

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Regulasi dan Peraturan Ketenagakerjaan

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan untuk melakukan pekerjaan, sehingga subjek dari hubungan kerja terdapat pada pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja. Pekerja di sini adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk pihak lain sehingga mendapatkan imbalan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut berupa upah ataupun imbalan dalam bentuk lainnya.³⁰ Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang telah menyebutkan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil, dan layak dalam hubungan kerja.³¹

Dalam melakukan hubungan kerja maka akan tercipta hubungan yang wajib untuk dilakukan berdasarkan perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja ini juga mempunyai sifat yang timbal balik antara pekerja dengan perusahaan.³²

³⁰ Siti Hajati Hoesin, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2014, hlm. 55

³¹ *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*, UUD Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

³² Nindry Sulistya Widiastini, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX-2011," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 18, No. 2 (2021), hlm. 419.

Hubungan kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seseorang secara terstruktur untuk kepentingan dari pemberi kerja yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³³ Tjepi F. Aloewir menyatakan hubungan kerja adalah hubungan yang terikat di antara pengusaha dan pekerja sehingga akan melahirkan adanya hubungan kerja.³⁴ Kemudian Iman Soepomo memberikan pengertian mengenai hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja setelah disepakatinya perjanjian kerja, kemudian pekerja menyetujui kesanggupannya bekerja kepada pemberi kerja dengan mendapatkan upah, dan pemberi kerja tersebut mampu mempekerjakan pekerja melalui pembayaran upah.³⁵

Berdasarkan penjabaran pengertian-pengertian dari hubungan kerja sebelumnya, maka yang diartikan dengan hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dan peraturan pekerja yang bersangkutan pada lingkupan tempat kerja.

2. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja lahir karena adanya suatu perjanjian kerja. Dari kesepakatan yang telah disepakati terkait perjanjian kerja, maka

³³ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10.

³⁴ Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, BPHN, Jakarta, 1996, hlm. 32

³⁵ Imam Soepomo, Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 9

pekerjaan dilaksanakan sampai adanya pemutusan perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja memuat syarat-syarat dari pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Imam Soepomo yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak pertama yaitu pekerja berjanji untuk bekerja untuk mendapatkan upah dari pihak kedua yaitu majikan, kemudian majikan berkomitmen untuk mempekerjakan dengan membayar imbalan berupa upah.³⁶ Oleh karena itu perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disepakati oleh pekerja atau buruh dengan perusahaan yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban sehingga melahirkan hubungan kerja.

Perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian konvensional lainnya adalah perjanjian ini dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan. Bagian permulaan terjadinya hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan adalah dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja juga akan memuat sistem kerja yang dijalankan oleh pekerja sesuai dengan syarat-syarat kerja, sehingga materi-materi dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak akan merefleksikan sistem

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54.

kerja tersebut baik atau tidak.³⁷ Ketika membuat perjanjian kerja sebaiknya ditulis dengan kata-kata yang mudah dipahami, terstruktur, sehingga tidak terdapat multi penafsiran.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut sebagai PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yakni PKWTT. PKWT dibuat oleh pihak bersangkutan yaitu pekerja dengan perusahaan yang dilandasi jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin.

Sebelumnya pengaturan terkait PKWT terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan ketentuan pelaksanaan dari PKWT yaitu Kepmen No. 100 Tahun 2004. UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang memiliki sifat tetap, PKWT dapat diperbaharui atau diperpanjang, dan PKWT hanya dapat dilaksanakan maksimal 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun. Sehingga dalam UU Ketenagakerjaan dan Kepmen No. 100 Tahun 2004, apabila syarat dan ketentuan tersebut dilanggar PKWT akan berubah menjadi

³⁷ Aditya Pranabayu dan Ida Ayu Sukihana, "Perlindungan Hukum dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Kertha Patrika*, Vol. 7, No. 10 (2019), hlm. 62.

PKWTT sejak dilakukannya penyimpangan. PKWT pun wajib untuk dicatatkan oleh perusahaan kepada instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota maksimal 7 (tujuh) hari sejak dilakukan penandatanganan.

Saat ini pengaturan lebih lanjut mengenai PKWT terkait jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan terdapat pada bagian kedua PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT diterapkan untuk melaksanakan hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun untuk pekerjaan tertentu yang berdasarkan jenis, karakteristik, serta aktivitas pekerjaan tersebut akan berakhir dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, PKWT tidak dapat dilaksanakan bagi pekerjaan yang bersifat tetap.

4. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan yaitu selesainya hubungan kerja sewaktu-waktu dapat terjadi karena adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) selain memberikan ketidakadilan terhadap pekerja yakni hilangnya mata pencaharian juga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan contohnya perusahaan dapat kehilangan tenaga kerja yang handal apabila bidang yang diduki oleh pekerja merupakan bidang yang

vital.³⁸ Menurut Hasibuan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja merupakan pemberhentian seorang karyawan dalam suatu organisasi yakni perusahaan.³⁹ PHK dalam Pasal 1 angka 15 PP No. 35 Tahun 2021 merupakan pengakhiran hubungan kerja disebabkan oleh suatu hal tertentu yang memiliki akibat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.⁴⁰

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang berakibat terhadap selesainya hak dan kewajiban para pihak. Terjadinya PHK menimbulkan dampak terhadap pekerja yaitu kehilangan pekerjaan serta penghasilan.

B. Teori Hukum

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah salah satu konsep penting dalam hukum administrasi negara yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak warga negara dari tindakan pemerintah. . Philipus M. Hadjon, berfokus pada pentingnya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap kekuasaan atau tindakan pemerintah yang sewenang-wenang.

³⁸ Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 2, No. 2 (2019), hlm. 140

³⁹ Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja," *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2, No. 1 (2019), hlm. 61

⁴⁰ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP Nomor 35 Tahun 2021, LN No. 45 Tahun 2021 TLN. No. 6647, Pasal 1 angka 15.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum⁴¹.

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan⁴². Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yaitu⁴³:

- a. Perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum yang diberikan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak sebelum terjadi. Biasanya dilakukan melalui regulasi atau prosedur yang transparan agar warga negara dapat

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hlm 133.

⁴² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 1-2

⁴³ *Ibid*, hlm. 4

mengetahui hak-hak mereka dan bagaimana cara melindunginya.

- b. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hak, yakni melalui mekanisme penegakan hukum, pengadilan, atau upaya hukum lainnya untuk mengembalikan hak-hak yang dilanggar.

Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua bentuk utama, yaitu:

- a. **Perlindungan Hukum *Preventif*** : Ini merujuk pada upaya untuk mencegah adanya pelanggaran oleh pemerintah sebelum tindakan tersebut dilakukan. Warga negara diberikan hak untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan administratif agar kepentingan mereka dipertimbangkan dengan benar. Misalnya, adanya mekanisme sosialisasi dan konsultasi sebelum keputusan atau kebijakan yang berdampak pada publik diberlakukan.

Tujuannya adalah untuk menghindari tindakan sewenang-wenang oleh pemerintah.

Bentuk ini biasanya diwujudkan dalam peraturan atau regulasi yang jelas serta terbukanya akses bagi masyarakat untuk memberikan masukan terhadap kebijakan pemerintah.

b. **Perlindungan Hukum *Repressif*** : Perlindungan ini diberikan setelah adanya pelanggaran atau tindakan yang merugikan warga negara. Mekanisme *repressif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa melalui pengadilan, baik di pengadilan umum maupun di pengadilan administrasi. Contohnya, jika ada tindakan pemerintah yang dianggap melanggar hak-hak individu atau kelompok, warga negara bisa mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Tujuannya adalah untuk memulihkan hak-hak yang telah dilanggar dan memberikan sanksi kepada pelanggar.

Perlindungan repressif juga termasuk hak untuk melakukan banding, kasasi, atau upaya hukum lainnya.

Philipus M. Hadjon menekankan beberapa prinsip dasar dalam perlindungan hukum:

- a. **Asas Legalitas**: Pemerintah hanya boleh melakukan tindakan yang didasarkan pada undang-undang atau aturan hukum yang sah.
- b. **Asas Keadilan**: Setiap tindakan hukum harus adil dan memperhatikan hak-hak warga negara.
- c. **Asas Kepastian Hukum**: Pemerintah wajib memberikan kejelasan hukum sehingga setiap warga negara dapat

mengetahui hak dan kewajibannya serta tidak ada tindakan sewenang-wenang.

- d. **Asas Akuntabilitas:** Setiap tindakan pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan, baik secara moral maupun hukum.

Teori perlindungan hukum oleh Philipus M. Hadjon adalah teori yang relevan digunakan untuk menganalisis Implementasi Hubungan Hukum Pekerja pada Perusahaan *Outsourcing* dan PHK Pasca Berlakunya UU No. 6 Tahun 2023

2. Teori Kepastian hukum

Teori Kepastian hukum diungkapkan oleh Roscoe Pound, seperti yang dikutip di dalam buku yang berjudul Pengantar Ilmu Hukum oleh Peter Mahmud Marzuki dimana kepastian hukum mengandung dua pengertian, diantaranya:

- c. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan.
- d. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang,

melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan yang satu dengan putusan hakim yang lain untuk kasus serupa yang telah diputus.⁴⁴

Berkaitan dengan kepastian hukum tersebut, Satjipto Rahardjo memiliki pandangan bahwa, masyarakat terutama masyarakat modern sangat membutuhkan adanya kepastian dalam berbagai interaksi antara para anggotanya dan tugas itu diletakkan di pundak hukum. Kepastian hukum menjadi semacam ideologi dalam kehidupan ber hukum, sehingga diperlukan suatu pemahaman yang kritis mengenai kata tersebut. Dengan menjadi ideologi, terjadi kecenderungan untuk mencampurkan antara pernyataan dan kebenarannya.⁴⁵

Aturan hukum merupakan aturan bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dengan masyarakat. Aturan-aturan ini menjadi batasan bagi masyarakat. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu Pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah. Kepastian hukum bukan hanya bunyi asal di dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam

⁴⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 137

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006, hlm. 133.

putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus serupa yang telah diputus.⁴⁶

Konsep kepastian hukum mencakup sejumlah aspek yang saling mengkait. Salah satu aspek dari kepastian hukum ialah perlindungan yang diberikan pada individu terhadap kesewenang-wenangan individu lainnya, hakim, dan administrasi (pemerintah). Adalah kepercayaan akan kepastian hukum yang seharusnya dapat dikaitkan individu berkenaan dengan apa yang dapat diharapkan individu akan dilakukan penguasa, termasuk juga kepercayaan akan konsistensi putusan-putusan hakim atau administrasi (pemerintah).⁴⁷

Herlien Budiono mengatakan bahwa kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat dijadikan sebagai pedoman perilaku bagi semua orang. Apeldoorn mengatakan bahwa kepastian hukum memiliki dua segi yaitu dapat ditentukannya hukum dalam hal yang konkret dan keamanan hukum. Hal ini berarti pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apa yang menjadi hukum dalam suatu hal tertentu sebelum ia memulai perkara dan perlindungan bagi para pihak dalam kesewenangan hakim.

⁴⁶ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hlm 157-158.

⁴⁷ I.H. Hijmans, dalam *Het recht der werkelijkheid*, dalam Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia-Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 208.

Kepastian hukum adalah prinsip yang menjamin bahwa hukum bersifat jelas, dapat dipahami, dan tidak berubah-ubah secara tiba-tiba. Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa setiap orang tahu hak dan kewajibannya di bawah hukum, serta bahwa keputusan atau tindakan pemerintah maupun institusi hukum tidak sewenang-wenang.

Menurut para ahli hukum, kepastian hukum berarti bahwa:

- a. Hukum harus dapat diprediksi.
- b. Hukum harus diterapkan secara konsisten dan adil.
- c. Hukum harus memberikan panduan yang jelas bagi perilaku masyarakat.

Kepastian hukum memiliki beberapa tujuan penting, antara lain:

- a. **Menjamin keadilan:** Hukum yang pasti memungkinkan setiap orang mendapat perlakuan yang adil. Keadilan tidak dapat dicapai jika hukum bersifat ambigu atau berubah-ubah.
- b. **Melindungi hak-hak individu:** Kepastian hukum memastikan bahwa individu dapat mengetahui hak-hak mereka secara jelas dan dapat memperjuangkan hak tersebut bila terjadi pelanggaran.
- c. **Menciptakan stabilitas sosial:** Dengan adanya kepastian hukum, masyarakat memiliki kepercayaan pada sistem hukum

dan pemerintahan. Hal ini mengurangi konflik dan ketidakpastian dalam interaksi sosial.

- d. **Mendukung pertumbuhan ekonomi:** Kepastian hukum juga berpengaruh pada iklim ekonomi. Bisnis dan investasi akan lebih berkembang dalam lingkungan yang hukum dan peraturannya stabil serta dapat diprediksi.

Kepastian hukum memiliki beberapa ciri khas yang harus ada dalam sistem hukum yang ideal, yaitu:

- a. **Keterbukaan (transparansi):** Hukum harus dapat diakses dan dipahami oleh semua orang. Peraturan-peraturan harus dipublikasikan dan tidak boleh bersifat rahasia.
- b. **Konsistensi:** Hukum harus diterapkan secara konsisten tanpa adanya diskriminasi. Setiap kasus yang serupa harus diberikan keputusan yang serupa.
- c. **Stabilitas:** Hukum tidak boleh sering berubah-ubah tanpa alasan yang jelas. Perubahan hukum yang terlalu sering akan mengakibatkan ketidakpastian di masyarakat.
- d. **Dapat Diterapkan (*enforceability*):** Hukum yang ada harus dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik oleh aparat penegak hukum.

Dalam perspektif *positivisme hukum*, seperti yang dikemukakan oleh Hans Kelsen dan H.L.A. Hart, kepastian hukum berhubungan dengan ide bahwa hukum harus bersifat formal, yakni sekumpulan aturan yang ditetapkan oleh otoritas yang sah dan tidak dikaitkan dengan moral atau nilai etis. Di sini, hukum dipandang sebagai alat yang memberikan kepastian melalui aturan yang jelas dan prosedur yang tertata.

Hans Kelsen, dalam *Pure Theory of Law*, menekankan bahwa hukum adalah norma yang harus diikuti tanpa memperhatikan apakah norma tersebut adil atau tidak. Dengan kata lain, kepastian hukum tercapai ketika aturan-aturan hukum dapat diterapkan tanpa mempertimbangkan faktor luar seperti moralitas atau kebiasaan.

Dalam perspektif *hukum alam (natural law)*, kepastian hukum juga penting, tetapi tidak bisa dipisahkan dari moralitas. Hukum alam berpendapat bahwa hukum yang benar dan adil harus didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang universal. Oleh karena itu, kepastian hukum tidak hanya berarti aturan yang tertulis, tetapi juga aturan yang mencerminkan keadilan moral.

Meskipun kepastian hukum sangat penting, ada beberapa tantangan dalam penerapannya, antara lain:

- a. **Interpretasi Hukum yang Berbeda:** Setiap aturan hukum tidak selalu memiliki satu makna yang jelas. Hakim dan

penegak hukum mungkin memiliki penafsiran yang berbeda terhadap aturan yang sama, sehingga bisa mengurangi kepastian.

- b. **Perubahan Hukum:** Hukum sering kali harus berubah untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman, teknologi, dan kondisi sosial. Perubahan ini bisa menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama jika perubahan tersebut terjadi terlalu cepat atau tanpa sosialisasi yang memadai.
- c. **Tindakan Separa Hukum (*arbitrariness*):** Ketika aparat penegak hukum atau pemerintah bertindak sewenang-wenang atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini mengganggu kepastian hukum.