

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja.

1. Pengertian Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja merupakan dasar dari terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam lapangan ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :” Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa: ”Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu, si buruh mengikatkan diri untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹

Sementara Iman Soepomo mengemukakan bahwa: " Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah".²

Selanjutnya A. Ridwan Halim³ berpendapat bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan di antara pengusaha tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan

¹ R. Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1996,

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h. 6.

³ A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta. 1987, h. 34.

yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian Perjanjian Kerja yang telah diuraikan di atas, dijumpai kata "di bawah perintah"⁴ yang mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya. Ketentuan tersebut menempatkan pihak pekerja/buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah pihak pengusaha.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si pekerja/buruh, adalah tidak sama dan seimbang yaitu dibawah jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak lainnya, pengusaha.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*). Dalam hal ini pengusaha sebagai pihak yang mempunyai kedudukan sosial-ekonomi yang lebih tinggi merupakan pihak atasan yang memberi perintah kepada pihak pekerja/buruh, sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah kedudukan sosial-ekonominya merupakan bawahan yang harus melaksanakan perintah dari pihak pengusaha.

Dari perumusan tersebut di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja itu sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa sepengetahuan majikan.

⁴ Djumadi, Hukum *Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.24.

- b. Dalam melakukan pekerjaan itu, pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja atau buruh berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Pakar Hukum Perburuhan dari Belanda M.G. Rood, dalam Djumadi menyatakan bahwa;” Suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) unsur *essensialia*.

Adapun ke-empat unsur-unsur yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

- a. adanya unsur work atau pekerjaan;
- b. adanya unsur service atau pelayanan;
- c. adanya unsur time atau waktu tertentu;
- d. adanya unsur pay atau upah.⁶

Selanjutnya dalam membuat suatu perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur secara umum dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menetapkan adanya 4 (empat) syarat agar suatu perjanjian termasuk (Perjanjian Kerja) yang dibuat menjadi sah dan mempunyai kekuatan mengikat.

Syarat-syarat sahnya perjanjian yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal.28.

- a. sepakat untuk mengikatkan diri
- b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. suatu hal tertentu
- d. suatu sebab yang halal

Berdasarkan beberapa rumusan pengertian perjanjian kerja sebagaimana telah diuraikan di atas tersebut, dapat disimpulkan beberapa unsur dari suatu perjanjian kerja. Para ahli berpendapat bahwa didalam suatu perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, yaitu:⁵

- a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh si pekerja/buruh, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaan itu.

- b. Adanya Unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, maka pekerja/buruh harus tunduk dibawah perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Adanya Unsur Waktu Tertentu

Unsur waktu tertentu dalam suatu hubungan kerja menjadi dasar agar pelaksanaan suatu pekerjaan diatur dengan waktu dan tidak terus-menerus. Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja, karena tidak mungkin rasanya dalam suatu hubungan kerja tidak ada waktunya.

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.44.

d. Adanya Unsur Upah

Unsur yang mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, hal ini mengingat bahwa tujuan utama pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan.

2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat oleh majikan/pengusaha di satu pihak dan buruh secara perorangan di pihak lainnya. Dengan demikian perjanjian kerja tersebut akan mengikat pihak-pihak yang mengadakan perjanjian secara sah. Oleh karena perjanjian kerja dibuat oleh pihak majikan dan buruh, maka dalam perjanjian kerja itu hanya terdapat 2 (dua) pihak yaitu pihak buruh dan pihak majikan.

a. Pekerja/Buruh.

Pekerja/Buruh merupakan orang perseorangan yang melakukan apa yang diperintahkan oleh majikan/pengusaha. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) bagian a Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah tiap-tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan dengan mendapatkan upah dan tunjangan-tunjangan lain yang ditentukan oleh perusahaan.

Berbeda dengan ketentuan di atas, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan istilah pekerja/buruh, akan tetapi memakai istilah Tenaga Kerja. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Kerja disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa baik buruh maupun tenaga kerja mempunyai pengertian yang sama, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain atau majikan/pengusaha dengan mendapatkan upah sebagai imbalan atas prestasi yang dilakukan.

b. Majikan/Pengusaha.

Majikan/pengusaha adalah orang yang memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dengan memberinya upah. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

Sementara menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1998, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 huruf b menyebutkan bahwa majikan/pengusaha adalah: (1) orang perseorangan,

persekutuan atau badan hukum, yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, (2) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, dan (3) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka (1) dan angka (2) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan majikan/pengusaha adalah barang siapa mempekerjakan pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan membayar upah baik perseorangan maupun perusahaan yang berbadan hukum dalam hubungan kerja.

B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

Konsekuensi dari adanya perjanjian kerja adalah timbulnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Hubungan kerja ini pada prinsipnya akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban majikan/pengusaha tersimpul dalam hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Dalam perjanjian kerja isinya menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka sebaliknya kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan/pengusaha yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam perjanjian kerja itu merupakan kewajiban majikan/pengusaha untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban majikan/pengusaha tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha.

Apa yang menjadi hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, atau sebaliknya apa yang menjadi kewajiban bagi pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

Dengan kata lain bahwa hak tersimpul pada kewajiban sedangkan kewajiban tersimpul pada hak. Jika dalam perjanjian kerja isinya menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka sebaliknya kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan/pengusaha yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam perjanjian kerja itu merupakan kewajiban majikan/pengusaha untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban majikan/pengusaha tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha.

Secara terperinci apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja/buruh dan apa yang menjadi hak dan kewajiban majikan/pengusaha akan diuraikan sebagai berikut.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.

a. Hak Pekerja/Buruh

Adapun yang menjadi hak pekerja/buruh terdiri dari:

- 1) mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak;
- 3) berserikat dan berkumpul;
- 4) bebas memilih untuk pindah pekerjaan;
- 5) mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;

6) mendapatkan istirahat/cuti

b. Kewajiban Pekerja/Buruh.

Sedangkan yang menjadi kewajiban pekerja/buruh terdiri dari:

- 1) wajib melakukan pekerjaan;
- 2) wajib mematuhi perintah majikan/pengusaha;
- 3) wajib berperilaku sebagai pekerja/buruh yang baik;
- 4) wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan;
- 5) wajib membayar denda dan ganti rugi.

2. Hak dan Kewajiban Majikan/Pengusaha

a. Hak Majikan/Pengusaha

Adapun yang menjadi hak dari majikan/pengusaha adalah tersimpul dari kewajiban pekerja/buruh, antara lain adalah:

- 1) menuntut pelaksanaan pekerjaan dari pekerja/buruh;
- 2) menuntut ganti rugi dan denda;
- 3) memerintah pekerja/buruh;
- 4) memutuskan hubungan kerja

b. Kewajiban Majikan/Pengusaha

Selain mempunyai hak, majikan/pengusaha juga mempunyai kewajiban, diantaranya adalah tersimpul dari apa yang menjadi hak pekerja/buruh yakni:

- 1) membayar upah tepat waktu;
- 2) mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja;
- 3) memberikan waktu istirahat/cuti;

- 4) mengurus perawatan dan pengobatan;
- 5) memberikan jaminan sosial;
- 6) menyediakan dan memberikan alat pelindung diri;
- 7) memberikan surat keterangan.
- 8) dan sebagainya

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Masalah yang terpenting atau yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum pekerja/buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-03/MEN/1996, yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja

(disingkat PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang selama ini berjalan menjadi berhenti. Pekerja/buruh tidak lagi menjalankan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan/jasa bagi perusahaan dan pengusaha/majikan tidak lagi membayar hak-hak pekerja/buruh sebagaimana berlangsung selama ini. Pengusaha/majikan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan sewenang-wenang, tetapi harus berdasarkan alasan-alasan tertentu yang mengharuskan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pada umumnya pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh salah satu ataupun kedua belah pihak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama untuk mengakhiri suatu hubungan pekerjaan yang telah disepakati.

Dalam kepustakaan Hukum Perburuhan ada 4 (empat) istilah dalam pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

a. ***Termination***,

Yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.

b. ***Dismissal***,

Yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) karena tindakan indisipliner.

⁷ H. Suryanamatamiharja, *Segi-Segi Perjanjian Kerja Dalam Praktek*, PT. Indera, Jakarta, 1998, hal.15

Misalnya dalam hal tenaga kerja/karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti pemabok, madat, melakukan tindakan kejahatan dan sebagainya.

c. ***Redundancy***,

Yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.

Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti penggunaan robot-robot dalam proses produksi, yang mengakibatkan pengurangan pegawai/karyawan.

d. ***Retrenchment***,

Yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja/karyawannya.

Dalam ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana 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.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni:

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan/Pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini bisa terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (enam) bulan berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan,
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melalui Surat Peringatan (SP) I, SP II, dan SP III,
- 4) Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan Perusahaan,
- 5) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan tutup (*likuidasi*) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian,

- 6) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri,
- 7) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan melaporkan pengusaha kepada pihak yang berwajib melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar.
- 8) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh bisa terjadi karena alasan sebagai berikut:

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh mengundurkan diri,
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan Perusahaan,
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan “kesalahan” dan (ternyata) benar,
- 4) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum bisa terjadi dengan alasan/sebab sebagai berikut:

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan tutup (*likuidasi*) yang disebabkan mengalami kerugian,
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh meninggal,
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh memasuki usia pension,
- 4). Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan pailit berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga,
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI,
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena berakhirnya Perjanjian Kerja,

3. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah hubungan kerja dengan tujuan hendak melindungi

pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memutuskan hubungan kerja, terkecuali pekerja/buruh yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan Pengadilan.

Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dulunya diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan ketentuan Pasal 81 UU Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menetapkan bahwa Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;

g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau
- 2) Mengancam pekerja/buruh;
- 3) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 4) 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;
- 5) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 6) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 7) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Ketentuan ini merupakan suatu perlindungan kepada pengusaha dan pekerja/buruh lainnya dari tindakan atau perbuatan pekerja/buruh yang berbentuk kejahatan atau kriminalitas di lingkungan kerja. Namun tidak semua kesalahan pekerja/buruh langsung dengan sendirinya dapat diajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/majikan.

Pada ketentuan Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruhnya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 (tiga) pembuktian berikut ini:

- 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.

Namun demikian, ketentuan Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja/buruh, khususnya yang menyangkut perbuatan pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja/buruh pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat, sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.⁶

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta pekerja/buruh tidak

⁶ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, h. 21

dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 153 ayat(1) UU Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa seorang pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/ buruhnya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya,
- d. Pekerja/buruh menikah,
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
- f. 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,
- g. 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,

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan,
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan,
- j. 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.

D. Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Timbul Sebagai Akibat PHK

Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha/majikan sesuai dengan alasan-alasan yang mendasari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, kesemuanya itu berfungsi sebagai jaminan pendapatan.⁷

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

⁷ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, (Jum'at, 30 November 2021).

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, maka besaran kompensasi bagi pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) didasarkan atas perhitungan sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

3. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) meliputi:

- a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

E. Tata Cara Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satu dari jenis-jenis perselisihan hubungan industrial industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI. Dalam Undang-Undang tersebut diatur bahwa penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar Pengadilan dan penyelesaian melalui Pengadilan (dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Ad-Hoc) yang ada di setiap Pengadilan Negeri pada tingkat Provinsi.

Berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU PPHI, maka tata cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tunduk pada ketentuan undang-undang tersebut.

1. Penyelesaian Diluar Pengadilan.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar pengadilan melalui Perundingan secara Bipartit dan Tripartit.

a. Tahap Perundingan *Bipartit*.

Dalam ketentuan Pasal 1 UU PPHI menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat.⁸

Perundingan *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perundingan *bipartit* harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak perundingan dimulai, apabila perundingan tidak selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari maka perundingan tersebut dianggap gagal.

Suatu perundingan *bipartit*, harus dibuat risalah yang memuat ringkasan umum perundingan, risalah ini harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Apabila dalam perundingan *bipartit* kedua belah pihak mencapai kesepakatan (mufakat), maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Perjanjian Bersama ini menjadi hukum yang mengikat yang harus dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perundingan dilaksanakan.

Bilamana Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Ketentuan Pasal 3 UU PPHI adalah ketentuan dalam lingkup *Alternative Dispute Resolution* (ADR), perundingan *bipartit* dikategorikan sebagai negosiasi yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak ketiga dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

b. Tahap Perundingan Tripartit

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka para pihak yang berselisih dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang berkompeten.

1). Penyelesaian Melalui Tahap Mediasi

Bilamana penyelesaian melalui perundingan secara *bipartit* gagal, maka para pihak dapat meminta penyelesaian perselisihan melalui perundingan *tripartit* yaitu perundingan melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut Mediator.

Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka (11) jo Pasal 4 UU PPHI, menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial, yang selanjutnya disebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.

Mediator haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kota/kabupaten.

Mediator ditetapkan oleh menteri dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, dan tugas tersebut harus sudah diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

2). Penyelesaian Melalui Tahap Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator,

dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak- pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Dalam ketentuan UU PPHI, Konsiliasi Hubungan Industrial didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kota/Kabupaten dan yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama dan kemudian konsiliator

sudah harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

3). Penyelesaian Melalui Tahap Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut Arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh Arbiter.

Dalam ketentuan UU PPHI, Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Bila tak terjadi kesepakatan, maka diambil sidang arbitrase untuk menghasilkan putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase, ada jangka waktu 30 (tiga puluh) hari bagi para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan kepada Mahkamah Agung.

2. Penyelesaian Melalui Peradilan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilaksanakan melalui penyelesaian diluar Pengadilan (*Non Litigasi*) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dalam hal ini pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh menolak Anjuran tertulis yang diberikan oleh pihak ketiga baik itu Mediator dalam tahap Mediasi maupun pihak Konsiliator dalam tahap Konsiliasi dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ad-hoc maupun melalui Kasasi pada Mahkamah Agung.

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Pihak yang menolak anjuran dari seorang mediator/konsiliator dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial atau dikenal dengan sebutan PHI. Adapun tugas pengadilan Hubungan Industrial ini adalah untuk mengadili suatu perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk juga perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan juga menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Selain mengadili Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Pengadilan Hubungan Industrial juga mengadili jenis perselisihan lainnya, yaitu:

- 1) Perselisihan yang terjadi akibat danya suatu Perselisihan Hak;
- 2) Perselisihan Kepentingan; dan
- 3) Perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh.

b. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengajukan kasasi secara langsung (tidak melalui banding) atas perkara tersebut kepada Mahkamah Agung untuk segera diputus.

Dalam melakukan penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui proses pengajuan gugata pada Lembaga peradilan, pada dasarnya mekanisme persidangannya sama dengan penyelesaian perkara gugatan dalam perkara perdata.

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam UU PPHI yang menyatakan bahwa Hukum Acara yang digunakan dalam proses penyelesaian gugatan perselisihan hubungan industrial adalah Hukum Acara Perdata pada umumnya, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang ini.

F. Teori Keadilan

Salah satu tujuan hukum adalah untuk menciptakan suatu keadilan. Keadilan merupakan dambaan setiap orang yang hidup di muka bumi dan tidak ada yang menghendaki perlakuan yang tidak adil.⁹

Kata “adil” itu sendiri berarti tidak berat sebelah atau tidak memihak. Kata adil itu sendiri juga bisa diartikan berpihak kepada yang benar atau berpegang pada kebenaran, serta tidak berbuat sewenang-wenang. Kata perikeadilan mengacu pada pengertian yang lebih semantik, yang artinya setiap perbuatan harus mewujudkan nilai-nilai keadilan atau memperhatikan dengan sangat sisi-sisi keadilan.

Suatu keadilan diartikan sebagai aturan-aturan yang seyogyanya tidak sekedar adil dan tidak memihak, tapi juga harus dilaksanakan secara jujur, sejalan dengan standar-standar prosedur yang semestinya dan tanpa pedulikan ras, kelas, ataupun status sosial lainnya. Menurut Achmad Ali¹⁰ bahwa pandangan tersebut akan melahirkan suatu keadilan yang lazimnya dinamakan keadilan prosedural.

Aristoteles¹¹ membedakan keadilan menjadi dua jenis yakni keadilan distributif dan keadilan komutatif. Dalam keadilan distributif hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Sementara pada keadilan komutatif yang menjadi persoalan ialah bahwa

⁹ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Theory Peradilan (judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h.223.

¹⁰ Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Kencana, Jakarta, 2012, h.143.

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.163.

ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Lebih lanjut Aristoteles mendekati masalah keadilan dari segi persamaan, dimana baik keadilan distributif maupun keadilan komutatif pada dasarnya keduanya mengikuti asas persamaan. Dikatakan bahwa harus ada persamaan dalam bagian yang diterima oleh orang-orang, oleh karena rasio dari yang dibagi harus sama dengan risiko dari orang-orangnya, sebab apabila orang-orangnya tidak sama, maka disitu tidak akan ada bagian yang sama pula. Maka apabila orang-orang yang sama tidak menerima bagian yang sama, atau orang-orang yang tidak sama menerima bagian yang sama, maka timbullah sengketa.

Dalam hubungannya dengan konsep keadilan, kata *justice* antara lain diartikan sebagai berikut:¹²

1. Kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*), jujur (*honesty*),
2. Tidak memihak (*impartiality*) representasi yang layak (*fair*) atas fakta-fakta,
3. Kualitas untuk menjadi benar (*correct, right*),
4. Retribusi sebagai balas dendam (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau hukuman (*punishment*) kebenaran (*rightfulness*) sesuai prestasi atau kesalahan,
5. Alasan yang logis (*sound reason*), kebenaran (*rightfulness*) validitas,
6. Penggunaan kekuasaan untuk mempertahankan yang benar (*right*), adil (*just*) atau sesuai hukum (*lawful*).

Pandangan lain dikemukakan oleh Frans Magnis Suseno¹³ yang menyatakan bahwa keadilan sebagai suatu keadaan dimana semua orang dalam situasi yang sama diperlakukan secara sama. Pada kelompok lain kita menemukan rumusan tentang keadilan berdasarkan nilai yang lebih abstrak

¹² Noach Webster, dalam H.M. Erfan Helmi Juni, *Filsafat Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, h.397.

¹³ Frans Magnis Suseno, dalam Harimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012.h.135.

lagi, yaitu kebenaran. Bertindak adil sama artinya dengan bertindak secara benar dan keadilan adalah suatu usaha mengejar kebenaran.

Selanjutnya oleh Soekarno Aburaera¹⁴ dikatakan bahwa ketika manusia sepakat atas eksistensi keadilan, maka mau tidak mau keadilan harus mewarnai perilaku dan kehidupan manusia dalam hubungan dengan Tuhannya, dengan sesama individu, dengan masyarakat, dengan pemerintah, dengan alam, dan dengan makhluk ciptaan Tuhan lainnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh John Rawls¹⁵ dalam bukunya yang berjudul "*A Theory of Justice*", mengemukakan bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Keadilan menurut John Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*.

Kebebasan merupakan salah satu hak asasi paling penting dari manusia, sehingga John Rawls sendiri menetapkan kebebasan sebagai prinsip pertama dari keadilannya berupa, "Prinsip Kebebasan yang Sama". Prinsip ini berbunyi "Setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai dengan sistem kebebasan serupa bagi semua".¹⁶

Selanjutnya John Rawls¹⁷ mengemukakan tiga hal yang dapat menjadi solusi bagi problema utama keadilan, yaitu sebagai berikut:

¹⁴ Soekarno Aburaera dkk, *Filsafat Hukum Dari Rekonstruksi Sabda Manusia dan Pengetahuan Hingga Keadilan dan Kebenaran*, Penerbit Pustaka Refleksi, Makassar, 2010, h.178.

¹⁵ John Rawls, *A Theory Of Justice – Teori Keadilan* (terjemahan Uzair Fauzan) Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, h.3.

¹⁶ Ibid,

¹⁷ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Diterjemahkan dari Six Theories of Justice,

1. Prinsip kebebasan yang sebesar-besarnya bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*).

Prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik, kebebasan berbicara, kebebasan pers, kebebasan memeluk agama, kebebasan menjadi diri sendiri, kebebasan dari penangkapan, penahanan, dan hak untuk mempertahankan milik pribadi.

2. Prinsip perbedaan (*the difference principle*).

Prinsip ini mengizinkan sejumlah ketidak setaraan didalam pendistribusian, namun hanya jika hal itu dapat melindungi bahkan memperbaiki posisi mereka yang kurang beruntung di masyarakat. Inti dari prinsip ini adalah perbedaan sosial ekonomi harus diatur agar memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi mereka yang kurang diuntungkan.

3. Prinsip persamaan adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).

Inti dari prinsip ini adalah bahwa ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jalan dan kedudukan sosial bagi semua orang di bawah persamaan kesempatan.

Menurut teori keadilan, seseorang juga akan mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi relatif lebih banyak dari orang bandingannya. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja/buruh disamping terhadap keputusan kerja. Seorang pekerja/buruh yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan

menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas suatu kuantitas dari pelaksanaan kerjanya.

G. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang fokus kajiannya mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbescherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”.

Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “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”.¹⁸

Selanjutnya Satjipto Rahardjo¹⁹ memberikan pengertian perlindungan hukum adalah dalam rangka memberikan pengayoman terhadap hak-hak asasi

¹⁸ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.54.

manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Peraturan perundang-undangan yang berlaku telah menentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat (termasuk pekerja/buruh) yang berada pada posisi yang lemah baik secara ekonomi maupun lemah dari aspek yuridis atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari masyarakat.

Perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-haknya, maka yang menjadi subjek hukumnya adalah para pekerja/buruh, sedangkan yang menjadi objek perlindungannya adalah hak-hak setiap pekerja/buruh atas penghasilan yang harus diterimanya.

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Perlindungan yang bersifat preventif dan
2. perlindungan yang bersifat represif.²⁰

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya mencegah sementara perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah.

Hubungan hukum antar subjek hukum akan berjalan harmonis, seimbang dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h.2.

menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Salah satu hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban diantara para subjek hukum dalam pergaulan masyarakat adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah dilindungi oleh hukum, sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Hal ini sejalan dengan pandangan Roscoe Pound yang mengatakan bahwa:” hukum itu perwujudannya adalah terjadinya keseimbangan kepentingan”.²¹ Sehingga apa yang menjadi tujuan pokok hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia adalah menciptakan suatu tatanan masyarakat yang tertib dan teratur terwujud kehidupan individu di dalam masyarakat secara seimbang.

Dengan tercapainya ketertiban dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.

Pendapat lain dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon²² yang menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah).

²¹ Bernard L. Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Penerbit CV. Kita, Surabaya, 2007, h.180.

²² Philipus M. Hadjon, *Loc Cit*, h.72.

Sebaliknya dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebagai akibat hukum karena adanya hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja/buruh diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal mana dapat dilihat dari konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²³

Suliati Rachmat²⁴ dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja/buruh mengemukakan bahwa baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja/buruh, melalui peraturan perundang-undangan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sebagai manusia.

Peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada dasarnya dapat dilihat dalam ketentuan yang ditetapkan²⁵ Ketenagakerjaan. Secara filosofis, pemberlakuan tersebut adalah dalam rangka untuk melindungi pekerja/buruh yang berada pada posisi yang lemah. Sehingga dengan adanya undang-undang ini akan memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban yang sama antara pekerja/buruh dengan majikan.

²³ Konsideran Menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf d disebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin 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.

²⁴ Suliati Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Pekerja Wanita di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta*, (Disertasi), Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h.10.

²⁵ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Diterjemahkan dari Six Theories of Justice, Augsburg Publishing House, Indiana Polis, 1986, Penerbit Nusa Media, Bandung, h.56.

Dalam Undang-undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang meliputi atas:

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh/buruh/buruh unyuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Upah;
5. Kesejahteraan; dan
6. Jaminan Sosial.²⁶

Hukum dapat berfungsi sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan, dan hukum juga bertujuan untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai dan adil. Tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya.

Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku.²⁷ Hukum berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi kepentingan manusia sebagai subjek hukum, untuk itu hukum harus dilaksanakan demi melindungi kepentingan manusia.

Dalam pelaksanaan hukum untuk memberikan perlindungan kepada manusia termasuk pekerja/buruh dapat berlangsung dengan normal secara damai, akan tetapi bisa

²⁶ Lihat Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Van Apeldoorn, L.J., *Inleiding tot de studie van het Nederlandse recht*, W.E.J. Tjeenk Willink, zwolle, 1966, h.9-10. Lihat Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.266.

juga dalam pelaksanaannya terjadi karena pelanggaran hukum. Pelaksanaan hukum yang berlangsung karena adanya pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lainnya. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum²⁸

Umumnya perlindungan hukum itu ada yang bersifat *Preventif* dan *Represif*. Perlindungan hukum yang bersifat *Preventif* adalah perlindungan hukum yang bersifat untuk mencegah terjadinya sengketa dikemudian hari, perlindungan ini biasanya berupa peraturan perundang-undangan yang berisi ketentuan-ketentuan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja. Sebaliknya perlindungan hukum yang bersifat *Represif* adalah perlindungan hukum setelah terjadinya sengketa yang bertujuan untuk memulihkan hak-hak dari para pihak yang dirugikan.

Kedua macam perlindungan hukum tersebut biasanya dituangkan ke dalam perjanjian kerja yang berupa hak dan kewajiban para pihak serta cara penyelesaiannya jika terjadi perselisihan diantara buruh dan pengusaha di kemudian hari.

Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia khususnya bagi pekerja/buruh/buruh saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).

²⁸ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.265.

Prinsip negara hukum adalah merupakan prinsip yang mendasar, dimana negara hukum adalah suatu negara yang memberikan perlindungan hukum bagi rakyatnya. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha mengingat posisi tawar yang tidak seimbang diantara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan hubungan kerja sesuai dengan keinginannya. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja memaksa negara ikut turut campur tangan untuk memberikan perlindungan hukum.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja.

Berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja/buruh, Iman Soepomo²⁹ membagi perlindungan hukum pekerja/buruh ini menjadi tiga (3) macam, yakni:

1. Perlindungan Ekonomis
2. Perlindungan Sosial
3. Perlindungan Teknis

Perlindungan Ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh sesuatu penghasilan yang cukup

²⁹ Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Perlindungan Sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, yang biasa disebut dengan perlindungan kesehatan kerja.

Perlindungan Teknis adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat-alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, yang biasa disebut dengan perlindungan keselamatan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 9 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Perlunya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi yang bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja secara sosial ekonomi tidak sama kedudukannya, dalam hal ini pihak pekerja/buruh sebagai penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja.³⁰

³⁰ Tunggul Hadi Setia, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2009, h.154.

H. Teori Efektivitas Hukum

Sudah merupakan realitas sosial bahwa manusia sebagai makhluk sosial senantiasa hidup dan berinteraksi dengan sesama manusia lainnya, untuk itu perlu adanya aturan yang berfungsi sebagai patokan untuk dijadikan pedoman dalam berperilaku. Patokan untuk berperilaku disebut sebagai Norma atau kaidah, dimana sebagian masyarakat yang awam memandang hukum atau norma sebagai suatu gejala sosial yang rumit.

Sementara masyarakat yang berpendidikan mengasumsikan kaidah hukum atau norma bersifat idealistis, artinya hukum sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku yang pantas, sedangkan efektivasi hukum merupakan masalah sosiologi hukum dan ilmu sosial lainnya.

Kata efektivitas berasal bahasa Inggris yakni “*effective*” yang artinya adalah berhasil dengan baik. Menurut Sarwoto³¹ bahwa “Efektivitas ialah berhasil guna yakni pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan dan organisasi, bisa dimaksudkan yaitu suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kinerja yang telah ditetapkan.

Pemahaman akan efektivitas hukum memerlukan pengetahuan terhadap sejauh mana hukum itu ditaati oleh sebagian besar masyarakat yang menjadi subyek hukum sekaligus obyek hukum dalam penegakannya.

³¹ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghala Indonesia, Jakarta, 1990, h.126.

Teori efektivitas hukum ini merupakan suatu teori yang mengkaji dan menganalisa keberhasilan dan kegagalan serta dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan hukum pada masyarakat.

Menurut Soerjono Soekanto³² dalam menelaah efektifitas hukum terdapat 3 (tiga) fokus kajian dalam teori efektivitas hukum, diantaranya:

1. Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum.
2. Kegagalan dalam pelaksanaan hukum.
3. Faktor yang mempengaruhi.

Selanjutnya Achmad Ali³³ memandang bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan, peran dan wewenang serta fungsi dari para penegak hukum, baik didalam penjelasan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam penegakan perundang- undangan.

Pendapat lain dikemukakan Lawrence M. Friedman³⁴ yang mengatakan bahwa berhasil atau tidak suatu penegakan hukum dipengaruhi 3 (tiga) faktor, yakni:

1. Substansi Hukum (*legal substance*)

Yakni sebagai sistem substansional yang menentukan bisa atau tidaknya hukum dilaksanakan. Bisa atau tidaknya suatu pelanggaran diberi

³² Dahlan, *Problematika Keadilan Dalam Penerapan Pidana Terhadap Penyalah Gunaan Narkotika*, Deepublish, Yogyakarta, 2017, h.185.

³³ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta, 2009, h. 378-379.

³⁴ Lawrence M, Friedman, *Sistem Hukum: Perspektif Ilm Sosial (The Law Sistem A Social Perspective)*, Nusamedia, Bandung, 2009, h. 32.

sanksi, atas perbuatan melanggar hukum tertera dalam perundang-undangan.

2. Struktur Hukum/Pranata Hukum (*legal structure*)

Yakni faktor menentukan bisa atau tidaknya hukum dilaksanakan dengan baik. Hukum tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada bantuan dari penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen.

3. Budaya Hukum (*legal culture*)

Yakni merupakan sikap manusia terhadap hukum terlahir dari sistem kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya yang berkembang menjadi satu di dalamnya.

Dari berbagai teori efektivitas hukum yang ada, maka penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, karena persoalan efektivitas hukum memiliki hubungan yang sangat erat dengan persoalan pelaksanaan dan penegakan hukum dalam masyarakat demi terciptanya tujuan hukum, artinya bisa melihat apakah hukum benar-benar berlaku secara filosofis, yuridis, dan sosiologis yang sudah sesuai dengan kelima faktor efektivitas hukum, diantaranya:

1. Faktor Hukumnya (Undang-Undang)

Dalam hukum terdapat Norma atau peraturan yang diatur sedemikian rupa dan dibuat rigit dan sejelas mungkin untuk lebih mudah dipahami di masyarakat. Dalam hukum itu sendiri terdapat unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatannya.

Antara kepastian dan keadilan dalam praktik penerapannya terdapat pertentangan, hal ini disebabkan karena keadilan memiliki sifat yang abstrak sedangkan kepastian hukum bersifat konkret. Sampai saat ini keadilan menjadi perdebatan karena mengandung unsur subjektif dari masing-masing orang.

Perilaku hukum dianggap efektif jika pihak yang lainnya memberikan sumbangsih positif demi mematuhi hukum. Kaidah hukum tersebut memiliki simbol dari pernyataan umum mengenai cita-cita sosial masyarakat, kaidah-kaidah sosial, serta pengendalian sosial langsung.

Berdasarkan teori-teori ilmu hukum tentang berlakunya hukum sebagai kaidah hukum ada tiga macam, diantaranya:³⁵

a. Kaidah hukum berlaku secara Yuridis,

Yakni penentuan yang didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan.

b. Kaidah hukum berlaku secara Sosiologis,

Yakni apabila kaidah tersebut efektif bisa dipaksakan berlakunya oleh penguasa, meskipun masyarakat sendiri belum menerimanya yang bersumber dari pengakuan masyarakat sendiri.

c. Kaidah hukum berlaku secara Filosofis,

Yakni sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Agar supaya hukum berfungsi dengan baik, maka setiap kaidah hukum harus memenuhi ketiga tersebut, sebab jika kaidah hukum berlaku

³⁵ Ria Ayu Nofita, dkk, *Efektifitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kring) Didesa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo*, Jurnal Undip Law Journal, Vol. 6 Nomor 2, 2017, 5.

secara yuridis ada kemungkinan kaidah hukum disebut kaidah mati. Jika hanya berorientasi secara sosiologis, maka dianggap sebagai aturan pemaksa. Sedangkan apabila berlaku filosofis kemungkinan kaidah itu hanya termasuk hukum yang hanya dicita- citakan.

2. Faktor Penegak Hukum

Ruang lingkup dari penegak hukum sangat luas sekali, baik yang mencakup secara langsung dan tidak langsung, serta tidak hanya mencakup *law enforcement* akan tetapi juga *peace maintenance*. Artinya yang tergolong dalam pihak penegak hukum ialah pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembentukan sampai pada tahap pelaksanaan suatu peraturan. Pihak-pihak yang memiliki kedudukan serta kewenangan dalam suatu peraturan yang berlaku adalah pihak yang bisa dikategorikan sebagai penegak hukum.

Salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum ialah mentalitas atau kepribadian penegak hukum. Setiap profesi penegak hukum mempunyai kode etik yang sejalan dengan tujuan hukum, pada intinya mencapai kedamaian, ketertiban dan ketentraman.

Suatu aturan hukum bisa dianggap efektif atau tidaknya bisa dinilai dari optimal dan profesional tidaknya bagian aparat penegak hukum untuk menegakkan berlakunya aturan hukum. Seorang penegak hukum harus mengenal lapisan masyarakat yang berada di lingkungan sekitarnya, kedudukan dan peranan yang ada. Dengan demikian penegak hukum bisa

mengetahui dan memahami pola hidup yang berlaku dengan segala macam pergaulannya.

Fungsi dari penegak ini ialah mensosialisasikan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Sarana dan fasilitas juga sangat berperan dalam efektivitas hukum, karena merupakan bagian dari yang memberikan kontribusi demi kelancaran tugas-tugas aparat ditempat kerjanya. Tanpa adanya sarana tertentu, maka penegak hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana ataupun fasilitas melingkupi tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup. Perangkat tersebut terdapat dua jenis yakni perangkat lunak dan keras.

Demi mendapatkan fasilitas yang baik perlu adanya jalan pikiran sebagai berikut:

- a. Yang tidak sah diadakan yang baru betul.
- b. Yang rusak atau salah-diperbaiki atau dibetulkan.
- c. Yang kurang ditambah.
- d. Yang macet-dilancarkan.
- e. Yang mundur atau merosot-dimajukan atau ditingkatkan.

Terkait dengan faktor sarana dan fasilitas telah banyak lembaga yang berada di daerah-daerah, mulai dari Dinas Tenaga Kerja hingga Pengadilan

Hubungan Industrial ya ada pada Pengadilan Negeri yang mampu memberi pengetahuan kepada masyarakat pada umumnya dan para pekerja/buruh khususnya menyangkut permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dan bentuk penyelesaiannya, sehingga masyarakat paham dan mengerti pentingnya aturan hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

4. Faktor Masyarakat

Pegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Artinya, hukum tersebut berlaku dan diterapkan dengan melihat kesadaran hukum agar bisa mematuhi suatu peraturan perundang-undangan yang kerap dikenal dengan kepatuhan.

Penegak hukum yang efektif tidak akan mungkin tereliasasi tanpa bantuan masyarakat secara aktif. Jika kurangnya pemahaman dari masyarakat mengenai regulasi maka penegak hukum perlu memberikan wawasan dan pemahaman untuk memberikan pemahaman kepada mereka. Kiranya cukup jelas bahwa faktor yang telah disebut diatas terdapat kesinambungan.

Kedua unsur yang menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan peraturan dalam masyarakat yakni kesadaran hukum dan ketaatan hukum. Maka dari itu, tiga unsur dianggap saling berhubungan. Namun kesadaran hukum yang menjiwai masyarakat belum tentu masyarakat akan

menaati suatu perundang-undangan. Peningkatan kesadaran hukum oleh masyarakat tidak bisaterjadi secara instan tentu masih perlunya tahapan.

Ada berapa perbedaan terkait kesadaran hukum yakni kesadaran hukum yang baik dan buruk. Contoh kesadaran hukum yang buruk ialah orang yang mempunyai wawasan yang tinggi namun dia tetap menggunakan proses banding atau kasasi meskipun ia sadar bahwa dirinya berada dalam kesalahan.

Jenis-jenis yang terkait dengan ketaatan hukum pada masyarakat terdapat beberapa corak, diantaranya adalah:³⁶

- a. Ketaatan yang bersifat *compliance* yakni taat karena sanksi.
- b. Bersifat *identification*, ialah taat karena takut hubungan baiknya dengan seseorang menjadi rusak.
- c. Bersifat *internalization*, termasuk taat yang dikarenakan bahwa aturan tersebut sesuai dengan nilai-nilai intrinsik yang dianutnya.

Semakin banyak masyarakat yang menaati peraturan hanya bersifat *compliance* atau *identification*, berarti kualitas keefektivannya masih rendah dan masih butuh pengawasan yang terus menerus. Namun jika ketaatan bersifat *internalization*, maka derajat ketaatannya dianggap tinggi.

Langkah supaya masyarakat mematuhi Norma yang berlaku, maka perlu kiranya diciptakan pengendalian sosial yang bersifat preventif dan represif, atau bahkan kedua-duanya. Usaha preventif misalnya dijalankan melalui proses sosialisasi, pendidikan formal ataupun informal, sedangkan

³⁶ Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris terhadap Hukum*, (Jakarta:Kencana, cet. 1, 2012), 140.

represif berwujud penjatuhan sanksi bagi masyarakat yang melanggar dari kaidah hukum yang berlaku.

Pengetahuan masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terutama menyangkut penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai salah satu faktor penyebab efektif tidaknya undang-undang tersebut.

Salah satu cara agar masyarakat bisa mematuhi kaidah hukum maka, perlunya untuk mencantumkan sanksi baik bernilai positif dan negatif supaya bisa memberikan efek jera dan memberi rangsangan kepada manusia agar tidak melakukan tindakan yang terlarang. Tidak cukup dengan memberikan sanksi akan tetapi masih dibutuhkan upaya-upaya yang lain. Perilaku hukum dianggap efektif apabila sikap tindak menuju pada tujuan yang dikendaki.

5. Faktor Budaya Hukum

Faktor budaya dan masyarakat sebenarnya bersatu, namun sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya diketengahkan masalah-masalah nilai-nilai yang menjadi kebudayaan spirituil dan Non-materiil. Hal yang biasa dikenal sebagai budaya hukum yakni kebiasaan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat hendaklah memenuhi norma hukum.

Setiap masyarakat mempunyai substansi hukum sendiri, yang menentukan hukum tersebut bisa ditaati atau tidak. Oleh karena itu, untuk memahami efektif atau tidak sangat tergantung pada kebiasaan-kebiasan,

budaya, tradisi, dan Norma-Norma informal yang dioprasinalkan dalam masyarakat yang bersangkutan.

Budaya hukum yang didukung dalam suatu sistem sosial tertentu sebenarnya juga memberikan batas-batas tertentu kepada pendukungnya dalam bentuk nilai dan kaidah. Namun demikian, tidak jarang suatu kebudayaan memberikan kesempatan ataupun peluang demi melakukan perbuatan-perbuatan tertentu kadangkala ada penyimpangan.

Perlu disadari, bahwa kesempatan ataupun peluang tersebut tidaklah diberikan dengan niat agar disalahgunakan. Selain itu, ada perihal yang belum diatur dalam kaidah, sehingga tidak ada patokan berperilaku pantas.³⁷

Disamping itu kaidah hukum tersebut harus mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat supaya berlaku secara efektif.

Dari sudut sistem sosial dan budaya Indonesia terdapat banyak golongan etnik dari berbagai kebudayaan-kebudayaan khusus termasuk suatu masyarakat majemuk. Kehidupan wilayah pedesaan dan perkotaan pastinya berbeda ciri khas. Timbulnya masalah dipedesaan dalam menanganinya ialah dengan cara-cara tradisional, namu untuk wilayah perkotaan tidak bisa menangani dengan cara yang sama.

Tentunya setiap masyakat memiliki stuktur dan substansi hukum yang menentukan apakah masyarakat menaati atau melanggar. Maka demi mengetahui apakah hukum menjadi efektif atau tidaknya tergantung pada

³⁷ Soerjono Soekanto, *Evektivtasi Hukum Dan Peranan Sanksi*, Remadja Karya, Bandung, 2019, h, 47.

kebiasan-kebiasaan, kultur, tradisi-tradisi dan Norma-Norma informal yang diciptakan oleh lingkup masyarakat yang bersangkutan.

Kkelima faktor tersebut saling berkesinambungan dengan faktor lainnya karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan menjadi tolak ukur dari efektivitas penegak hukum. Menganalisis faktor-faktor yang menghambat danmendukung suatu peraturan yakni berlaku efektif atau tidak dalam menambah kesadaran maupun kepatuhan masyarakat.

Oleh karena itu, maka indikator dari efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparaturnegak hukum melainkan juga terletak pada faktor sosiologi hukum yang sering diabaikan.

I. Kerangka Pikir.

Perjanjian kerja merupakan hal yang mendasari lahirnya suatu hubungan kerja, yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus dijalankan. Keberadaan Perjanjian Kerja merupakan Langkah awal dalam upaya memberikan perlindungan terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja.

Terkadang meskipun hubungan kerja sudah berdasarkan pada sebuah perjanjian kerja ternyata dalam prakteknya masih saja terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan hubungan kerja yang berdampak timbulnya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada dasarnya adalah suatu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja,. Sebagai perselisihan dalam hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK). mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban majikan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja/buruh dan sebaliknya berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh kepada majikan.³⁸

Alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). sangat bervariasi yang dapat bersumber dari tingkah laku pekerja/buruh, mulai dari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap pelaksanaan suatu hubungan kerja yakni berupa pelanggaran disiplin kerja, atau bahkan berumber dari kebijakan pengusaha, misalnya tidak membayar upah lembur meskipun pekerja/buruh bekerja melebihi jam kerja, adalah merupakan fenomena yang sering dijumpai dalam prakteknya.

Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan suatu gangguan keharmonisan hubungan kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial baik itu berupa adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK)..

Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). sebagai suatu perselisihan tentunya akan berdampak pada penyelesaiannya dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) menimbulkan akibat hukum dalam memenuhi hak-hak yang timbul sebagai akibat pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha seperti pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dalam mendapatkan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak-hak lainnya, serta upah proses.

³⁸ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h.28.

Konsekuensi dari adanya suatu tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan melahirkan suatu kewajiban untuk menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan UU PPHI, dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tentunya akan berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti hak mendapatkan uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Pengganti hak. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas penyelesaian terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), dapat dilihat pada ketentuan UU Ketenagakerjaan sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4).

Pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi sangat krusial dalam masalah penyelesaiannya. Olehnya perlu adanya suatu tindakan yang nyata sebagai upaya penyelesaian terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). untuk memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja/buruh seseuai dengan peraturan yang berlaku.

Hak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lainnya merupakan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang sebagai konsekuensi berakhirnya suatu hubungan kerja.

Upaya dalam memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat hukum karena terjadinya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak tidak

terlepas dari campur tangan pemerintah. Wujud nyata dari campur tangan pemerintah adalah lewat pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang memberikan norma dan arahan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut ketentuan yang diatur dalam UU PPHI.

Perlindungan hukum bagi hak normatif pekerja/buruh mencakup semua aspek, termasuk di dalamnya perlindungan hak-hak dasar seperti hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti terhadap hak-hak yang belum diambil.

Dalam memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap pembahasan menyangkut *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Kabupaten Kepulauan Yapen*, dapat dilihat dalam Bagan Kerangka Pikir di bawah ini.

J. Bagan Kerangka Pikir

