

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan adanya hukum dalam masyarakat, fungsinya adalah untuk menyatukan dan mengatur kepentingan yang sering kali saling bertentangan. Oleh karena itu, hukum perlu berupaya untuk menyatukan agar bentrokan kepentingan dapat diminimalisir. Definisi hukum dalam Bahasa Indonesia sesuai dengan KBBI adalah aturan atau norma yang secara resmi dianggap wajib, yang ditetapkan oleh pemimpin atau pemerintahan, perundang-undangan, peraturan, dan lain-lain untuk mengatur interaksi sosial, standar atau pedoman mengenai fenomena alam tertentu, serta keputusan atau pertimbangan yang diambil oleh hakim di pengadilan, atau putusan.¹⁰

Dengan kata lain, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai representasi dari peran hukum, yaitu ide yang menunjukkan bahwa hukum mampu menghadirkan keadilan, stabilitas, kepastian, keuntungan, dan ketenangan. Berikut adalah pandangan yang diambil dari berbagai pakar mengenai perlindungan hukum:

¹⁰ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 595

- a. Menurut Satjito Rahardjo, hukum memberikan perlindungan adalah suatu usaha untuk menjaga kepentingan seseorang dengan cara memberikan Hak Asasi Manusia kepada individu tersebut agar dapat bertindak demi kepentingan itu.
- b. Setiono menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya atau tindakan untuk menjaga masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa yang melanggar hukum, demi menciptakan keadaan tertib dan nyaman sehingga manusia bisa menghargai martabatnya.
- c. Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah proses menjaga individu dengan menyelaraskan nilai-nilai atau norma-norma yang tercermin dalam perilaku dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam interaksi antar manusia.
- d. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua jenis kekuasaan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, isu perlindungan hukum bagi rakyat (yang diatur) berkaitan dengan pemerintah (yang mengatur). Sedangkan dalam konteks kekuasaan ekonomi, isu perlindungan hukum menyangkut perlindungan untuk golongan yang lemah (secara

ekonomi) dibandingkan dengan golongan yang kuat (secara ekonomi), seperti perlindungan bagi pekerja terhadap majikan.¹¹

Pada intinya, perlindungan hukum tidak membedakan antara pria dan wanita. Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila seharusnya memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warga negaranya, karena perlindungan hukum tersebut akan menghasilkan pengakuan dan jaminan hak asasi manusia dalam bentuk individu serta komunitas dalam kerangka negara kesatuan yang mengedepankan semangat kebersamaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut pandangan Dr. O. Notohamidjojo, SH, hukum merupakan sekumpulan aturan tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat wajib untuk perilaku manusia dalam masyarakat negara serta hubungan antarnegara, yang berorientasi pada dua prinsip, yaitu keadilan dan manfaat, demi terkendalinya kehidupan dalam masyarakat yang damai.

Prof. Mahadi, SH mendefinisikan hukum sebagai seperangkat norma yang mengatur perilaku manusia di dalam masyarakat.

Sementara itu, Soedjono Dirdjosisworo mengemukakan bahwa pemahaman hukum dapat dilihat dari delapan perspektif, yaitu: hukum sebagai penguasa, hukum sebagai aparat penegak, hukum dari sudut

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 10

sikap dan tindakan, hukum dalam kerangka sistem aturan, hukum sebagai jalinan nilai, hukum sebagai tata hukum, hukum sebagai ilmu pengetahuan hukum, dan hukum dalam konteks disiplin hukum.

Beragam definisi yang telah diajukan dan ditulis oleh para ahli hukum secara esensial memberikan batasan yang hampir serupa, yaitu bahwa hukum mencakup aturan tentang tingkah laku manusia.^{12\}

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kata perlindungan berasal dari istilah lindung yang berarti memberikan perlindungan, mencegah, mempertahankan, dan melindungi. Sementara itu, perlindungan mencakup pengertian konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan mengacu pada upaya melindungi sesuatu dari ancaman berbahaya, yang mungkin berupa kepentingan atau objek fisik. Di samping itu, perlindungan juga mencerminkan makna pengayoman yang diberikan seseorang kepada individu lain yang lebih rentan. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai perlindungan yang diberikan oleh sistem hukum atau melalui mekanisme dan alat hukum.

Namun, dalam konteks hukum, pemahaman mengenai perlindungan hukum adalah serangkaian usaha yang dilakukan dengan sadar oleh individu atau lembaga pemerintah serta swasta dengan tujuan memastikan keamanan, penguasaan, dan pencapaian

¹² Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Medan: Medan area University Press, 2012), hlm. 5-6.

kesejahteraan hidup sesuai hak asasi yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia.¹³

Pada intinya, perlindungan hukum tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Sebagai negara yang berlandaskan Pancasila, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warga negaranya. Hal ini penting karena perlindungan hukum tersebut dapat menciptakan pengakuan serta jaminan hak asasi manusia sebagai individu dan makhluk sosial di dalam bingkai negara kesatuan yang mengutamakan rasa kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam Jurnal Ekonomi Keuangan, tipe perlindungan hukum yang disediakan oleh sebuah negara memiliki dua ciri utama, yaitu bersifat preventif dan bersifat retributif. Jenis perlindungan hukum yang paling mudah dikenali adalah adanya institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, serta lembaga yang menyelesaikan konflik di luar proses pengadilan.

Perlindungan yang dimaksud dengan sifat pencegahan adalah pembuatan peraturan, sedangkan perlindungan yang dimaksud dengan sifat hukuman adalah penerapan peraturan.

Adapun tujuan dan metode pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:

¹³ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/>, diakses pada 8 Mei 2026.

- a. Menyusun kebijakan, yang dimaksudkan untuk:
 - 1) Memberikan kewajiban dan hak
 - 2) Menjamin hak-hak dari subyek hukum yang ada
- b. Melaksanakan kebijakan dengan cara:
 - 1) Hukum administrasi negara yang berperan dalam mencegah pelanggaran hak melalui izin dan pengawasan.
 - 2) Hukum pidana yang bertujuan untuk menangani semua pelanggaran terhadap aturan hukum, dengan menerapkan sanksi hukum berupa hukuman pidana.
 - 3) Hukum perdata yang berfungsi untuk mengembalikan hak-hak dengan memberikan pembayaran kompensasi atau ganti rugi.¹⁴

3. Sarana Perlindungan Hukum

Pada perlindungan hukum, diperlukan sebuah alat atau media untuk pelaksanaannya, yang sering dikenal sebagai sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum terbagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif. Dalam konteks perlindungan hukum preventif ini, individu atau entitas hukum diberi kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau pandangannya sebelum keputusan pemerintah menjadi final. Tujuan dari ini adalah untuk menghindari terjadinya sengketa. Perlindungan

¹⁴ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, (Bandar Lampung: Universitas lampunL, 2007), hlm. 31.

hukum preventif memiliki peranan yang sangat penting bagi tindakan pemerintah yang berlandaskan kebebasan, karena dengan adanya perlindungan ini, pemerintah akan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi. Di Indonesia, saat ini belum terdapat aturan spesifik mengenai perlindungan hukum preventif.

- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum dalam kategori represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Penanganan perlindungan hukum melalui Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori ini. Prinsip perlindungan hukum yang terkait dengan tindakan pemerintah didasarkan pada pemahaman mengenai pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Secara historis, konsep ini muncul dalam tradisi Barat dengan tujuan untuk membatasi serta menetapkan kewajiban bagi masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dalam konteks pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, hal ini menjadi prioritas utama dan dapat dihubungkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁵

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm.

B. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 dari undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah periode kerja. Imam Sopomo menjelaskan bahwa perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan kumpulan aspek, baik yang tertulis maupun yang tidak, yang terkait dengan situasi di mana seseorang melaksanakan pekerjaan untuk orang lain dan mendapatkan imbalan.¹⁶ Sementara itu, menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan mencakup semua hal yang relevan, yang pada dasarnya mengatur relasi antara tenaga kerja dan majikan, serta antara sesama tenaga kerja.¹⁷

Mengingat bahwa istilah tenaga kerja memiliki makna yang sangat luas, dan untuk mencegah adanya kesalahpahaman dalam penggunaan istilah lain yang tidak sesuai dengan kebutuhan perkembangan hubungan industrial, penulis berkeyakinan bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat digunakan ketimbang istilah hukum perburuhan.¹⁸

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut:

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Jambatan, 1985), hlm. 12.

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 15.

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hlm. 3.

- a. Sekumpulan aturan yang dapat berupa tulisan maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur mengenai interaksi antara karyawan dan perusahaan atau atasan.
- c. Terdapat individu yang bekerja untuk orang lain dan menerima bayaran sebagai imbalan.
- d. Mengatur perlindungan bagi karyawan atau buruh, mencakup isu terkait sakit, menstruasi, kehamilan, persalinan, eksistensi organisasi pekerja atau buruh, dan lain-lain.¹⁹

Hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan yang mengendalikan interaksi antara karyawan atau buruh dengan perusahaan atau majikan beserta segala dampaknya. Sangat jelas bahwa hukum ini tidak mencakup pengaturan:

- a. Swakelola (bekerja dengan tanggung jawab atau risiko pribadi);
- b. Pekerjaan yang dilakukan untuk individu lain tanpa paksaan;
- c. Tugas seorang manajer atau perwakilan suatu lembaga atau komunitas;²⁰

Perlu dicatat bahwa area ketenagakerjaan itu luas dan tidak bisa dianggap remeh. Realitas di lapangan sangat rumit dan memiliki banyak aspek. Oleh karena itu, adalah hal yang tepat jika peraturan ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada pengaturan interaksi kerja, melainkan juga mencakup aspek lain di luar hubungan kerja. Semua

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hlm. 16-17.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 5-6.

pihak harus mematuhi peraturan ini, dan penting untuk memberikan perlindungan bagi pihak ketiga, yaitu pihak berwenang (pemerintah) jika terdapat individu atau kelompok yang dirugikan.²¹

2. Tenaga Kerja/Buruh

Tenaga kerja terdiri dari individu yang termasuk dalam kelompok usia yang diperbolehkan untuk bekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2), dijelaskan bahwa tenaga kerja mencakup setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan demi menciptakan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat.²²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tenaga kerja diartikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan atau menyelesaikan suatu tugas, termasuk mereka yang dapat menjalankan pekerjaan baik dalam konteks formal maupun informal. Secara umum, penduduk di suatu negara dikelompokkan menjadi dua kategori, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja dalam konteks ketenagakerjaan secara umum, yang dijelaskan oleh Payaman J Simanjuntak. Menurutnya, tenaga kerja mencakup individu yang telah atau sedang bekerja, yang sedang

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 7.

²² Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol. 17 No 6, 2011, hlm. 708.

mencari pekerjaan, serta yang terlibat dalam aktivitas lainnya seperti pendidikan dan pengelolaan rumah tangga.²³

Pekerja bisa diartikan sebagai individu yang berprofesi sebagai buruh, dimana buruh itu sendiri merujuk kepada siapapun yang mengerjakan tugas untuk majikan dengan imbalan berupa gaji.²⁴

Selain itu, istilah lain yang setara dengan pekerja atau buruh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kuli merujuk pada individu yang bekerja untuk orang lain sebagai pembantu, biasanya dengan beban pekerjaan yang jauh lebih berat dibandingkan dengan upah yang diterima dari atasan.
- b. Pembantu adalah individu yang bekerja untuk orang lain dengan segala kekurangan dan kesederhanaan, sering kali sebagai asisten rumah tangga. Meskipun istilah pembantu memiliki makna yang luas, ini mencakup pekerja yang melakukan tugas-tugas yang dianggap sederhana hingga pekerjaan yang lebih bergengsi seperti Pembantu Rektor, Pembantu Dekan, dan lain-lain.
- c. Pekerja diartikan sebagai tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja dengan pengusaha dan menerima gaji sebagai imbalannya.
- d. Karyawan adalah orang yang bekerja di perusahaan perkebunan dan diakui sebagai tenaga tetap.

²³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.15.

²⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 2006), hlm. 317.

- e. Kerani merupakan orang yang menjalankan tugas-tugas sederhana tetapi memerlukan ketelitian dan dedikasi, seperti petugas kerani di kantor perusahaan perkebunan.
- f. Pegawai adalah individu yang bekerja di berbagai kantor, baik di lembaga pemerintah maupun di sektor swasta.
- g. Pramu bakti adalah individu yang terlibat dalam pekerjaan yang berat dan fisik, contohnya seseorang yang berfungsi sebagai penyapu kantor.

Tenaga kerja merujuk kepada orang-orang yang sedang dalam proses pencarian pekerjaan atau yang sudah terlibat dalam aktivitas yang menghasilkan produk atau layanan. Mereka harus memenuhi kriteria atau batasan usia sesuai dengan ketentuan hukum yang ditetapkan, dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atau gaji guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Definisi ini cukup umum tetapi artinya lebih luas karena dapat meliputi semua individu yang berprofesi untuk siapa saja baik itu individu, kelompok, entitas hukum, atau organisasi lainnya dengan mendapatkan gaji atau imbalan dalam berbagai bentuk.²⁵

Imam Soepomo mengungkapkan bahwa istilah tenaga kerja memiliki definisi yang sangat komprehensif, mencakup setiap individu yang bisa dan diizinkan untuk bekerja, baik mereka yang sudah memiliki pekerjaan dalam konteks hubungan kerja atau sebagai

²⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 1987), hlm. 36.

pekerja, maupun yang tidak memiliki atau belum mendapatkan pekerjaan.²⁶

Menurut Wibowo, syarat pekerja dapat dibagi menjadi empat aspek berikut:²⁷

- a. Kualitas yang dihasilkan, menjelaskan mengenai banyaknya kesalahan, durasi, serta akurasi dalam menyelesaikan tugas
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkaitan dengan seberapa banyak produk atau layanan yang dapat diproduksi
- c. Waktu kerja, menjelaskan tentang frekuensi kehadiran, keterlambatan, serta periode kerja yang telah dilalui oleh pegawai tersebut
- d. Kerja sama, menjelaskan tentang bagaimana individu tersebut mendukung atau menghalangi rekan-rekannya di tempat kerja.

3. Asas-asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggarisbawahi bahwa perkembangan dalam sektor ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip keterpaduan melalui koordinasi yang berfungsi antara sektor pusat dan daerah. Prinsip dalam pengembangan ketenagakerjaan pada dasarnya sejalan dengan prinsip pembangunan nasional, terutama prinsip demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Ini dilakukan karena pengembangan ketenagakerjaan

²⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian...*, hlm. 47.

²⁷ Wibowo, *Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 87.

melibatkan berbagai aspek dan berkaitan dengan beragam pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, serta pekerja atau buruh. Oleh sebab itu, pengembangan ketenagakerjaan dilakukan secara menyeluruh melalui kolaborasi yang saling mendukung. Dengan demikian, prinsip hukum dalam ketenagakerjaan adalah prinsip keterpaduan melalui koordinasi fungsi di antara sektor pusat dan daerah. Menurut Manulang, maksud dari hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mewujudkan atau melaksanakan keadilan sosial dalam arena pekerjaan;
- b. Untuk melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Poin (a) lebih menekankan bahwa hukum ketenagakerjaan seharusnya menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi semua pihak terkait dalam proses produksi, sehingga tercapai ketenangan dalam bekerja dan kelangsungan usaha. Sementara itu, poin (b) muncul dari pengalaman sebelumnya yang sering kali menunjukkan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap karyawan atau buruh. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hukum yang menyeluruh dan nyata dari pemerintah.

Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan di bidang ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Mengoptimalkan dan memberdayakan tenaga kerja secara manusiawi;
- b. Mewujudkan kesetaraan dalam kesempatan kerja serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja demi mencapai kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya.²⁸

C. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang dijelaskan oleh Soepomo adalah suatu interaksi antara seorang karyawan dan seorang employer, yang terbentuk setelah adanya kesepakatan kerja antara keduanya. Keduanya terikat dalam suatu kontrak, di mana pekerja siap untuk melaksanakan tugas mereka dengan menerima kompensasi, dan pengusaha mengadakan hubungan kerja dengan memberikan imbalan kepada pekerja.²⁹

Hubungan kerja menurut Adrian Sutedi adalah keterkaitan (hukum) antara majikan dengan karyawan/pekerja yang didasarkan pada kesepakatan kerja. Hubungan kerja bersifat abstrak, sementara

²⁸ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 7-8.

²⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum...* hlm. 19.

kesepakatan kerja memiliki sifat konkret atau nyata. Adanya kesepakatan kerja menciptakan suatu keterikatan antara majikan dan karyawan. Dengan kata lain, hubungan kerja ini terbentuk akibat dari adanya kesepakatan kerja yang telah dibuat.³⁰

Pasal 1 angka 15 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “hubungan kerja merupakan interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan kontrak kerja, yang memiliki elemen tugas, gaji, dan arahan. “ Bagi penulis, hubungan kerja ialah ikatan yang menyatukan kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Hubungan ini didasarkan pada kontrak kerja yang telah disepakati. Oleh karena itu, ketika kontrak kerja tersebut selesai, maka hubungan kerja itu juga berakhir.

2. Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

a. Kewajiban Buruh

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603 huruf a, b dan huruf c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni:

- 1) 1) Pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas, tugas utama pekerja adalah menjalankan pekerjaan itu sendiri, meskipun dengan persetujuan pihak perusahaan dapat diwakilkan. Oleh karena itu, mengingat sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat bersifat pribadi karena

³⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 45.

berhubungan dengan keahliannya, maka sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku, apabila pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja otomatis berakhir (PHK menurut hukum).

- 2) Pekerja diwajibkan untuk mengikuti ketentuan dan instruksi dari majikan.
- 3) Saat menjalankan tugas, pekerja harus patuh pada arahan yang diberikan oleh majikan. Peraturan yang harus dipatuhi oleh pekerja sebaiknya diatur dalam kebijakan perusahaan agar batasan dari penugasan tersebut menjadi jelas.
- 4) Kewajiban untuk membayar kompensasi dan sanksi.
- 5) Apabila pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, baik secara sengaja atau karena kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja diharuskan untuk membayar kompensasi atau sanksi.

b. Kewajiban Pengusaha

1) Kewajiban Membayar Upah

Dalam konteks hubungan kerja, tanggung jawab utama pengusaha adalah memberikan gaji kepada karyawan mereka tepat waktu. Aturan mengenai gaji ini telah mengalami perubahan menuju hukum publik, yang terlihat dari intervensi pemerintah dalam menentukan jumlah upah terendah yang wajib dibayar oleh pengusaha, yang dikenal sebagai upah

minimum, serta pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah. Jumlah gaji yang diterima oleh pekerja ternyata terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan dasar mereka, meskipun hanya untuk kebutuhan minimum.

2) Kewajiban Memberikan Istirahat atau Cuti

Pengusaha berkewajiban untuk memberikan waktu istirahat tahunan kepada tenaga kerja secara rutin. Hak memperoleh waktu istirahat ini sangat penting untuk mengurangi rasa jenuh karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan semangat kerja dapat tetap terjaga. Cuti tahunan yang diberikan adalah selama 12 (dua belas) hari kerja, selain itu karyawan berhak mendapatkan cuti panjang selama 2 bulan setelah mereka bekerja terus menerus selama 6 tahun di sebuah perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), dengan ketentuan bahwa cuti panjang tersebut diatur dalam peraturan perusahaan.

3) Kewajiban Dalam Mengurus Perawatan dan Pengobatan

Pengusaha diwajibkan untuk menangani perawatan atau pengobatan untuk pekerja yang tinggal di kediaman pengusaha tersebut (Pasal 1602 KUH Perdata). Seiring dengan perkembangan hukum, tanggung jawab ini tidak lagi hanya berlaku untuk pekerja yang tinggal di tempat tinggal

pengusaha, tetapi juga mencakup pekerja yang tidak tinggal di tempat pengusaha. Perlindungan bagi pekerja yang mengalami sakit, kecelakaan, atau meninggal dunia telah dijamin melalui program perlindungan jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial..

4) Kewajiban Memberi Surat Keterangan

Kewajiban ini berlandaskan pada ketentuan Pasal 1602 huruf

(a) dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa setiap pengusaha harus memberikan dokumen resmi yang dilengkapi dengan tanggal dan tanda tangan. Dalam dokumen tersebut dijabarkan tentang jenis pekerjaan yang telah dilakukan serta durasi kerja (masa kerja). Dokumen resmi ini juga harus diberikan meskipun pemutusan hubungan kerja dilakukan atas inisiatif buruh. Dokumen tersebut memegang peranan penting bagi buruh dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia mendapatkan perlakuan yang sesuai berdasarkan pengalaman kerjanya.³¹

3. Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

³¹ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja), (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016), hlm. 217.

a. Menerima Upah

Upah terendah, gaji untuk bekerja lembur, pembayaran untuk ketidakhadiran karena halangan, gaji yang tidak diterima saat melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan, upah ketika menjalankan hak untuk istirahat, metode dan bentuk pembayaran gaji, penalti dan pengurangan gaji, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji, struktur dan skala pembayaran yang adil, serta upah untuk kompensasi pemutusan kerja dan perhitungan pajak penghasilan;

b. Mendapat Perlindungan

Keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dalam perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;

- c. Mendapat waktu istirahat dan cuti;
- d. Mendapat jaminan keselamatan;
- e. Mendapat kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- f. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- g. Mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan;
- h. Membentuk dan menjadi anggota pekerja/ serikat buruh;
- i. Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;

- j. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;

Berdasarkan penjelasan tentang konsep hak-hak buruh termasuk ketentuan normatif yang mengatur hak-hak buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari aspek kesusilaan, pada dasarnya buruh memiliki hak untuk menyatakan kebebasan suara hatinya secara otoritatif guna menerima atau menolak pekerjaan yang diperjanjikan jika pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja itu bertentangan dengan kesusilaan. Hak demikian secara filsafati harus dilindungi hukum. Karena itu jika pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian kerja secara normatif bertentangan dengan kesusilaan, maka keadaan demikian sama halnya dengan meniadakan hak-hak buruh.³²

4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu sasaran dari pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah memberikan jaminan kepada pekerja atau buruh untuk mencapai kesejahteraan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan. Ruang lingkup perlindungan bagi pekerja atau buruh yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:³³

- a. Perlindungan atas Hak-hak Dasar Pekerja

³² Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 161.

³³ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, Jakarta, 2009), hlm. 49.

Objek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

- e. Perlindungan pekerja perempuan berkaitan dengan:
 - i. Jam kerja bagi individu yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - ii. Dilarang bagi perempuan hamil untuk bekerja pada jam-jam tertentu, sesuai dengan ketentuan Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - iii. Perusahaan harus memenuhi syarat dan ketentuan saat mempekerjakan perempuan pada antara pukul 23.00 hingga 07.00, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - iv. Pengusaha diwajibkan menyediakan transportasi antar jemput bagi karyawan yang bekerja dari pukul 23.00 hingga 07.00, berdasarkan ketentuan di Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- f. Perlindungan bagi anak yang bekerja. Anak yang dimaksud sebagai pekerja meliputi individu yang berusia di bawah 18 tahun, sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 1 angka 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan bagi pekerja anak mencakup berbagai aspek atau ketentuan mengenai cara perekrutan anak untuk bekerja, yang diatur dalam Pasal 68,

Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73, serta Pasal 74 Ayat (1) dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

g. Perlindungan untuk individu dengan disabilitas. Para pengusaha yang mengambil pekerja dengan disabilitas harus memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatan mereka, seperti yang diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan ini meliputi pemberian akses yang mudah digunakan oleh orang dengan kebutuhan khusus, penyediaan peralatan kerja, serta alat untuk melindungi diri.

ii. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh para pekerja, sesuai dengan ketentuan yang tertera dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, para pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan dengan cara yang sistematis dan menyeluruh dalam sistem manajemen perusahaan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menjaga keselamatan para pekerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal, melalui upaya pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, pengaturan pencahayaan di tempat kerja, promosi kesehatan, serta layanan medis dan rehabilitasi.

iii. Perlindungan atas Jaminan Sosial Pekerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau buruh berupa uang untuk menggantikan sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang, serta pelayanan khusus yang diberikan karena terjadi atau terdapat keadaan tertentu yang dialami pekerja, seperti kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, melahirkan, tua, atau meninggal dunia, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan ini mencakup perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

iv. Perlindungan atas Upah

Pengupahan adalah hal penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja atau buruh. Hal ini diatur dengan jelas dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan kemanusiaan.” Selain itu, dalam penjelasan lebih lanjut mengenai Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

“ Penghasilan yang cukup untuk hidup layak adalah jumlah uang yang diperoleh pekerja atau buruh dari pekerjaannya, sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga secara normal, seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, hiburan, serta perlindungan saat pensiun.”

Upah yang diberikan kepada pekerja harus mencapai besaran upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum tersebut adalah jumlah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap upah pekerja mencakup:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Zaeni Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja mencakup berbagai macam cara mengakhiri hubungan antara pekerja dan pengusaha. Akhir untuk mendapatkan penghasilan, akhir untuk membiayai keluarga, dan akhir untuk biaya pengobatan, rekreasi, serta hal-hal lainnya.³⁴

³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.46.

Menurut Halim bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.³⁵

Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, menyebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat’.

Pasal 1 poin 25 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja merupakan penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu yang menyebabkan selesainya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.”

Pemutusan Hubungan Kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu sebagai berikut:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan

³⁵ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 45.

dalam perjanjian dan dalam peraturan Undang-Undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan masih dalam tahap uji coba kerja, jika telah diatur secara tertulis sebelumnya.
 - 2) Selesainya hubungan kerja sesuai dengan kontrak kerja jangka waktu tertentu (PKWT) untuk yang pertama kalinya.
 - 3) Karyawan telah mencapai batas usia pensiun yang ditentukan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama (PKB), atau hukum yang berlaku.
 - 4) Karyawan telah meninggal.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan
- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan dari hakim pengadilan.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena pengunduran diri sendiri adalah jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena keinginan pekerja atau buruh secara tulus, tanpa campur tangan atau rekayasa dari pihak lain. Dalam praktiknya, bentuknya adalah pekerja atau buruh yang

memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan di tempat ia bekerja.³⁶

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja ini tampaknya lebih banyak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sering kali tidak disetujui oleh pekerja atau buruh, hal ini bisa menimbulkan berbagai masalah. Selain itu, pekerja atau buruh perlu perlindungan agar tidak menjadi korban tindakan pengusaha yang tidak adil. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha adalah pemutusan yang dimulai dari pihak pengusaha, bisa karena kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pekerja atau buruh, atau karena faktor lain seperti pengurangan jumlah karyawan, perusahaan tutup karena rugi, perubahan kondisi perusahaan, dan sebagainya.³⁷³⁸

³⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 189.

³⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum...*, hlm. 207.