

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Teori Perlindungan Hukum

Teori “perlindungan hukum” merupakan salah satu kajian teoritis terpenting. Objek teori ini adalah orang-orang dengan kondisi ekonomi yang buruk. Dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *legal protection theory*, atau dalam bahasa Belanda dikenal teori *van de wettelelijke bescherming*, kemudian di dalam bahasa Jerman dikenal dengan istilah teori *rechlicheschutz*. Dapat digambarkan menurut tata bahasanya bahwasanya perlindungan mencakup dua hal yakni, tempat berlindung atau hal (perbuatan) melindungi. Definisi perlindungan dapat kita teliti dari rumusan-rumusan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan (termasuk Psl 1 Ayat-5 UU No 23 Tahun 2004). Mengenai penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, diusulkan tindakan perlindungan, antara lain: keluarga, advokat, lembaga sosial, polisi, jaksa, pengadilan atau pihak lain untuk mengambil semua sementara atau sesuai dengan putusan pengadilan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada korban.

Tujuan dari perlindungan itu sendiri adalah untuk memberikan perasaan aman terhadap korban. Keamanan adalah rasa damai yang terbebas dari bahaya, bebas gangguan, serta tidak takut ataupun khawatir.

Menurut Satjipti Raharjo mengenai perlindungan hukum adalah merupakan segala sesuatu yang bertujuan menciptakan keadilan diberikan kepada masyarakat dari hukum mengenai hak asasi. Senada dengan beliau, Maria Theresia game mengartikan bahwa hak seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan perlindungan hukum dijamin oleh negaranya. Menurut Philip M., Hajon mengatakan bahwa "perlindungan hukum" adalah pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia badan hukum menurut ketentuan hukum.

2.1.2. Teori Kepastian Hukum

Didalam "Kepastian hukum" mengandung dua makna yaitu :*pertama*, untuk mengetahui perbuatan yang boleh dilakukan atau tidak, berdasarkan aturan yang sifatnya umum. *Kedua*, memberikan rasa keamanan hukum kepada seseorang terhadap kesewenangan dari pemerintah karena dengan adanya aturan yang sifatnya umum, membuat seseorang dapat mengetahui lebih jelas perbuatan apa saja yang boleh dilakukan oleh pemerintah dan dibebankan kepada rakyatnya (Marzuki; 2015). Maksud penulis didalam penjelasan di atas, kepastian hukum mangandung dua poin penting yakni adanya suatu norma umum yang mengatur untuk semua orang terhadap perbuatannya mana yang boleh dan atau tidak boleh dilakukan, untuk mengetahui apa yang menjadi kewenangan pemerintah dan apa saja yang boleh dibebankan kepada pekerja.

2.2. Tinjauan Mengenai Analisis Yuridis

Yang dimaksud oleh penulis analisis yuridis mengacu pada kegiatan menemukan dan memecahkan masalah untuk dilakukan penelitian mendalam tentangnya, kemudian mengaitkannya dengan hukum, asas hukum, dan norma hukum untuk menyelesaikan masalah.. Analisis yuridis merupakan kegiatan yang mengambil serta mengumpulkan hukum dan juga mencari dasar-dasar lain yang relevan dalam mengambil kesimpulan atas jawaban permasalahan. Analisis yuridis bertujuan agar terbentuknya pola pikir atas pemecahan masalah yang mana sesuai dengan hukum khususnya mengenai penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dilakukan pekerja di sebuah perusahaan.

2.3. Tinjauan Mengenai Perjanjian Kerja dan Hubungan Industrial

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja (dalam hal ini pekerja dan perusahaan) yang memuat kepentingan kedua belah pihak, termasuk syarat kerja, serta hak dan kewajibannya. Menurut Pasal 1601a BW perjanjian kerja didefinisikan sebagai:

Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana satu pihak, seorang pekerja, tunduk pada perintah pihak lain, pemberi kerja, untuk jangka waktu tertentu.

Perjanjian kerja harus berdasarkan kesediaan yang disepakati dari pekerja yang bersedia bekerja untuk pemberi kerja dengan menerima upah, dan kesediaan pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Selain kesepakatan yang disepakati antara kedua pihak, kesepakatan juga harus dicapai antara pernyataan keinginan dan keinginan itu sendiri, dan keinginan

harus diungkapkan dengan bebas dan sungguh-sungguh.(R.GoenawanOetomo, 2004)

2.4. Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.4.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut pasal 1 ayat-25 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pemutusan hubungan kerja, dikarenakan oleh hal-hal tertentu akan menyebabkan terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja / pekerja dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kecelakaan terutama di kalangan pekerja, karena akan menghilangkan mata pencaharian mereka untuk menghidupi diri sendiri serta keluarganya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang berkepentingan melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.

Tentunya jika pengusaha ingin memberhentikan pekerjanya, ia harus berkonsultasi terlebih dahulu dengan pekerja / buruh atau serikat perusahaan. Jika tidak ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, pemecatan hanya akan berlaku setelah ada keputusan dari pihak yang berwenang (yaitu badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dari pengadilan negara) atau mediasi sesuai dengan Pasal 151 (3) undang-undang Hukum Ketenagakerjaan. Bentuk penyelesaian dan arbitrase dilakukan secara non litigasi.

2.4.2 Jenis -jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam undang-undang ketenagakerjaan terdapat empat jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja
- 3) Pemberhentian sepihak oleh majikan
- 4) Pengadilan memutuskan hub.kerja

2.4.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003, tata cara pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelum memutuskan hubungan kerja, pihak pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja dan pemerintah berupaya dalam pencegahan pemutusan hubungan kerja (PHK) Psl 151 (1).
- 2) Apabila segala upaya sudah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihentikan, maka pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja harus melakukan negosiasi. Psl 151 (2).
- 3) Jika kedua belah pihak telah sepakat untuk tidak memutuskan hubungan kerja (PHK) pada saat negosiasi, maka para pihak dapat dikatakan mencapai kesepakatan bersama.
- 4) Namun, dalam tahap negosiasi gagal, pengusaha akan mengajukan surat permohonan tertulis beserta dasar dengan alasannya kepada lembaga Peradilan Hubungan Industrial (PHI). Psl 151 (3) jo Psl 152 (1)

- 5) Selama instansi tersebut tidak memiliki peraturan / keputusan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, kedua belah pihak akan tetap menjalankan kewajibannya masing-masing yaitu pekerja tetap bekerja dan pengusaha tetap membayar upah. Pasal 155 (2)
- 6) Pasal 155 (3) huruf e mengatur bahwa pemberi kerja dapat menghentikan sementara pekerjaan selama dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi tetap diwajibkan untuk membayar upah dan hak-hak lain yang biasanya diterima oleh pekerja.

2.5 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.5.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Di dalam Pasal 1 dan Pasal 16 Undang -Undang No 3 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” Pengertian perselisihan ketenagakerjaan merupakan sistem hubungan yang berbentuk para pelaku produksi barang dan / atau jasa, termasuk pengusaha, pekerja / buruh. Tenaga kerja dan pemerintah ditemukan dalam landasan nilai-nilai Pancasila dan nilai-nilai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja” Psl 1 ayat-1 yang dimaksud dengan perselisihan hubungan ketenagakerjaan adalah menyelesaikan perbedaan pendapat. Konflik antara hubungan kerja perusahaan dan perselisihan pekerja / serikat kerja.

2.6 Kerangka Yuridis

2.6.1. Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158

Sebagai salah satu solusi hukum atas permasalahan ketenagakerjaan, lahirlah “UU Ketenagakerjaan” No 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”). UU Ketenagakerjaan tidak mengatur pengertian kesalahan serius, sehingga sulit untuk menentukan apakah tindakan yang terjadi di lingkungan kerja merupakan kesalahan serius. UU Ketenagakerjaan hanya mengatur perilaku mana saja yang dapat dianggap sebagai kesalahan serius. Perilaku tersebut dapat dicantumkan dalam Psl 158 ayat-1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Melakukan tindakan penipuan, pencurian atau penyalahgunaan properti dan / uang perusahaan;
- b. Memberikan/membuat informasi palsu/plagiat atau tidak benar untuk merugikan perusahaan;
- c. Diketahui Mabuk, menggunakan dan atau mengedarkan golongan narkoba, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Terlibat dalam perilaku tidak etis atau melakukan tindakan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Melakukan tindakan penyerangan, penyalahgunaan, tindakan ancaman atau mengintimidasi rekan kerja atau pemberi kerja di tempat kerja;
- f. Membujuk/mengajak rekan kerja atau pengusaha untuk melanggar hukum dan peraturan;

- g. Dengan sengaja melakukan kerusakan atau cedera karena kelalaian atau disengaja pada properti dilingkungan perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja menempatkan teman sekerja atau majikan dalam keadaan beresiko di tempat kerja;
- i. Pengungkapan rahasia perusahaan yang harus dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan nasional; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan diancam dengan sanksi pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Pada dasarnya, semua kualifikasi kesalahan serius yang disebutkan dalam Psl 158 Ayat-1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan buku kedua *Wetboek Van Strafrecht* atau Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP). Syarat untuk perbuatan ilegal (penelantaran) atau kejahatan atau tindak pidana, penyelesaian harus mengikuti mekanisme yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Acara Pidana (KUHAP).

Tindakan kriminal dilarang oleh hukum dan harus dihukum. Sesuai dengan persyaratan uji materi, Lembaga Mahkamah Konstitusi (MK) mengeluarkan Kep. No:012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober tahun 2004. Salah satu putusan menyebutkan bahwa Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, psl 158 dianggap melanggar UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Konsekuensi hukum pada Psl 158 ayat-1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan sanksi yang diterima oleh pekerja yang melakukan kesalahan berat adalah PHK. Pengusaha tidak memberi pesangon dan upah masa kerja untuk PHK. Namun, tugas dan fungsi pekerja tidak secara langsung mewakili kepentingan pemberi kerja, dan mereka akan menerima kompensasi atas hak dan biaya layanan.

2.6.2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Didalam Psl 1 Ayat-1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur: Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat, dan pertentangan antara pihak berwenang atau antara pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat kerja karena hak atau perselisihan berujung pada perselisihan perburuhan. Pemberhentian, dan perselisihan antar serikat perusahaan.

2.6.3 Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 12/PUU-I/2003

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Kep.No. 12 / PUU-I / 2003 pada tanggal 28 Oktober tahun 2004. Salah satu pertimbangannya, kesalahan serius yang diatur dalam Psl 158 adalah Hukuman sudah diatur dalam Hukum Pidana. Ketentuan dalam klausul ini dianggap melanggar azas pra-duga tidak bersalah, karena klausul ini memberikan dasar bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sebelum ada keputusan hukum yang tetap. Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa hanya setelah

pemberi kerja mengonfirmasi pelaku dan memutuskannya bersalah, barulah pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja karena kesalahan serius.

2.6.4 Surat Edaran MENAKERTRANS No: SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005

Sebagai tindak lanjutnya, pada tanggal 7 Januari tahun 2005, Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi (Manekertrans) mengeluarkan surat edaran No. SE.13 / MEN / SJHKI / I / 2005, yang mewajibkan pemberi kerja untuk memiliki kekuatan hukum tetap berdasarkan putusan pengadilan, yang menyatakan bahwa pekerja / buruh dilakukan pemutusan hubungan kerja karena sebuah kesalahan berat memang telah dibuat dan pekerja / pekerja tersebut.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis memaparkan beberapa hasil dari penelitian penulis terdahulu ini merupakan pilar atau dasar bagi penulis dalam melanjutkan atau menganalisa dalam melakukan penelitian sehingga mampu untuk menambah referensi sebagai sumber mengkaji penelitian yang penulis laksanakan berdasarkan penelitian terdahulu penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian yang penulis teliti. Namun beberapa penelitian yang diajukan peneliti sebagai sumber untuk memperkaya bahan kajian dalam penelitian penulis. Berikut ini adalah sumber dari jurnal-jurnal sebelumnya terkait penelitian yang dilakukan oleh penulis. Antaralain sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian jurnal "Lex Jurnalica Vol" No. 13, tanggal 02 Agustus tahun 2016, "Judul pemutusan hubungan kerja karena kesalahan

serius Mahkamah Konstitusi No:012 / PUU-I / 2004".Pertanyaan yang muncul, yaitu :

- a) Apakah Putusan MK No:012/PUU-I/2003 sudah benar untuk menghilangkan kerancuan hukum dan diskriminasi dalam undang-undang?
- b) Bagaimana tanggapan pengusaha di Jakarta, Bekasi dan Tangerang terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012 / PUU-I / 2003.

Hasil studi ini, putusan MK No:012 / PUU-I / 2003 tentang kesalahan berat masih menimbulkan kerancuan hukum.Pengusaha menilai prosedur pemberhentian setelah putusan MK terlalu lama dan tidak efisien karena pada dasarnya perusahaan Keluarga membutuhkan kepastian hukum atas Proses PHK cepat dan murah.(Suprayogi, 2016);

- b. Berdasarkan jurnal Soedirman Law Review Vol. 2 Issue 2 ISSN 2716-408X (berjudul "Terganggunya Hubungan Perburuhan dengan Pekerja / Pekerja Akibat Kesalahan Berat") Rumusan masalahnya adalah bagaimana hakim mengeluarkan pertimbangan hukum ketika mengeluarkan putusan terhadap pekerja / buruh berdasarkan kesalahan yang serius dan dampak hukum yang ditimbulkannya, yang dimuat dalam Putusan No:3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Amb.

Hasil penelitian ini adalah bahwa pertimbangan hukum hakim dalam memutus pekerja / buruh berdasarkan kesalahan berat didasarkan pada ketentuan Psal 156 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan".Penggugat tidak mau bekerja lagi, sehingga dia harus mendapatkan hak untuk menerima pembayaran pesangon, pembayaran

masa kerja panjang, dan pembayaran pengganti. Hak terkait Psl 156 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 dan akibat hukum dikeluarkannya keputusan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan yang serius, yaitu pihak yang memutuskan hubungan kerja harus membayar sesuai dengan Psl 156 Undang- Undang Nomor 13, penggugat memperoleh haknya untuk memasukkan pembayaran pesangon, pembayaran masa kerja panjang dan pembayaran pengganti untuk masalah sumber daya manusia.(Marsanti & Kunarti, 2019);

- c. Berdasarkan penelitian pada jurnal tentang "Hukum Melanesia" (Volume 1, Edisi 1, Desember 2017), nomor laporan penelitian adalah P-ISSN: 2580-7447 / E-ISSN: 2580 - 7455 dengan judul "Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat berdasarkan Psl 158, Mahkamah Konstitusi No. 012 / PUU-I / 2003, tahun ke-13 "Putusan Ketenagakerjaan" dicabut. Rumusan masalah setelah Mahkamah Konstitusi No: 012/PUU-I/2003 mencabut Psl 158 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Pertama*, bagaimana konsep pemutusan hubungan kerja karena kesalahan yang serius? *Kedua*, apakah gagasan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan serius memberikan perlindungan hukum bagi pekerja / buruh?

Hasil penelitian ini merupakan hasil pertama, yaitu setelah Mahkamah Konstitusi menghapus Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, konsep PHK ternyata sangat keliru, yaitu pemberhentian pekerja yang melakukan kesalahan berat harus diputuskan oleh hakim pidana tetap. Pada saat yang

sama, untuk pekerja yang membuat kesalahan serius, bukan perilaku Tidak ada dasar hukum untuk pidana tetapi diklasifikasikan sebagai kejahatan berat. Kedua, setelah Mahkamah Konstitusi mencabut Pasal 158 "UU Ketenagakerjaan", konsep PHK yang sangat keliru menunjukkan bahwa tidak ada perlindungan bagi pekerja yang melakukan kesalahan serius selain yang diatur dalam UU Pidana.(Rahmat GM Manik, 2017);

- d. Berdasarkan penelitiandalam *Journal of Administrative Law and Governance Volume 2, Issue 1 (March 2019)*, berjudul "Judicial Analysis of Employment Terminated by Serious Worker Errors", ISSN 2621-2781 . Pengungkapan pertanyaannya, apasaja peraturan perundang-undangan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan serius pekerja? Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja yang serius? Dalam kasus PT, Thailindo Bara Pratama bagaimana keputusan hakim?.

Hasil penelitiannya (peraturan yang berlaku saat ini) mengatur tentang pemberhentian pekerja / buruh karena kesalahan serius, yaitu disahkannya Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 dan Nomor 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2004. keputusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. No.12 / PUU-I / 2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi SE.13 / MEN / SJ-HKI / I / 2005.Mekanisme pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja / buruh yang berat menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.Perselisihan hubungan perburuhan, yaitu melalui dua

pihak, prosedur tripartit dan pengadilan hubungan perburuhan. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Tenaga Kerja Palangkaraya Nomor 04 / G / 2012 / PHI.PN.PL.R terdapat banyak celah hukum, antara lain penggugat tidak mencantumkan berita acara rapat dalam persidangan Pengadilan Hubungan Tenaga Kerja. (Sonhaji, 2019);

- e. Berdasarkan penelitian dari "*Journal of Scientific Enforcement*" (ISSN 2355-987X (print), ISSN 2622-061X, Juni 2017), dengan judul adalah keputusan perusahaan tentang hubungan kerja antara pekerja dan partai. Peninjauan Kembali No.36 / G / 2014 / PHI MEDAN ".Pertanyaannya, bagaimana pemerintah dan perusahaan bekerja keras untuk memberhentikan karyawan?2) Apa pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan pemberhentian perusahaan secara sepihak? Nomor keputusan: 36 / G / 2014 / PHIMdn.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial PN Medan memutuskan untuk menyetujui sebagian gugatan penggugat, yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara tergugat dan penggugat tidak pernah terputus atau dilanjutkan, dan menghukum tergugat untuk mengembalikan status penggugat dan ditempatkan di tempat kerja semula. ,Untuk menghukum terdakwa dan membayar uang paksa (*dwangsoom*). Menurut undang-undang ketenagakerjaan, tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pemberi kerja sama sekali berbeda dengan sosial ekonomi dan sepenuhnya ditentukan oleh para pihak, maka tujuan untuk menegakkan

keadilan dalam hubungan kerja akan sulit tercapai. , Karena pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. (Simanjuntak & Mubarak, 2017);

- f. Berdasarkan penelitian dalam Jurnal Ilmu Hukum, ISSN 2301-7295, Volume 8 Nomor 1, Juni 2018 dengan judul “PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN”. Dengan rumusan masalah yaitu aspek peranan hukum perburuhan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilihat atau disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan seberapa besar undang-undang dan hukum perburuhan mempunyai peranan besar dalam menanganinya agar terjadi keseimbangan.

Hasil Penelitian ini adalah Ketidakseimbangan peraturan pemerintah dengan peraturan perusahaan menjadi tidak dinamis sehingga banyak timbul masalah yang nantinya akan merugikan banyak pihak terutama karyawan. Ketidaktegasan pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan menjadi setengah-setengah karena perundang-undang yang berlaku dapat dinegosiasi oleh pengusaha sehingga pemerintah menjadi berdiri pada titik lemah dalam menjalankan peraturan agar terjadi keseimbangan. (Prameswari & Handayani, 2018);

- g. Berdasarkan penelitian dalam Jurnal Cita Hukum Volume 3, 01 Juni 2015. ISSN: 2356-1440 dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA”. Metode perumusan pertanyaan, bagaimana melindungi hak warga negara yang bekerja di luar negeri sebagai negara hukum, dan bagaimana asuransi para tenaga kerja

Indonesia dapat digunakan sebagai jaminan sosial bagi tenaga kerja Indonesia.

Hasil dari penelitian ini adalah keberadaan Undang-Undang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia No. 39 tahun 2004 tentang perlindungan kerja pemerintah dan adanya asuransi tenaga kerja Indonesia berdampak positif terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia yang sistematis dan berlandaskan pada Sistem manajemen asuransi. Amanat Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI yang berarti setiap TKI harus memiliki asuransi yang menunjukkan bahwa sistem tersebut berdasarkan tindakan pencegahan risiko. (Muin, 2015)

2.8 Kerangka Pemikiran

