa sebelum kemerdekaan

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam tiga periode yaitu masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa penjajahan Jepang.

##### a. Masa Perbudakan

Pada masa perbudakan, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Pada masa ini, budak adalah milik majikan. Pengertian milik berarti menyangkut perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Politik hukum yang berlaku pada masa ini, tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa (raja). Contohnya pada tahun 1877, saat matinya raja Sumba, seratus orang budak dibunuh, agar raja itu di alam baka nanti akan mempunyai cukup pengiring dan pelayan. Contoh lainnya budak yang dimiliki oleh suku Baree Toraja di

---

<sup>45</sup> Awani Irewati, *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati* (Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI, 2013), 34.

Sulawesi Tengah nasibnya lebih baik dengan pekerjaan membantu mengerjakan sawah dan ladang.

Selain itu, dikenal lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*). Iman Soepomo menggambarkan lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) sebagai berikut lembaga perhambaan (*pandelingschap*).<sup>46</sup> Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam-meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian utang piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar utangnya.

Pada saat itu pula orang yang berutang (debitur) menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada orang si kreditor, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunga dari utang. Selanjutnya orang yang diserahkan diharuskan untuk bekerja kepada orang yang memberi utang sampai batas waktu si debitur dapat melunasi utangnya. Penyerahan diri atau orang lain itu dimaksudkan untuk membayar bunga dari utang itu. Bukan untuk membayar utangnya. Keadaan ini pada dasarnya sama dengan perbudakan.

Lembaga peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) terjadi setelah Jan Pieterszoon Coen pada tahun 1621 menguasai Pulau Banda. Semua orang yang ada di pulau itu dibunuh atau diangkut ke luar negeri sebagai budak. Yang sempat melarikan diri ada yang menjadi

---

<sup>46</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2000), 15.

bajak laut. Selanjutnya tanah-tanah yang masih kosong itu diberikan atau dibagi-bagikan kepada bekas pegawai Kompeni atau orang lain. Orang yang diberi kebun itu dinamakan *perk* (= ulur). Kepemilikan hanya terbatas pada saat orang itu tinggal di kebun itu dan wajib tanam. Hasil dari wajib tanam itu wajib untuk dijual kepada Kompeni saja dengan harga yang telah ditentukan oleh Kompeni. Apabila mereka pergi atau keluar dari kebun itu, ia akan kehilangan hak atas kebun itu. Wajib tanam ini kemudian menjadi bagian dari *cultuurstelsel* dan berlangsung hingga tahun 1863.

#### b. Masa Penjajahan Hindia Belanda

Pada saat Belanda dikuasai atau dijajah oleh bangsa Belanda Indonesia mengalami masa kelam mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia dulu menjadi budaknya warga negara Belanda yang datang ke Indonesia. Perbudakan ada unsur penyuruh dan pelaksana. Budak merupakan orang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Budak sama sekali tidak mempunyai hak atas kehidupannya. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu disuruh atau diperintah oleh pemilik budak.

Hukum perbudakan saat sekarang adalah hukum perbudakan atau perburuhan yang asli Indonesia. Hukum perbudakan atau perburuhan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda merupakan hukum yang tertulis. Tahun 1854 Hindia Belanda menerbitkan

*Regeringsreglement* (RR) yang memuat mengenai dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut paling lama pada tanggal 1 Januari 1860.

Kerja rodi merupakan yang menjadi adanya penghapusan perbudakan tersebut. Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama disebuah daerah dan hasilnya untuk kepentingan raja. Sering dengan perkembangan yang dimana kerja rodi ini pada awalnya sebagai bentuk gotong royong semakin hari semakin menyiksa rakyat, maka kerja rodi ini menjadi kerja paksa untuk kepentingan suatu kelompok atau seseorang. Pekerja rodi ini tidak dibayar bahkan sepeserpun.

Pada masa ini, sebenarnya tidak untuk seluruh wilayah Indonesia karena pada saat itu masih ada wilayah kekuasaan raja di daerah yang mempunyai kedaulatan penuh atas daerahnya. Pada masa ini meliputi masa pendudukan Inggris, masa kerja rodi dan masa *poenale sanctie*. Tahun 1811–1816, saat pendudukan Inggris, di bawah Thomas Stamford Raffles, ia mendirikan *The Java Benevolent Institution* yang bertujuan menghapus perbudakan. Cita-cita itu belum sampai terlaksana karena kemudian Inggris ditarik mundur.<sup>47</sup>

Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan. Untuk kepentingan politik

---

<sup>47</sup> Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 20.

imperialismenya, pembangunan sarana prasarana dilakukan dengan rodi. Contohnya, Hendrik Willem Deandels (1807–1811) menerapkan kerja paksa untuk pembangunan jalan dari Anyer ke Panarukan (Banyuwangi).

Rodi dibagi tiga, yaitu rodi gubernemen (untuk kepentingan gubernemen dan pegawai), rodi perorangan (untuk kepentingan kepala atau pembesar Indonesia), dan rodi desa (untuk kepentingan desa). Rodi untuk para pembesar dan gubernemen (disebut *pancen*) sangat memberatkan rakyat karena penetapannya diserahkan kepada mereka. *Convention no. 29 Concerning forced or compulsory labour* (kerja paksa atau kerja wajib yang diratifikasi pemerintahan Hindia Belanda tahun 1933), tidak memandang kerja wajib untuk keperluan tentara dan orang lain dalam pekerjaan ketentaraan serta rodi untuk kepentingan desa sebagai yang terlarang.

Selanjutnya menurut Jan Breman *poenale sanctie* diterapkan dalam kaitannya dengan penerapan Koeli ordonantie serta agrarisch wet dalam melakukan hubungan kerja antara buruh yang bekerja di tanah pertanian dan perkebunan. Politik hukum ketenagakerjaan berkaitan erat dengan politik hukum agraria, mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di tanah pertanian.<sup>48</sup> *Poenalie sanctie* itu bertujuan untuk mengikat buruh supaya tidak melarikan diri setelah

---

<sup>48</sup> Jan Breman, *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het Arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust (Menjinakkan Sang Kuli Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer)* (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997), 38.

melakukan kontrak kerja. Kontrak kerja saat itu dapat dikatakan semu karena setelah tanda tangan apabila buruh diperlakukan sewenang-wenang tidak dapat mengakhiri hubungan kerja.

Berdasarkan laporan *Rhemrev*, di luar *poenale sanctie*, masih ada pukulan dan tendangan sesuai kehendak majikan kulit putih guna menanamkan disiplin kepada buruh kulit berwarna. Mencambuk kuli kontrak yang membangkang kadang-kadang sampai mati atau mengikat kuli perempuan di bungalo tuan kebun dan menggosok kemaluannya dengan lada yang ditumbuk halus tidak hanya terdapat di Deli. *Poenale Sanctie* berakhir dengan dicabutnya Kuli *Ordonantie* 1931/1936 dengan *Staatsblad* 1941 No. 514 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 1942.

c. Masa Pendudukan Jepang

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur. Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya. Pada masa ini diterapkan romusya dan kinrohosi. Romusa adalah tenagatenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk



setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. Romusya lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut kinrohosi.

## 2. Masa setelah kemerdekaan

Ada perbedaan yang sangat berbeda sekali pada hukum perburuhan setelah masa kemerdekaan. Pada masa kedudukan Hindia Belanda hukum perburuhan banyak dipengaruhi oleh pemerintahan Hindia Belanda. Sedangkan setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan sudah diambil alih oleh pemerintah kita (Indonesia) dapat dilihat dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selayknya makhluk hidup”. Pada awal kemerdekaan sebenarnya hal yang mengenai Ketenagakerjaan belum menjadi hal paling penting, pokok dimata pemerintah kita pada masa itu. Yang menjadikan hal yang tidak penting ini adalah karna pada masyarakat Indonesia lagi sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya. Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam dua periode, yaitu masa pemerintahan Soeharto dan masa pemerintahan Soekarno.

a. Masa Pemerintahan Soekarno

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.

Meskipun demikian, produk hukum di masa pemerintahan Soekarno justru lebih menunjukkan adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik, yaitu hukum yang baik apabila berlaku sampai 40 atau 50 tahun yang akan datang, daripada produk hukum yang sekarang ini (contohnya: Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, Kepmenaker No. Kep. 150/Kep/2000).

b. Masa Pemerintahan Soeharto

Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya

sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang.

Sebagai contoh pengerahan TKI keluar negeri pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan ini tidak pernah direalisasi. TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan Pasal 5 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif. Tugas tersebut dilaksanakan oleh pemerintah dengan peraturan perundangundangan. Akibatnya pengerahan TKI tidak berdasarkan undang-undang, tetapi cukup dengan peraturan/keputusan menteri tenaga kerja saja, sehingga tingkat perlindungan hukumnya kurang jika dibandingkan dengan undang-undang.

Selain itu, untuk mensukseskan pembangunan ekonomi maka investor yang tidak lain adalah majikan mempunyai kedudukan secara politis kuat dan dengan penguasa, contohnya kasus monopoli dan subsidi khusus indomie. Kedudukan buruh semakin lemah dengan dalih Hubungan Industrial Pancasila, hak buruh dikebiri dengan hanya dapat mendirikan satu serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), serta apabila ada masalah hubungan industrial

majikan dapat dibantu oleh militer (Permenaker No. Per.342/Men/1986). Kasus yang sangat membutuhkan perhatian hingga saat ini adalah terbunuhnya aktivis buruh Marsinah di Sidoarjo.

### 3. Masa Pasca Reformasi

Pada masa pasca reformasi, dibagi dalam empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, dan masa Joko Widodo.

#### a. Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie

Di masa pemerintahan BJ Habibie sebagai reaksi adanya reformasi dengan mundurnya Soeharto. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia.

Karena tekanan dari luar negeri maka Indonesia dengan terpaksa meratifikasi *Convention No. 182 Concerning the Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst Forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat

ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu, di masa ini tahanan politik banyak yang dibebaskan.

b. Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid

Di masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan tampaknya meneruskan BJ Habibie dengan penerapan demokrasi dengan adanya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sayangnya masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga dengan sangat banyaknya jumlah serikat pekerja di Indonesia justru membuat hubungan industrial semakin buruk. Pada masa pemerintahan Gus Dur, ia menciptakan musuh monumental dan beliaulah yang menggiring persatuan tersebut, ketegangan dianggap menjadi kemesraan setelah keresahan itu terlewati.

c. Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Yang ketiga adalah masa pemerintahan Megawati. Ia memerintah setelah ada keputusan dari MPR tentang penolakan laporan pertanggungjawaban dari Abdurrahman Wahid. Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebrakannya, justru yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian. Contohnya adalah

masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri.

Selain itu, terdapat fenomena menarik dari demo yang dilakukan antara buruh bersama-sama dengan majikan menentang kenaikan tarif dasar telepon, listrik, dan air. Serta penolakan serikat pekerja PT Indosat atas privatisasi BUMN yang dianggap menjual aset negara. Catatan negatif pada masa ini adalah penangkapan para aktivis demonstran. Terhadap hal ini ada pandangan yang mengatakan bahwa Megawati telah melupakan cara bagaimana ia dapat menduduki kursi kepresidenan dengan melalui demonstrasi.

Politik hukum Megawati yang dapat dirasakan langsung dampaknya setelah tragedi bom Bali di dunia ketenagakerjaan adalah banyaknya hari libur. Dampak negatif bom Bali sangat terasa pada perekonomian bangsa. Investor asing banyak yang meninggalkan Indonesia karena tidak terjaminnya keamanan negara ditambah lagi tragedi Bom Marriot. Hal ini ternyata berakibat pada politik hukum ketenagakerjaan Megawati, yaitu memulihkan sektor pariwisata sebagai inti dari peningkatan perekonomian bangsa.

Untuk menunjang pemulihan sektor pariwisata, perlu kebijaksanaan publik dengan pengalihan hari libur ke hari yang

lainnya sebelum atau sesudahnya. Dampak negatif dari banyaknya hari libur ini misalnya, terkesan bangsa Indonesia adalah bangsa pemalas bekerja, lebih menyenangi banyak hari libur nasional. Di samping itu, dalam hubungan bisnis antarnegara ternyata merepotkan dunia usaha. Di negara lain hari kerja, di Indonesia jatuh hari libur nasional dan hal ini dapat menghambat terjadinya transaksi dagang. Ada kekhawatiran bagaimana seandainya kebijaksanaan pengalihan hari libur ditiadakan sementara masyarakat sudah terbiasa dengan jumlah hari libur yang banyak, apakah tidak mungkin akan mendukung terciptanya etos kerja yang rendah dari bangsa Indonesia semakin parah?

d. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 hingga sekarang, tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai. Ada upaya pemberantasan korupsi. Sayangnya tekad yang baik belum dapat diikuti oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang sudah terlanjur korup dan tidak amanah di segala aspek kehidupan.

e. Masa Pemerintahan Joko Widodo

Di masa pemerintahan Joko Widodo Pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilansir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluasluasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.



Sebagaimana diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan yang mengakomodir 4 (empat) undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Lebih khusus lagi, yang disoroti adalah pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan jaminan hak-hak pekerja.

## **B. Dasar Perlindungan Hukum Pekerja dan Pelaku Usaha**

Perlindungan tenaga kerja merupakan wujud pengakuan hak-hak pekerja/buruh sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.<sup>49</sup> Perlindungan tenaga kerja juga mempunyai prinsip-prinsip agar terjaminnya hak-hak tersebut untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan layak. Ada macam-macam prinsip yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:<sup>50</sup>

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (pasal 4 huruf c);

---

<sup>49</sup> Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 31.

<sup>50</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020), 111.

2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5);
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6);
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11);
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat 3);
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31);
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesucilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1);
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1);
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1);
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).

Terkait dengan tenaga kerja, perlindungan hukum diartikan sebagai penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi

kemanusiaan. Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Adapun bentuk dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

### C. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan oleh Presiden dengan mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Secara formal, RUU Cipta Kerja telah berproses di eksekutif untuk dilanjutkan dengan pembahasan bersama legislatif.<sup>51</sup> Pasal yang diubah meliputi 31 pasal diantaranya pasal 13, 14, 37, 42, 45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185, 186, 187, 188, dan 190 UU ketenagakerjaan.<sup>52</sup> Misalnya, pasal 59 UU

<sup>51</sup> Sahim Matompo Osgar, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja," *Rechstaat Nieuw* 6, no. 2 (2020): 26.

<sup>52</sup> Muhammad Zubi, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)," *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 117.

Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diubah dalam UU Cipta Kerja yang awalnya mengatur tentang jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

UU Cipta kerja mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT sebagaimana di atur dalam pasal 61A UU Cipta Kerja. Sedangkan, didalam UU ketenagakerjaan tidak mengatur hal tersebut. Pasal 61A berbunyi:

1. Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh;
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Ketentuan tersebut mewajibkan bagi pengusaha dengan membayar kompensasi kepada karyawan PKWT, hal tersebut sebelumnya diatur dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi pasal tersebut mewajibkan pengusaha membayar kompensasi dengan syarat, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana di atur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan ataupun penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuasaan hukum tetap; atau Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Artinya, pengusaha yang mempekerjakan karyawan PKWT harus bersiap-siap memberikan uang kompensasi sebelum masa kontrak berakhir. Karena tidak menutup kemungkinan ada pihak-pihak yang dapat mengakhiri masa perjanjian kerja sebelum masa dalam waktu yang ditetapkan.

UU Cipta Kerja menambah panjang jam kerja lembur yang awalnya paling lama 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Waktu kerja lembur di atur dalam pasal 78 UU Cipta Kerja sebagai berikut:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerjalembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur diatur dalam peraturan pemerintah. Artinya, aturan perhitungan upah lembur yang selama ini anda terapkan bisa berubah dengan adanya ketentuan tambahan jam lembur maksimal. Perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan berdampak pada arah pengaturan mengenai pengupahan. Aturan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan lebih mempertegas kepada kebijakan untuk hak buruh demi memperoleh pengupahan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk pengupahan dalam ayat (4) sebelumnya terbagi 11 bentuk pengupahan namun di pangkas dalam UU Cipta Kerja menjadi

7. Berdasarkan ayat (4) sebelumnya mengatur tentang kebutuhan hidup layak dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi diubah dalam UU Cipta Kerja sehingga berbunyi, “ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan:

1. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional;
3. Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Penetapan kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 5 terbagi atas 7 (tujuh) macam pengupahan, yaitu:

1. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi;
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam peraturan ini upah juga terdiri atas beberapa komponen yang diatur dalam pasal 7 PP yaitu:

1. Upah terdiri atas komponen:
  - a. Upah tanpa tunjangan;
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
  - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
  - d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
2. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.
4. Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Persentase besaran upah pokok dalam komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



Dalam UU Cipta Kerja, upah dihitung berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil (Produktivitas) yang terdapat dalam pasal 88B. Sejumlah perubahan dalam pengupahan tersebut meliputi penghapusan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Pengaturan mengenai upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota sebelumnya tercantum dalam pasal 89 dan pasal 90 UU Ketenagakerjaan, namun dihapus dalam UU Ciptaker. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan upah minimum tersebut berbunyi:

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan Oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Larangan jika pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum atau tidak mampu membayar upah minimum bisa dilakukan penangguhan sebagaimana diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan:

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

UU Cipta Kerja menghapus sebanyak 29 pasal UU Ketenagakerjaan. Salah satunya pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang awalnya mengatur tentang kesalahan berat dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berikut pasal yang mengatur tentang alasan terjadinya kesalahan berat bagi pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan pasal 158:

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
  - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.
2. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

3. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4).
4. Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pasal 158 UU Ketenagakerjaan kesalahan berat dengan “ceroboh atau sengaja” dalam artian, pasal tersebut awalnya menekan kepada pihak perusahaan agar lebih mengedepankan prinsip keselamatan kerja. Namun, hal tersebut sudah dipangkas dalam UU Cipta Kerja. Padahal produktivitas kerja dapat terwujud apabila ada upaya menjaga keselamatan dan kesehatan dari tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik.

#### **D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam**

Dalam Alquran terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “kasaba” dan “amala” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja. Dengan kata lain bahwa setiap muslim wajib bekerja/beramal. (QS AtTaubah (9):105; QS An-Nisa (4):32 dan

QS Fatir (35):8). Kerja yang dituntut adalah amal saleh yaitu kerja yang pantas dan patut serta bernilai baik menurut ajaran Islam dalam mewujudkan kesejahteraan. Artinya, inti dari ketentuan Allah SWT tentang bekerja adalah kerja yang disertai dengan akhlak mulia.(QS An-Nahl (16):97).

Mengingat bahwa tujuan penciptaan manusia ke atas bumi adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, maka bekerja mencari nafkah adalah termasuk ibadah dalam arti yang luas, sepanjang pekerjaan itu adalah "*alkasb al-halal*". (QS Az Zariyat (51):56). Setiap yang dilaksanakan memiliki tujuan yang jelas agar dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, yaitu:

1. Tujuan bekerja adalah sesuai dengan diturunkannya syariat Islam itu sendiri, yaitu di samping untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia sebagai insan 'amilus sholihat, bukan penganggur, juga untuk mewujudkan kemaslahatan hidup manusia di dunia dan akhirat. (QS Hud (11): 15).
2. Mengingat bahwa salah satu kebutuhan vital dan esensial manusia adalah kebutuhan jasmani, maka bekerja mempunyai tujuan ekonomis (tjajah) yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. (QS Al-Jumu'ah (62): 10).

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh, karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT. (QS At-Taubah (9): 105). Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah SWT, dan agar kecukupan sehingga tidak

meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu, apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta'ala seperti menjauhi larangan-Nya atau mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan di jalan Allah SWT. Sudah pasti kerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya. (HR Bukhari dari Umar Bin Khattab) yang artinya: “Semua amal tergantung niatnya.”

Al-quran mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional, berarti bersyukur kepada Allah SWT dan ia akan diberi kehidupan yang layak. (QS An-Nahl (16): 97 dan QS Hud (11): 10). Dengan demikian dapat dipahami bahwa ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik tergolong perbuatan ibadah, atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi, sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Bekerja menentukan status manusia. Manusia eksis karena bekerja.

Setiap pekerja sangat penting untuk menekankan prinsip dalam bekerja, yaitu:

#### 1. Prinsip keadilan (al-'adalah)

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. (QS Al-Hadid (57): 25) Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus tegakkan ialah

terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, di mana yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin dan sebaliknya, yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan jalan batil. Di samping itu, keadilan dalam bidang ketatanegaraan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

## 2. Prinsip tolong-menolong dan saling menguntungkan.

Tolong menolong dilakukan dalam hal kebajikan. Tolong-menolong berarti juga cermin keseringan dalam menerapkan prinsip kebersamaan dan kemitraan musyawarah. (QS Al-Hujurat (49): 13). Al-Quran mengandung petunjuk sosial dalam merampungkan berbagai pekerjaan yang dilandasi tolong menolong dalam kebajikan dan saling menguntungkan, tidak saling merugikan dan membahayakan diri dan orang lain. (QS Al-Ma'idah (5): 2).

Artinya: “Janganlah membahayakan diri sendiri dan jangan pula membahayakan orang lain.” (HR Ibnu Majah dari Ubadah Ibnu Usamah). QS 2: 279, Artinya: “Allah Dalam Hadis Qudsi bersabda: Sesungguhnya aku telah mengharamkan perbuatan dholim pada diri sendiri, maka janganlah berbuat dholim terhadap buruh tentang upahnya termasuk dosa besar.” (HR Ahmad)

Suatu kenyataan tidak dapat disangkal bahwa di kalangan umat manusia terdapat perbedaan-perbedaan bakat kodrati dalam berbagai hal antara lain, daya dan kemampuan mereka. Karena itu Allah SWT memerintahkan agar umat manusia menyelenggarakan kehidupan saling menolong saling melengkapi satu sama lain. Atas dasar ini pula, maka adanya spesialisasi lapangan kerja merupakan hal yang mesti dilakukan. Di

dunia modern seperti ini, tuntutan berspesialisasi dalam berbagai lapangan kerja masih dapat dirasakan. Memenuhi kebutuhan hidup manusia yang semakin kompleks seperti sekarang ini, tidak mungkin diselenggarakan hanya sekelompok orang yang dipandang serba bisa. Harus dilakukan orang yang ahli di bidangnya. Jika tidak, maka akan terjadi kekacauan.

### 3. Prinsip kejelasan akad perjanjian dan transparansi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang wajib menunaikan apa yang telah diperjanjikan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu kerja, dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerjamajikan yang meliputi etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. (QS AlBaqarah (2): 282). Dan sabda Nabi SAW yang artinya:

“orang Islam itu terikat oleh syaratsyarat perjanjiannya, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR Tirmidzi dari Abu Amir Al Aqli).

Mengingat hal itu, maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, koalisi dalam berbagai kegiatan ekonomi diharamkan oleh Islam, karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu. (QS Al-Baqarah (2): 278 dan QS Al-Ma'idah (5): 1).



#### 4. Prinsip saling tanggung jawab

Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab, oleh karena itu diperlukan kekuatan dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tanggung jawabnya. (QS Al-Qasas (28): 26) Allah SWT mengisyaratkan agar mengambil orang yang kuat dan jujur sebagai buruh, mengandung arti bahwa majikan punya harapan kepada buruhnya, agar dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai komitmennya terhadap keadilan. Islam melindungi kepentingan majikan dengan memberikan kewajiban moral tertentu kepada buruh di antaranya mempekerjakan pekerja yang jujur teliti rajin cermat dan dapat dipercaya. (QS Al-Muddassir (74): 38).

Demikian sebaliknya, tanggung jawab majikan terutama dalam pemberian upah. Majikan yang mengabaikan pembayaran upah buruhnya, akan menjadi musuh Allah di hari kiamat kelak. Allah berfirman Dalam Hadis Qudsi: “Allah ta'ala berfirman: ada tiga macam manusia menjadi musuhku di hari kiamat nanti, yaitu orang-orang yang aku beri rezeki atas Namaku kemudian ia mampu, orang yang menjual orang yang merdeka lalu ia makan harganya, dan orang yang mengupah seorang buruh maka ia memperoleh hasil kerjanya tetapi tidak mau bayar upah.” (HR Bukhari dari Abu Hurairah). (Lihat juga QS Yunus (10): 108 dan QS An-Nisa (4): 58).

Sekali Tuhan menunjukkan jalan, maka pertanggungjawaban atas penyelenggaraannya sepenuhnya terletak di tangan manusia dan ia menanggung akibat dari ketidakpatuhannya. Nabi Syu'aib AS mengajar

umatnya agar memenuhi takaran dan timbangan. Dengan pemahaman yang lebih luas, dapat diperoleh pengertian dari ayat tersebut bahwa hak orang lain, apapun bentuknya, jangan sampai dikurangi. Apabila hal ini diterapkan dalam hubungannya dengan kerja perburuhan, maka ia akan diperoleh ketentuan bahwa seorang majikan tidak boleh mengurangi upah yang wajar atas kerja yang telah dilakukan oleh buruh sesuai dengan tingkatan masing-masing. (QS Al-Ahqaf (46): 19). Tanggung jawab lainnya adalah menyangkut kesehatan, keamanan, tempat tinggal, dan istirahat, kebebasan beribadah dan lain-lain, adalah seperti dalam jaminan keselamatan buruh di atas.

5. Prinsip kebebasan dalam beribadah dan etika

Tenaga kerja/buruh, bebas dalam mengerjakan ibadah agamanya secara proporsional. Jika panggilan beribadah sudah tiba, pekerjaan harus dihentikan. Untuk persiapan menunaikan ibadah shalat Jumat, pimpinan perusahaan harus memberi kesempatan. (QS Al-Jumu'ah (62):9). Demikian pula ibadah lainnya seperti puasa, salat tarawih, haji dan lainlain. Pemilik kerja tidak boleh menghilangkan kesempatan beribadah bagi pekerja. Termasuk pula dalam hal berpakaian, para pekerja harus mempunyai kebebasan untuk berpakaian menutup aurat, berpakaian sesuai dengan keyakinan agamanya, sebab akan berakibat maksiat bagi pekerja yang memaksakan diri memakai pakaian yang tidak sesuai dengan perintah agamanya.

## 6. Prinsip suka sama suka (Al Taradil)

Dalam setiap transaksi ekonomi, ditandaskan adanya keikhlasan dan ketulusan yang bersifat permanen ketika perjanjian berlangsung, maupun ketulusan menerima akibat hukum dari akad tersebut. (QS An-Nisa (4): 28-29).

Islam telah meletakkan dasar-dasar tentang jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja, yaitu aturan hukum perburuhan atau hubungan kerja, antara lain adalah melaksanakan kewajiban bukan menuntut hak, lengkapnya menyangkut hak dan kewajiban majikan dan pekerja. Majikan/pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai perjanjian yang telah disepakati bersama. Allah berfirman Dalam Hadis Qudsi: “Allah berfirman: ada tiga macam manusia yang menjadi musuhKu di hari kiamat nanti, yaitu orang-orang yang aku beri rizki atas namaKu kemudian ia menipu, orang yang menjual orang merdeka lalu ia makan harganya, dan orang yang mengupah seorang buruh maka ia memperoleh hasil kerjanya tetapi tidak mau pembayaran upah.” (HR Bukhari dari Abu Hurairah).

Majikan wajib mencukupkan makan minum pekerja, menyediakan tempat tinggalnya, memberikan pendidikan, dan tidak memberatkan pekerjaan buruh. Di samping itu, majikan juga diperintahkan agar memperlakukan buruh seperti memperlakukan dirinya sendiri. Sabda Nabi SAW yang artinya: “Saudara-saudaramu itu dijadikan oleh Allah sebagai

pembantu di bawah kekuasaanmu. Barangsiapa yang saudaranya di bawah kekuasaannya, maka hendaklah ia memberi makan seperti makanannya sendiri, berilah dia pakaiannya sendiri dan jangan memberikan beban yang tidak terpicul olehnya, maka bantulah dia.” (HR Tirmidzi dari Abu Dzar).

Selanjutnya majikan wajib berlaku adil terhadap semua pekerja dan tidak merugikan mereka. Di samping itu, majikan harus pula memberi santunan dan memberi peluang kepada pekerja untuk memiliki saham dalam perusahaan. Nabi SAW mengatakan dalam sabdanya, yang artinya: “Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebahagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan rezekinya itu tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama merasakan rezeki itu. Maka Mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?”

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a, Nabi SAW (dilaporkan) bahwa beliau bersabda: apabila seseorang kamu didatangi pembantunya yang membawakan makanannya, maka apabila iya tidak mengajaknya, hendaknya memberikan makanan itu sedikit atau beberapa suap kepadanya, karena pembantu itu adalah orang-orang bertanggung jawab merawatnya.” (HR Bukhari).

Artinya: “Dari Abu Musa Al Ashari, Nabi SAW (dilaporkan bahwa) beliau bersabda: hamba yang melakukan ibadah yang baik kepada Tuhannya dan menunaikan hak, kejujuran dan kepatuhan yang menjadi kewajibannya kepada tuannya mendapat dua pahala.” (HR Bukhari).

Dari ayat dan Hadits di atas disimpulkan bahwa pengusaha/majikan ada dua yaitu:

- a. Menyuruh pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam batas yang disepakati bersama; dan
- b. Memberikan sanksi kepada pekerja yang melalaikan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Karena Islam menentukan adanya keseimbangan antara majikan dan buruh, maka buruh berkewajiban agar bertindak jujur dan tulus terhadap majikannya. (QS Al-Qasas (28): 27).

Selanjutnya, pekerja mempunyai kewajiban melaksanakan tugas dengan baik dan berdisiplin, sesuai jenis kerja yang telah disepakati bersama antara dia dengan majikan/pengusaha. Berdasarkan sabda Nabi SAW berikut, yang artinya: “Dari Abu Musa Al Azhari r.a dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) beliau bersabda: hamba yang melakukan ibadah yang baik kepada Tuhannya dan menunaikan hak, kejujuran kepatuhan yang menjadi kewajibannya pada tuannya, mendapat dua pahala.” (HR Bukhari).

Artinya: “Abu Musa juga (dilaporkan bahwa) ia berkata: Rasulullah SAW bersabda 3 macam orang yang mendapat dua pahala seorang Ahlul kitab yang beriman kepada nabinya dan beriman kepada nabi Muhammad SAW seorang yang memiliki budak, lalu didiknya dengan baik dan diajarinya dengan baik, kemudian dibebaskannya lalu dinikahkannya, maka ia mendapat dua pahala.” (HR Bukhari Muslim).

Artinya: “Dari Jabir (dilaporkan bahwa) ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: siapapun yang lari maka hapuslah zimmah terhadapnya.” (HR Bukhari).

Artinya: “Dari Jabir juga, dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) Beliau bersabda: apabila budak melarikan diri, tidak diterima shalatnya.” (HR Bukhari).

Di samping melaksanakan kewajiban, maka pekerja/buruh mempunyai hak-hak sebagai berikut:

- a. Memperoleh upah, premi, hadiah dan sebagainya, sesuai kesepakatan sama antara bekerja dengan usaha sebelum memulai pekerjaan.
- b. Sebagai manusia makhluk Allah SWT, pekerja berhak mendapatkan perlakuan wajar dan manusiawi. (QS Al-Baqarah (2): 213; QS An-Nisa (4): 36; dan QS Ar-Rum (30): 38)
- c. Mendapat kesempatan yang cukup untuk beribadah. (QS Al-Jumu'ah (62): 9).

Tenaga kerja/buruh bebas dalam mengerjakan ibadah agamanya secara proporsional. Jika panggilan beribadah sudah tiba, pekerjaan harus dihentikan untuk persiapan menunaikan ibadah shalat jumat, pimpinan perusahaan harus memberi kesempatan. Demikian pula dalam ibadah lainnya seperti puasa, tarawih, haji dan lain-lain. Pemilik kerja tidak boleh menghilangkan kesempatan beribadah bagi pekerja. Termasuk pula dalam hal berpakaian, para pekerja harus mempunyai kebebasan untuk berpakaian menutup aurat, berpakaian sesuai dengan keyakinan agamanya, sebab akan

berakibat maksiat bagi pekerja yang memaksakan dirinya memakai pakaian tidak sesuai dengan perintah agamanya.

Walaupun pekerja harus patuh kepada majikan, namun bila perintah yang tidak sesuai dengan norma-norma yang dipegangi bahkan berlaku dosa, maka ia berhak menolak perintah/tugas yang berindikasi dosa (maksiat). Artinya: “Dari Abdullah r.a dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) Beliau bersabda: maka apabila ia diperintahkan untuk melakukan hal yang maksiat, maka tidak ada kewajiban patuh dan taat.” (HR Bukhari). Artinya: “Dari Ali r.a dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) Beliau bersabda: sesungguhnya patuh adalah dalam hal-hal yang baik.” (HR Bukhari).

Dalam bekerja, manusia tidak memforsir tenaganya, ia memerlukan waktu untuk beristirahat yang cukup dan tidak berlebihan, setelah itu ia akan melanjutkan pekerjaannya kembali. Untuk itu, maka pekerja mempunyai hak memperoleh kesempatan istirahat dan cuti. Karena pekerja adalah makhluk sosial dan membutuhkan berkumpul dan mengeluarkan pendapat, maka ia juga mempunyai hak untuk berorganisasi dalam rangka *ta'awanu alalbirri wataqwa*.

### **BAB III**

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap**

Ketenagakerjaan pada umumnya biasa diartikan sebagai suatu peristiwa di mana terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan pihak yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah, sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan ataupun suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri serta memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut, terdapat salah satu aspek penting dalam ketenagakerjaan yaitu pekerjaan. Pekerjaan diposisikan sebagai suatu kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi oleh setiap individu karena dengan bekerja seseorang tersebut dapat memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini berarti merujuk kepada kesejahteraan setiap tenaga kerja di Indonesia.<sup>53</sup>

Kemudian lebih lanjutnya dipaparkan kembali dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD NRI

---

<sup>53</sup> Fathammubina dan Apriani, “Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja,” 118.



Tahun 1945 tersebut telah jelas bahwa kesejahteraan adalah hak setiap warga negara agar dapat menjalani kehidupan yang layak, dan untuk mendukung terciptanya kesejahteraan maka dibutuhkan pekerjaan yang layak. Setiap warga negara pada dasarnya pasti memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera tersebut adalah hak bagi setiap warga.

Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah bebas atau sama. Seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan isi dari Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan hukum Negara Republik Indonesia, namun pada kenyataannya secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas, karena dengan bermodalkan tenaganya saja kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri terlebih lagi lapangan kerja sekarang tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan.

Hukum ketenagakerjaan jelas memberikan perlindungan serta keadilan sosial bagi pekerja yang menjadi pelaku utama dalam ketenagakerjaan. Namun masih seringkali terjadinya ketidakadilan sosial terhadap pekerja, salah satunya yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau dengan kata lain disebut PHK. PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>54</sup>

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law inforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.<sup>55</sup>

Berdasarkan hasil riset dan wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cilacap yang dilakukan oleh peneliti dan Ibu Andini Fitriliah, S.Sos sebagai Mediator Hubungan Industrial ahli muda dan diketahui oleh Kabid HI & Jamsostek Ibu Moestika Permana Sari, S.E.,M.M dilakukan pada tanggal 24 Juli 2023, dijelaskan bahwa jumlah pekerja sektor formal di Kabupaten Cilacap dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 yang terdata adalah 54.029 pekerja. Adapun data kasus PHK pekerja sektor formal tahun 2021-2022 bisa dilihat pada tabel berikut :

---

<sup>54</sup> Hatane, Alfons, dan Matitaputty, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," 268.

<sup>55</sup> Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018): 328.

Sektor Usaha	Jenis Perselisihan	Jumlah Pekerja/Buruh	Tuntutan/Alasan	Hasil Penyelesaian
Industri Pengolahan Kayu	Perselisihan PHK	10	Uang Pesangon	Anjuran
Perusahaan Alih Daya	Perselisihan PHK	10	Tidak dipekerjakan kembali	Perjanjian Bersama
Perusahaan Alih Daya	Perselisihan PHK	1	Dipekerjakan kembali	Perjanjian Bersama
Perdagangan	Perselisihan PHK	1	Uang pesangon	Anjuran
Industri Pengolahan Ikan	Perselisihan PHK	2	Uang pesangon	Perjanjian Bersama
Industri Pengolahan Ikan	Perselisihan PHK	1	Uang pesangon	Perjanjian Bersama
Jumlah			25	

Tabel 1. Data Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2021

Sektor Usaha	Jenis Perselisihan	Jumlah Pekerja/Buruh	Tuntutan/Alasan	Hasil Penyelesaian
Finance	Perselisihan PHK	1	Uang Pesangon	Perjanjian Bersama
Konstruksi	Perselisihan PHK	22	Uang Pesangon	Perjanjian Bersama
Perusahaan Alih Daya	Perselisihan PHK	40	Gaji belum dibayarkan, kompensasi PKWT, dan iuran BPJS	Anjuran
Perkapalan	Perselisihan PHK	1	Uang Pesangon	Perjanjian Bersama
Perhotelan	Perselisihan PHK	1	Uang Pesangon	Perjanjian Bersama
Finance	Perselisihan PHK	1	Bekerja kembali atau uang pesangon	Perjanjian Bersama
Konstruksi	Perselisihan PHK	25	Gaji belum dibayarkan	Perjanjian Bersama

Perikanan	Perselisihan PHK	1	Uang Pesangon	Perjanjian Bersama
Jumlah			92	

Tabel 2. Data Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2022

Untuk perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh ketika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, dimana dalam aturan tersebut mengatur mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja hingga proses setelah terjadinya PHK. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Mekanisme pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara peker/buruh dan pengusaha. Adapun mekanisme pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
- b. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha

kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja atau 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh dalam masa percobaan;

- c. Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan;
- e. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## 2. Jenis-Jenis pemutusan Hubungan kerja

Masalah yang sangat penting bagi seorang tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan ialah mengenai pemutusan hubungan kerja. Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 jenis, diantaranya:

### a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.<sup>56</sup> Misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam

---

<sup>56</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT Inter Masa, 2000), 19.

ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.<sup>57</sup> Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha /Majikan

Pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat dilakukan secara sepihak saja, jika adanya perselisihan antara si pekerja dengan majikan maka hal tersebut harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui panitia penyelesaian pemutusan perselisihan buruh. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

---

<sup>57</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bima Aksara, 2000), 20.

- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 6) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- 7) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha



dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh majikan/pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam prakteknya, majikan/pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan pemberhentian atau penghematan. Sebaliknya pekerja melihat PHK dalam hal yang berbeda dengan pengusaha. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya. Tidak jarang bahwa pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Disamping itu juga letak / lokasi tempat kerja, usia dan jenis pekerjaannya yang membuat pekerja bertahan dengan pekerjaan tersebut. Pertimbangan semacam ini mempengaruhi seorang yang di PHK, sehingga pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja atau *job security*.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Buruh/ pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya

adalah dari buruh/pekerja itu sendiri. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan atau buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.

Apabila dalam segala usaha pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindari, maka pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan harus melakukan suatu perundingan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila perundingan tersebut tidak menemukan jalan keluar

maka pihak pengusaha dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan disertai alasan-alasan yang menjadi dasarnya.

Kemudian Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut akan memanggil kedua belah pihak untuk dimintai keterangan di muka persidangan maka Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan memutuskan masalah tersebut. Apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut menolak permohonan pengusaha tersebut maka pihak pengusaha harus tetap mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Dan apabila permohonan pengusaha tersebut dikabulkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan terjadi setelah keputusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Menurut Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena :<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang” (2023).

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
  - b. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
  - c. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;

- e. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
8. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
10. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
11. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

12. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
13. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
14. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
15. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Adapun upaya yang harus dilakukan oleh pengusaha agar tidak terjadinya PHK, hal tersebut diatur dalam Pasal 151 Ayat (1), (2), (3), dan (4).

- (1) Pengusaha, Pekeda/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekeda/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib

dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja diatur Pasal 153 ayat (1) yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ayat (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adapun alasan – alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja yaitu :

- a. Alasan ekonomis terdiri dari :
  - 1) Menurunnya hasil produksi perusahaan
  - 2) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan



- 3) Menurunnya persediaan bahan pasar
  - 4) Merosotnya penghasilan perusahaan yang mengakibatkan kerugian
- b. Alasan diluar perusahaan terdiri dari:
- 1) Karena bencana alam
  - 2) Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Artinya bahwa perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, jika itu terjadi maka perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan tanpa ada alasan yang telah diatur oleh Undang-undang maka perbuatannya batal demi hukum, dan perusahaan Wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan adanya larangan ini diharapkan hak-hak bagi pekerja tidak dilanggar oleh perusahaan karena mengingat dampak dari pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap angka pengangguran di Indonesia sehingga pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya tetap memperhatikan larangan-larangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya bagi siapapun baik dari kalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan terjadinya PHK tentu pihak pekerja yang dalam posisi terugikan karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam

hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang – wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang dilanggar oleh pengusaha atau perusahaan yang terkait.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat PHK yang menimbulkan hak dan kewajiban berdasarkan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau bagi pekerja PKWTT/ pekerja tetap, termaktub dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Adapun uang pesangon yang harus diberikan ketentuan sebagai berikut :

a. Uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang penghargaan masa kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
- 3) Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja; peraturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama

Sedangkan Untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sejak lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2022, pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan masa kerja minimal 1 (satu) bulan bekerja secara terus menerus apabila telah selesainya kontrak atau berakhirnya kontrak atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang kompesasi dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :  $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$  (satu) bulan upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :  $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$  (satu) bulan upah;

Dari hasil wawancara tersebut, dengan ini penulis menganalisis bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Dalam terjadinya PHK, jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa :<sup>59</sup>

1. Teguran tertulis;
2. Pembatalan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi;
4. Pembekuan kegiatan usaha.

---

<sup>59</sup> “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat” (2021).

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. Dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid-19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

1. Upah pokok
2. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Adanya pemutusan hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sehingga dapat dianalisa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yaitu pekerja/buruh tidak lagi memiliki suatu kewajiban untuk bekerja kepada pengusaha tersebut



dan sebaliknya juga pengusaha tidak pula berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja/buruh tersebut. Bagi pekerja/buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan berdampak langsung pada pendapatan (*income security*) bagi pekerja/buruh tersebut dan bagi keluarganya, sedangkan bagi pengusaha dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah di didik dan memahami serta mengerti akan prosedur kerja di perusahaannya.

Disamping itu pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap pengusaha yang terutama masalah keuangan pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja harus memiliki dana untuk membayar uang pensiun, uang pesangon, uang penghargaan ataupun uang ganti rugi. Maka dari itu, manager sumber daya manusia harus dapat untuk memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja yang berhenti agar tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat yang dianggap cukup.

Pengusaha wajib untuk memenuhi kewajiban ini, apabila tidak memenuhi kewajiban ini maka dapat diancam dengan sanksi pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yang telah diakomodir melalui adanya Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 dimana apabila pengusaha tidak membayar hak-hak tersebut maka dapat dikenakan pidana sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan bunyi :

*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (21), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).*

Khusus untuk pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dapat diberikan apabila PHK dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

Hal ini sebagai upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Perlindungan hukum ini dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum represif disebabkan oleh perlindungan berupa hak-hak tersebut timbul setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK) dan sebagai hukuman kepada pengusaha karena telah melakukan PHK kepada pekerja tersebut.<sup>60</sup>

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh/ tenaga kerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh. Perlindungan hukum adalah suatu

---

<sup>60</sup> Yogaswara, Novera, dan Ahmaturrahman, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19,” 296.

perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Sementara itu, perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, hukum subyektif ini merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*). Hukum juga menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum *nir kodrati* yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Pemerintah juga mengeluarkan beberapa kebijakan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu antara lain:<sup>61</sup>

1. Dikeluarkannya program kartu prakerja

Program kartu prakerja ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja. kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat berkeja dan berkarya kembali. Program

---

<sup>61</sup> Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, dan Niken Febriana Dwi, "Peran Negara atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 8 (2020): 448.

kartu prakerja memberikan bantuan kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp. 3.550.000 selama 4 bulan yang dikirimkan secara bertahap. Selain itu pemerintah juga bekerja sama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian insentif tambahan sebesar Rp.600.000 kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK yang telah terdaftar dalam BP jamsostek dan juga insentif survey kebhkerjaan sebesar Rp.150.000.

## 2. Program padat karya tunai

Program ini diterapkan untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi covid 19. Sasaran dari program ini ditujukan bagi keluarga miskin, pengangguran atau yang sudah menganggur.

## 3. Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja

Menteri ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan dan program tersebut dikeluarkan untuk mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Kemnaker menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19. SE tersebut menekankan

pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar COVID-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan undang-undang.

#### 4. Program jaring pengaman sosial (JPS)

Program JPS selama pandemi Covid-19 adalah program yang dirancang untuk membantu rakyat miskin yang terkena dampak akibat pandemi COVID-19 dan dilaksanakan melalui tahapan penyelamatan dan pemulihan menuju pada kondisi normal. Program program tersebut yaitu, bantuan sembako, bantuan sosial tunai yang mana program ini memberikan dana secara tunai kepada masyarakat sebesar Rp.600.000 kepada masyarakat selama 3 bulan, listrik gratis yang mana listrik intensif listrik gratis ini diberikan kepada pekerja yang terdampak pandemi covid 19, dengan memberikan pembebasan tagihan, diskon listrik, penghapusan biaya minimum dan penghapusan abnomen, dan subsidi gaji karyawan dimana subsidi ini diberikan bagi karyawan yang terdaftar di BPJS ketenagakerjaan dengan gaji dibawah 5 juta. Penerima subsidi gaji karyawan ini akan menerima bantuan Rp.600.000 selama 4 bulan dan pembayarannya akan dilakukan selama dua tahap atau setiap Rp.1,2 juta setiap penyaluran.

Selain pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang merupakan upaya perlindungan hak-hak

pekerja/buruh ketika mengalami pemutusan hubungan kerja, pemerintah juga telah melakukan upaya perlindungan pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja melalui adanya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang mana dana dari program tersebut berasal dari rekomposisi dari iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebesar 0,46% dimana sebesar 0,22% dibayarkan oleh pemerintah pusat.

Pekerja/buruh yang dapat memperoleh program JKP harus memenuhi persyaratan berupa :

1. Warga Negara Indonesia
2. Belum mencapai usia 54 tahun saat mendaftar
3. Mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha
4. Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP dan JKM (5 program); dan
5. Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT dan JKM (4 program).

Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diberikan berupa:

1. Uang tunai

Diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan upah dengan ketentuan:

- a. Sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama
- b. Sebesar 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya

2. Akses informasi pasar kerja

Diberikan dalam bentuk layanan :

- a. Informasi pasar kerja
- b. Bimbingan jabatan

3. Pelatihan kerja

Manfaat pelatihan kerja diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi baik yang diselenggarakan melalui daring dan/atau luring.

Manfaat JKP bagi peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan karena :

- a. Mengudurkan diri;
- b. Cacat total tetap;
- c. Pensiun;
- d. Meninggal dunia

Manfaat pemberian JKP dapat menjadi hilang atau hangus apabila:

- a. Tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 bulan sejak terjadinya PHK;
- b. Telah mendapatkan pekerjaan;
- c. Meninggal dunia

Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja



karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Secara yuridis status pekerja dengan pengusaha adalah sama, namun dalam hubungan kerja ada hubungan diperatas antara pemberi kerja dan penerima kerja. Ketidaksamaan kedudukan antara

pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik dimana ketika pengusaha mengeluarkan suatu kebijakan namun terkadang pekerja/buruh memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Hal ini yang terkadang menjadi pemicu awal terjadinya perselisihan/konflik di dalam suatu hubungan kerja.<sup>62</sup>

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para pekerja maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia.<sup>63</sup>

Menurut penulis perlindungan yang diberikan oleh pemerintah sudah efektif, karena dengan adanya seperangkat aturan hukum yang diberlakukan dalam melindungi pekerja/buruh terhadap hak-haknya akibat PHK pekerja/buruh telah terhindar dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin akan dilakukan oleh pengusaha. Dan dengan adanya aturan hukum yang jelas juga pekerja/buruh telah mendapatkan keadilan, kepastian dan kemanfaatan

---

<sup>62</sup> Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," 24.

<sup>63</sup> Renita, Iriansyah, dan Afrita, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru," 243.

dari aturan hukum itu sendiri. Namun yang perlu menjadi perhatian adalah Aparat penegak hukum dalam memainkan peranan penting ini. jika peraturannya sudah baik, tetapi kualitas petugas penegak hukumnya kurang baik, maka akan menimbulkan permasalahan dalam penegakkan hukumnya. Sarana dan fasilitas pendukung pun mempunyai peran penting di dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

### **B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap dan Solusinya**

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD 1945.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha

wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, khususnya bagi rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tenaga kerja itu sendiri, negara juga menjamin perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk itu maka diundangkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal 150 UUK menetapkan bahwa bab ini akan mencakup pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut ketentuan Pasal 1603g KUHPdata, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu yang tidak tentu atau sampai dinyatakan putus, tiap pihak berhak memutuskannya dengan pemberitahuan pemutusan hubungan

kerja. Hal serupa berlaku dalam hal perjanjian untuk waktu tertentu, dalam hal pemberitahuan dipersyaratkan. Kendati begitu, baik KUHPerdata maupun UUK menambahkan sejumlah syarat tertentu sebelum pemberitahuan demikian dapat diberikan. Ketentuan Pasal 151 UUK menetapkan tiga tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja. Pertama, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Penjelasan ketentuan ini, frasa “dengan segala upaya” merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metoda kerja, dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh. Kedua, bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Terakhir, jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari ketidakadilan pihak pengusaha. Pemerintah sendiri sangat

menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja, yaitu dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini PHK itu harus dapat dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dan terdapat langkah-langkah terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

Perlindungan hak-hak pekerja disini salah satunya adalah mengenai uang pesangon, apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada perselisihan hubungan industrial, tetapi jika pemberian uang pesangon tidak didapati kesepakatan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka akan timbul perselisihan hubungan industrial, karena apabila tidak dirumuskan aturannya maka pengusaha bisa saja memberikan uang pesangon tanpa dasar dan tidak berpihak pada pekerja dan kondisi seperti inilah yang membuat permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial sulit diselesaikan. Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai dasar perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan memberikan harapan terhadap pekerja atau buruh agar dapat mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan aturan yang berlaku, meskipun keberadaan lembaga hukum di Indonesia hingga saat ini belum bekerja secara maksimal karena disebabkan oleh faktor-faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap ialah :

1. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama

Bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dalam praktiknya masih banyak ditemui aturan yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan sehingga seringkali hal tersebut menjadi cela bagi pengusaha untuk tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh;

2. Organisasi pekerja dalam hal ini serikat pekerja/buruh

Bahwa keberadaan dan peran serta serikat pekerja/serikat buruh dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja dalam praktiknya masih belum dilakukan secara optimal sehingga berdampak pada hak-hak pekerja/buruh yang pada akhirnya tidak terpenuhi sebagaimana mestinya;

3. Kurangnya pengetahuan dan kesadaran baik itu dari pengusaha dan pekerja/buruh terkait hak dan kewajibannya

Bahwa tingkat kesadaran pengusaha dan pekerja/buruh terkait hak dan kewajibannya perihal pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang



erat hubungannya dengan kurangnya pengetahuan yang dimiliki sehingga tidak jarang hak-hak pekerja/buruh tidak terpenuhi karena dengan alasan rendahnya pemahaman terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain tiga faktor tersebut, ada beberapa hambatan permasalahan Perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Faktor regulasi

Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum

Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa berartinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.

3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda.

Masih sering ditemukan posisi posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dengan ini diberikan alternatif solusi yang dapat dilakukan, diantaranya :

1. Melakukan verifikasi terhadap setiap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama kepada perusahaan di Kabupaten Cilacap sehingga harapannya dapat mengurangi terjadinya penyimpangan aturan yang dilakukan oleh pengusaha;
2. Melakukan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh (serikat pekerja/serikat buruh) sebagai upaya preventif terjadinya ketidakpenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga dapat mencegah terjadinya peselisihan hubungan industrial;
3. Melakukan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh, serta

bekerjasama dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kepesertaan program BPJS sehingga dapat melindungi pekerja/buruh dari resiko-resiko dalam melaksanakan pekerjaannya;

4. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.
5. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.
6. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan

terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut ( masker ), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/ pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah samasama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.
2. Perlindungan terkait hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan tau sejumlah

uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu pemenuhan terhadap upah yang wajib diberikan kepada pengusaha apabila terjadi PHK. Hak berupa pemberian upah tersebut terbagi dalam 3 bagian yaitu : pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya yang patut didapatkan oleh pekerja/buruh.

3. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap diantaranya ialah dalam praktiknya masih banyak ditemui aturan yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan sehingga seringkali hal tersebut menjadi cela bagi pengusaha untuk tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh; keberadaan dan peran serta serikat pekerja/serikat buruh dalam praktiknya masih belum dilakukan secara optimal sehingga berdampak pada hak-hak pekerja/buruh yang pada akhirnya tidak terpenuhi sebagaimana mestinya; Kurangnya pengetahuan dan kesadaran baik itu dari pengusaha dan pekerja/buruh terkait hak dan kewajibannya; Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam

prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

4. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan verifikasi terhadap setiap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama kepada perusahaan di Kabupaten Cilacap; Melakukan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh (serikat pekerja/serikat buruh) sebagai upaya preventif terjadinya ketidakpenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga dapat mencegah terjadinya peselisihan hubungan industrial; Melakukan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh, serta bekerjasama dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kepesertaan program BPJS sehingga dapat melindungi pekerja/buruh dari resiko-resiko dalam melaksanakan pekerjaannya; intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

## **B. Saran**

1. Pemerintah dan pelaku usaha harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. Disamping

itu para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah juga hendaknya menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

2. Membudayakan pekerja agar mengerti dan memahami hak dan kewajiban yang diterima selama bekerja pada perusahaan, selain itu pekerja harus lebih mengetahui mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja sehingga mereka dapat menuntut apabila tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad. *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*. Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010.
- Apeldoorn, L.J. Van. *Pengantar Ilmu Hukum Terjemahan Oetarid Sadino*. Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 1993.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Breman, Jan. *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het Arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust (Menjinakkan Sang Kuli Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997.
- Cahyaningtyas, Vincensia Anindya. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Morality : Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (Juni 2022).
- Darmodiharjo, Darji dan Shidarta. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Fathammubina, Rohendra, dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure* 3, no. 1 (Mei 2018).
- Fauzi. "Aspek Hukum Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)." *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman* 2, no. 1 (2006).
- Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan." *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018).
- Frivanty, Siti, dan Dwi Aryanti Ramadhani. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8, no. 2 (2021).
- Fuady, Munir. *Aliran Hukum Kritis; Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003.

- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 2017.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Hatane, Karina, Saartje Sarah Alfons, dan Matitaputty. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19.” *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021).
- Irewati, Awani. *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati*. Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI, 2013.
- Kalsen, Hans. *General Theory of Law and State diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien*. Bandung: Penerbit Nusa Media, 2011.
- . *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Penerbit Nusa Media, 2006.
- Kansil, CST. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1898.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Maulinda, Rizka, Dahlan, dan M. Nur Rasyid. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU.” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3 (Desember 2016).
- MD, Ahmad Ali. *Keadilan Hukum Bagi Orang Miskin*. Yogyakarta: Jurnal Mimbar Hukum, 2012.
- Mogi, Erica Gita. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Administratum* V, no. 2 (April 2017).
- Mustakim dan Syafrida. “Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar’i* 7, no. 8 (2020).
- MZ, Alaydrus Sayyid. “Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (Persero) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik.” *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 1 (2020).
- Narbuko, Cholid, dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

- Narimawati, Umi. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media, 2008.
- O., Notohamidjojo. *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*. Jakarta: Penerbit BPK Gunung Mulia, 2000.
- Osgar, Sahim Matompo. "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja." *Rechstaat Nieuw* 6, no. 2 (2020).
- Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Nguruah Ardhya, dan M.Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *e-Journal Komunikasi Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Hukum* 5, no. 3 (November 2022).
- Panjaitan, Krismena Natalina. *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (2021).
- Prajnaparamitha, Kanyaka, dan Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 2 (2020).
- Pujiastuti, Endang. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rawls, John. *a Theory of Justice*. United State of America: Harvard University Press, 1999.
- Renita, Iriansyah, dan Indra Afrita. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdsarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, Desember 2021, 2 edisi.
- S, Laurensius Arliman. "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Selat* 5, no. 1 (Oktober 2017).
- Sajou, Daniel Marshal, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, dan Niken Febriana Dwi. "Peran Negara atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 8 (2020).

- Santoso, M. Agus. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Soebekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Inter Masa, 2000.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bima Aksara, 2000.
- Soekanto, Soerjono. *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta: Rajawali Press, 2000.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Soerjono, Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegak Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Surya, Deden Muhamad. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan." *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (September 2018).
- Udiana, I Made. *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*. Bali: Udayana University Press, 2018.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (2023).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Wahyudi, Eko. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yogaswara, Muhammad Fahry, Arfianna Novera, dan Ahmaturrahman. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Simbur Cahaya* XXIX, no. 2 (Desember 2022).
- Zubi, Muhammad. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)." *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021).