

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG DI LAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT.
X DI KOTA TANGERANG

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁹

Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada

¹⁹ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 53

dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.²⁰

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga

²⁰ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm. 595

pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:²¹

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

²¹ Asri Wijayanti, Op.cit., hlm.10

B. Pengertian Pekerja

Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 nomor 3 tentang ketentuan umum mendefinisikan pekerja sebagai berikut :²²

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Arti dari pasal di atas adalah bahwa pekerja merupakan subjek hukum atau orang yang melakukan sebuah pekerjaan dengan menerima upah gaji atau imbalan dalam bentuk lain seperti beras, minyak, telur atau bentuk lainnya selain uang sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan atasannya.

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Definisi pekerja dengan tenaga kerja ini berbeda pada peruntukannya jika pengertian pekerja adalah subjek hukum yang menerima upah atau imbalan maka tenaga kerja bukan hanya menerima upah atau imbalan saja melainkan adanya

²² Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kebutuhan untuk melayani masyarakat seperti contoh dokter, guru, polisi dan tenaga kerja lainnya yang memiliki profesi sebagai keahliannya.²³

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, sebab tanpa melakukan pekerjaan orang tersebut tidak dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya. Dalam melaksanakan pekerjaan ini harus dibedakan yaitu:²⁴

- a. Pelaksanaan pekerja untuk kepentingan diri sendiri, baik dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (isteri dan anak-anaknya), pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan karena hubungan kerja berlangsung dalam suatu rumah tangga, hasil akan dinikmati pula oleh para anggota rumah itu sendiri dan demikian pula apabila timbul resiko akan dipikul bersama-sama oleh mereka.
- b. Pelaksanaan kerja dalam arti hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja / buruh menggantungkan nafkahnya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.

²³ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta., 2009, hlm. 1

²⁴ Gunawi Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico, 2008, hlm.28

Selanjutnya sehubungan dengan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan lahirilah Hubungan Kerja atau Hubungan Perburuhan, yang jika ditinjau dari segi hukum sekarang mempunyai arti sebagai berikut: hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja / buruh.²⁵

C. Pengertian Perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Syarat sahnya perjanjian kerja adalah sebagai berikut: ²⁶

- a. Adanya kesepakatan bersama mengenai isi perjanjian antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrogpenipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak bawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan

²⁵ Gunawi Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Amrico, 2008), hlm. 29.

²⁶ *Ibid.* hlm. 31

d. (Clausa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku (Pasal 53 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sah nya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sah nya perjanjian kerja, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah dan gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh para pihak lain nya. Perjanjian Kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut :

a. Pekerja/buruh meninggal.

b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT5).

c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang inkraeth.

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP, atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja. Sementara perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a). Meninggalnya pengusaha.
- b). Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena:
 - Penjualan (take over/akuisisi/divertasi),
 - Pewarisan, atau
 - Hibah.

D. Dasar Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Perempuan dalam Hubungan Kerja

Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:²⁷

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan oleh sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Disisi lain mempekerjakan perempuan di

²⁷Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 61.

perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:²⁸

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hak-hak pekerja perempuan dibidang reproduksi, hak-hak pekerja perempuan dibidang keselamatan kerja, dan hak-hak pekerja perempuan dibidang kehormatan perempuan.

²⁸ Gunawi Kartasapoetra et. al, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amrico, Bandung, 2008 hlm. 43.

Perlindungan hukum bagi pekerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat 1 yang berisi sebagai berikut :²⁹

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

E. Pengertian Pemutus Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutus Hubungan Kerja

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

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada bab XII Pasal 152 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut.

Pengusaha/majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

²⁹ Diakses pada tanggal 11 Agustus 2021, <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk>. Pukul 13:23 WIB.

- 1) Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
- 2) Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
- 3) Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
- 4) Pekerja menikah
- 5) Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
- 6) Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.
- 7) Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja
- 8) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau satsu perkawinan.
- 9) Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan di atas maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali karena batal demi hukum. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon sesuai masa kerja.

2. Prosedur Pemutus Hubungan Kerja

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja

menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia. Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungan kerjanya ternyata ditemukan tidak adil.

Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:³⁰

³⁰ Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas menjelaskan tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja secara umum antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, pasal-pasal selanjutnya akan menjelaskan tentang apa itu Pemutus Hubungan Kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Diatur pula berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, Pasal 81 Nomor 40 Pengganti Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berisi bahwa:

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus - menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. 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. mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisis fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. 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.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Artinya bahwa perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak, jika itu terjadi maka perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan tanpa ada alasan yang telah diatur oleh

Undang-undang maka perbuatannya Batal Demi Hukum, dan perusahaan Wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Undang-undang Cipta kerja no. 11 2020 mengatur pada kepentingan perusahaan yang menerangkan lebih tidak pada solusi yang bermanfaat. Hal ini terlihat pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 2 dan Pasal 3, berisi :

“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.

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”.

Sedangkan pada Undang-undang Cipta Kerja Pasal 81 Nomor 37 ayat 2 dan 3 Perubahan atas Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 151, berisi :

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh.

Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”.

Pasal diatas tidaklah selaras sehingga membuat suatu ketimpangan hukum bagi para pekerja, artinya pasal tersebut saling bertentangan. Dimana

undang-undang ketenagakerjaan lebih berpihak pada kepentingan pekerja justru dalam undang-undang cipta kerja berpihak pada kepentingan perusahaan.

Dalam kasus yang penulis bahas bahwa PT. X tidak memberikan alasan sesuai dengan undang-undang yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, maka pekerja/buruh berhak menolak keputusan yang telah dibuat perusahaan. dengan terbuktinya bahwa perusahaan memutuskan Hubungan kerja sepihak maka Putusan tersebut Batal Demi Hukum.

F. Teori Penegakan Hukum

Sejak dilahirkan di dunia, maka manusia telah mempunyai hasrat untuk hidup secara teratur. Hasrat untuk hidup secara teratur tersebut dipunyainya sejak lahir dan selalu berkembang di dalam pergaulan hidupnya. Namun, apa yang dianggap teratur oleh seseorang, belum tentu dianggap teratur juga oleh pihak lainnya. Oleh karena itu, maka manusia sebagai makhluk yang senantiasa hidup bersama dengan sesamanya, memerlukan perangkat patokan, agar tidak terjadi pertentangan kepentingan akibat dari pendapat yang berbeda-beda mengenai keteraturan tertentu. Patokan-patokan tersebut, tidak lain merupakan pedoman untuk berperilaku secara pantas, yang sebenarnya merupakan suatu pandangan menilai yang sekaligus merupakan suatu harapan.

Patokan-patokan didasarkan pada Teori tentang perlindungan hukum yang mana dibutuhkannya Kepastian hukum, dan keadilan hukum yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Patokan-patokan untuk berperilaku pantas tersebut, kemudian dikenal dengan sebutan norma atau kaidah. Menurut Soekanto, secara konsepsional, maka inti dan arti dari penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.³¹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Hukum (undang-undang) Menurut Soerjono Soekanto, dalam arti materil undang-undang adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Dengan demikian, maka undang-undang dalam materiel (dalam hal ini undang-undang) mencakup:
 - a. Peraturan Pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara.

³¹ Soejono Soekanto, *Faktot-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Prasad, Jakarta, 2010, hlm. 5.

b. Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja.

Gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari undang-undang dapat disebabkan, karena:

- 1) Tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang,
- 2) Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang,
- 3) Ketidakjelasan arti dari kata-kata di dalam undang-undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran dan penerapannya.

2. Faktor Penegakan Hukum

Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” adalah luas sekali, oleh karena itu mencakup mereka yang secara langsung dan secara tidak langsung berkecimpung di bidang penegakan hukum. Secara sosiologis, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan (*status*) dan peranan (*role*). Kedudukan (*sosial*) merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan, yang semakin tinggi, sedang-sedang saja atau rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah yang isinya adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu. hak-hak atau kewajiban-kewajiban tadi merupakan peranan atau *role*.

Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat, yang hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu, sesuai dengan aspirasi masyarakat. Mereka harus dapat berkomunikasi dan mendapatkan pengertian dari golongan sasaran, disamping mampu membawakan atau menjalankan peranan yang dapat diterima oleh mereka. Halangan-halangan yang mungkin dijumpai pada

penerapan yang seharusnya dari golongan panutan atau penegak hukum, mungkin berasal dari dirinya sendiri atau dari lingkungan. Halangan-halangan yang memerlukan penanganan tersebut, adalah:

- a. Keterbatasan kemampuan untuk meenempatkan diri dalam peranan sepihak lain dengan siapa dia berinteraksi,
- b. Tingkat aspirasi yang relatif belum tinggi,
- c. Kegairahan yang sangat terbatas untuk memikirkan masa depan, sehingga sulit sekali untuk membuat suatu proyeksi,
- d. Belum adanya kemampuan untuk menunda pemuasan suatu kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan materiel,
- e. Kurangnya daya inovatif yang sebenarnya merupakan pasangan konservatisme.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut, antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan tercapai tujuannya.

Dari sekian banyaknya pengertian yang diberikan pada hukum, terdapat kecenderungan yang besar pada masyarakat, untuk mengartikan hukum dan bahkan mengidentifikasikannya dalam petugas (dalam hal ini penegak hukum sebagai pribadi). Salah satu akibatnya adalah bahwa baik buruknya hukum senantiasa

dikaitan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut, yang menurut pendapatnya merupakan pencerminan dari hukum sebagai struktur maupun proses.

Penegakan hukum, sebagaimana dirumuskan secara sederhana oleh Satjipto Rahardjo, merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan hukum yang dimaksudkan di sini yaitu yang merupakan pikiran-pikiran badan pembentuk undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu. Perumusan pikiran pembuat hukum yang dituangkan dalam peraturan hukum, turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan.³²

G. Teori-teori perlindungan hukum Tenaga Kerja

a. Keadilan

Teori keadilan menurut Aristoteles adalah kelayakan dalam tindakan manusia artinya adalah menempatkan pada yang hak, Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

³² Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, 2006, hlm. 24

b. Kepastian

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi. Dengan teori ini para pekerja membutuhkan kepastian hukum dari perusahaan terkait hak-haknya.