

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pekerja/Buruh

##### 1. Pekerja/Buruh dalam Hukum Islam

Islam menempatkan majikan dan pekerja/buruh dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja/buruh adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar.<sup>1</sup>

Konsep Islam tentang hubungan kerja majikan dan pekerja/buruh adalah konsep persewaan (*ijārah*), yaitu *ijārah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pemberi sewa/pihak yang melakukan pekerjaan/memberikan manfaat dan mendapatkan upah disebut *ajīr/mu'ajīr*. Orang yang disewa (*ajīr*) ada dua macam: pekerja khusus (*ajīr khāsh*) adalah orang yang bekerja untuk satu orang selama waktu tertentu. Ia tidak boleh bekerja untuk selain orang yang menyewanya. Sedangkan pekerja umum (*ajīr musytarak*) adalah orang yang bekerja untuk orang banyak dan orang yang menyewanya tidak

---

<sup>1</sup>Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2009), 21.

boleh melarangnya bekerja untuk orang lain.<sup>2</sup> Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* dan menyerahkan upah (penyewa/pemberi kerja) disebut *musta'jir*.<sup>3</sup>

Menurut etimologi, *ijārah* adalah *بيع المنفعة* (menjual manfaat), baik manfaat suatu benda maupun jasa atau imbalan dari tenaga seseorang.<sup>4</sup> *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwad* atau upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan sebagainya.<sup>5</sup> Secara terminologi, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijārah*, antara lain adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

- a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijārah* ialah: akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
- b. Menurut Malikiyah bahwa *ijārah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
- c. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
- d. Menurut Muhammad al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
- e. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

---

<sup>2</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 417.

<sup>3</sup>Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 154.

<sup>4</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 121.

<sup>5</sup>Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah kontemporer*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 80.

<sup>6</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), 114-115.

- f. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijārah* ialah akad yang obyeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- g. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Berdasarkan definisi-difinisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah.

## 2. Pekerja/Buruh dalam Hukum Umum

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada Zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>7</sup>

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut Lalu Husni dalam bukunya pengantar hukum ketenagakerjaan mengatakan bahwa istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti

---

<sup>7</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 45.

menjadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti bank, hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.<sup>8</sup>

Dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah serikat pekerja/buruh, maka kedua istilah tersebut diakomodir. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini lumayan umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup> Dalam kata lain orang yang bekerja dapat dikatakan orang yang memberikan/menyewakan tenaganya dan mendapatkan upah dari pihak penyewa/majikan. Adapula Pasal yang menjelaskan tentang sewa-menyewa yaitu dalam Pasal 1548 KUHPerdara yang berbunyi:<sup>10</sup>

“Sewa menyewa adalah suatu persetujuan, dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kenikmatan suatu barang kepada pihak yang lain selama waktu tertentu, dengan pembayaran suatu harga yang disanggupi oleh pihak tersebut terakhir itu”.

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 46.

<sup>9</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 46.

<sup>10</sup>Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 371.

## B. Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

#### a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Islam

Dalam Islam PHK disebut dengan terminasi akad, yang dimaksud terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. “terminasi akad” dibedakan dengan “berakhirnya akad”, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena di *fasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.<sup>11</sup>

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata “*fasakh*” terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan pemutusan akad saja.<sup>12</sup>

Berakhirnya akad terjadi karena hal-hal sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad. Ini menurut pendapat Hanafiah. Sedangkan menurut jumhur ulama, kematian salah satu pihak tidak mengakibatkan *fasakh* atau berakhirnya akad *ijārah*. Hal tersebut dikarenakan *ijārah*

---

<sup>11</sup>Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2009), 40.

<sup>12</sup>Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, 40.

<sup>13</sup>Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2015), 338.

merupakan akad yang lazim, seperti halnya jual beli, dimana *musta'jir* memiliki manfaat atas barang yang disewa dengan sekaligus sebagai hak milik yang tetap, sehingga bisa berpindah kepada ahli waris.

- 2) Rusaknya barang yang disewakan, sehingga *ijārah* tidak mungkin untuk diteruskan.
- 3) Telah selesainya masa sewa, kecuali ada *udzur*. Misalnya sewa tanah untuk ditanami, tetapi ketika masa sewa sudah habis, tanaman belum bisa dipanen. Dalam hal ini *ijarah* dianggap belum selesai.

#### **b. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Umum**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.<sup>14</sup> Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut.

Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.<sup>15</sup> Bagi pekerja/buruh yang di PHK, berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156,

---

<sup>14</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, 299.

<sup>15</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, 300.

Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keteagakerjaan.<sup>16</sup>

## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

### a. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Islam

Dalam kaitannya dengan hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai suatu terminasi (*fasakh*) dalam akad perjanjian. Adapun Jenis-Jenis terminasi (*fasakh*) dalam hukum perjanjian Islam, secara umum meliputi:<sup>17</sup>

- 1) *Fasakh* terhadap akad fasid, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
- 2) *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*), baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar* (opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.
- 3) *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk memfasakhnya atau karena adanya *urbun*.
- 4) *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil untuk dilaksanakan.

### b. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Umum

Berdasarkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, dapat dibagi dalam beberapa golongan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari

---

<sup>16</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*.

<sup>17</sup>Sahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2009), 40-41.

pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.<sup>18</sup> Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>19</sup> Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh (Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja/buruh:<sup>20</sup>

- a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 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

---

<sup>18</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, (Edisi Revisi)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 191.

<sup>19</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, 191.

<sup>20</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, 303-304.

- 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 mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan 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 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.

Bila pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, maka PHK-nya adalah batal demi hukum. Selanjutnya pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:<sup>21</sup>

- a) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Pekerja mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dilingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.

---

<sup>21</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 166.

- f) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Perundang-undang.
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (2) harus didukung dengan bukti, sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>23</sup>

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

---

<sup>22</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 166.

<sup>23</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 178-179.

perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) (Pasal 163 ayat 1). Tetapi jika pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 163 ayat (2)).<sup>24</sup>

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*Force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 164 ayat 1).

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*Force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

---

<sup>24</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 180.

ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 164 ayat 3). Dalam Pasal 165 juga disebutkan Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>25</sup>

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 167 ayat 1).

Namun jika besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat (2)). Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha

---

<sup>25</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 180-181.

wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 167 ayat 5).<sup>26</sup>

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>27</sup>

## 2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja/buruh minta di PHK atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.<sup>28</sup> Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Akibat hukumnya, maka pekerja/buruh berhak atas hak PHK

---

<sup>26</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 181.

<sup>27</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 181-182.

<sup>28</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 161-162.

sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>29</sup>

Berbeda dengan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha ataupun yang diputuskan oleh pengadilan. Pekerja/buruh berhak untuk mempunyai hak untuk pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan atau berdasarkan putusan pengadilan setelah memeriksa perselisihan PHK yang terjadi. Disini PHK oleh pihak pekerja/buruh benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja/buruh, namun tidak lama lagi atau sudah ada dalam bayangan pekerja/buruh mengetahui bahwa pekerjaan baru sudah di tangan. Karena itu pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan pesangon, akan tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya.<sup>30</sup>

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian, PHK oleh pekerja/buruh ini dilakukan atas inisiatif pekerja/buruh yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.<sup>31</sup> Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>29</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 189.

<sup>30</sup> Aloysius Uwiyono, et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 143-144.

<sup>31</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 182.

2003), dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:<sup>32</sup>

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulatan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan PHK dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>33</sup>

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri

---

<sup>32</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 182.

<sup>33</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 183.

tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:<sup>34</sup>

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

### 3) Hubungan kerja putus demi hukum

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:<sup>35</sup>

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai ketetapan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

---

<sup>34</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 183.

<sup>35</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 162.

perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan Undang-Undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.<sup>36</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum, adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  - b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  - c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan Perundang-undangan; atau
  - d) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan.<sup>38</sup> PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara pekerja/buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga

---

<sup>36</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Edisi Revisi)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 187.

<sup>37</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 184.

<sup>38</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Edisi Revisi)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 189.

ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>39</sup>

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUHPerdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>40</sup>

PHK yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Setelah terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan menjadi kompetensi absolute PHI untuk menyelesaikannya setelah mekanisme penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 167.

<sup>40</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 184.

<sup>41</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 185.

### 3. Hak-Hak Tenaga Kerja yang di PHK

#### a. Hak-Hak Tenaga Kerja yang di PHK dalam Hukum Islam

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbal balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui dalam hukum Islam. Dalam Hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syarak. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau laksanakan.<sup>42</sup>

Namun apabila terjadi PHK maka pembahasan mengenai kewajiban pembayaran pesangon tidak bisa lepas dari pembahasan hak. Pesangon sebagai kewajiban pengusaha menjadi hak bagi pekerja/buruh. Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.<sup>43</sup>

Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah

---

<sup>42</sup>Gemala Dewi, et al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005), 65.

<sup>43</sup>Retno Septiani, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Tahun 2018), 94-95.

ditetapkan dan disepakati. Dalam konteks hubungan kerja, bahwa pekerja/buruh berada di bawah kekuasaan (tanggung jawab) pengusaha. Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja/buruh, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja/buruh dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja/buruh tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon.<sup>44</sup>

**b. Hak-Hak Tenaga Kerja yang di PHK dalam Hukum Umum**

Bilamana terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156).<sup>45</sup>

1) Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;

---

<sup>44</sup>Retno Septiani, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, 94-95.

<sup>45</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 185.

<sup>46</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 186.

- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
  - e) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
  - f) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
  - g) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
  - h) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
  - i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja diterapkan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:<sup>47</sup>

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
  - b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
  - c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
  - d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
  - e) Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
  - f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
  - g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
  - h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.
- 3) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 186-187.

<sup>48</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 187.

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:<sup>49</sup>

- 1) Upah pokok;
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila satu harus dibayar pekerja dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

## **C. Perlindungan Hukum**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum dapat diuraikan menurut unsur-unsur kata, yang berasal dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum. Kata perlindungan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata lindung yang berarti menempatkan di balik atau di belakang sesuatu agar tidak kelihatan.<sup>50</sup> Perlindungan adalah hal atau perbuatan melindungi. Perlindungan dapat diartikan juga sebagai perbuatan melindungi, menjaga dan memberikan pertolongan supaya selamat. Kata hukum menurut Kamus Hukum adalah segala peraturan atau

---

<sup>49</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 187-188.

<sup>50</sup>W.J.S. Purwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), 559.

kaidah-kaidah dalam kehidupan bersama yang dapat dipaksakan dengan suatu sanksi dalam pelaksanaannya.

Menurut J.T.C. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto:

“Hukum adalah peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman”.<sup>51</sup>

Tujuan adanya hukum adalah untuk kepentingan (masyarakat) umum, yaitu berupa pemberian hak dan kewajiban yang dijamin dalam peraturan hukum baik kepada perseorangan maupun masyarakat luas. Sehingga diharapkan hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Pemahaman tentang perlindungan dan hukum kemudian disatukan dalam konsep perlindungan hukum.

Perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak berarti tidak ditafsirkan berbeda dan tidak dicerai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Adapun definisi perlindungan hukum banyak diungkapkan oleh para ahli, di antaranya menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup>Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 3.

<sup>52</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 55.

## 2. Perlindungan Hukum dalam Hukum Islam

Teori *Maqāshid al-Syarī'ah* adalah salah satu bentuk perlindungan hukum dalam Islam. Menurut Al-Syathibi *maqāshid al-syarī'ah* adalah kemaslahatan.<sup>53</sup> Teori *Maqāshid al-Syarī'ah* sebagaimana dikatakan Al-Ghazali dan Imam Asy-Syathibi dalam hal kemaslahatan inti/pokok yang disepakati dalam semua syariat tercakup dalam lima hal, seperti yang dihitung dan disebut oleh para ulama dengan nama *al-kulliyat al-khams* (lima hal inti/pokok) yang mereka anggap sebagai dasar-dasar dan tujuan umum syariat yang harus dijaga, yaitu: *Hifdz ad-Dīn* (perlindungan terhadap agama), *Hifdz an-Nafs* (perlindungan terhadap jiwa), *Hifdz al-'Aql* (perlindungan terhadap akal), *Hifdz al-'Ardh* (perlindungan terhadap kehormatan), *Hifdz al-Māl* (perlindungan terhadap harta benda).<sup>54</sup>

Perlindungan ini tidak akan dilakukan manusia kecuali dalam keadaan darurat, keadaan yang bisa menjaga kelanggengan jiwa manusia agar dapat terus hidup guna menolak kehancuran atau kematian. Perlindungan ini juga dilakukan seperti saat darurat harus memakan daging bangkai, atau karena hilangnya *udzur* yang memperbolehkan untuk melakukan hal tersebut. Adapun perantara atau berbagai sarana yang tidak sama dengan lima hal inti atau unsur-unsurnya ini dianggap sebagai pelengkap atau hal berbeda dengannya, sedang pelaksanaan atau menjauhinya adalah wajib.<sup>55</sup>

## 3. Perlindungan Hukum dalam Hukum Umum

Secara hukum, perlindungan berarti bahwa organ-organ dan subyek-subyek negara harus memenuhi kewajiban-kewajiban hukum

---

<sup>53</sup>Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syari'ah menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1996), 69.

<sup>54</sup>Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2010), xv.

<sup>55</sup>Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2010), xvi.

yang dibebankan oleh tatanan hukum. Tatanan hukum memang berfungsi untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu dari para individu dengan cara tertentu.<sup>56</sup> Menurut Fitzgerald sebagaimana yang dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristotelis (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 moral.<sup>57</sup>

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa 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 beberapa 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 sesuatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup>Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, (Bandung: Nusa Media, 2009), 336.

<sup>57</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 55.

<sup>58</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54

Menurut Muchsin:

“Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia”.<sup>59</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon:

“Bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersifat hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan”.<sup>60</sup>

Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

---

<sup>59</sup>Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), 14.

<sup>60</sup>Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 29.