

Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19

Cahyo Adhi Nugroho^{1,*}

¹ Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

^{1,*} Cahyo-adhinugroho@untagsmg.ac.id

*email korespondensi penulis

***ABSTRACT;** The background of this research is that in the city of Semarang, the discussion on the issue of Termination of Employment (PHK) is a complex problem, because it has a relationship with economic and psychological problems for workers affected by layoffs. Economic problems because layoffs will cause a loss of income that should have been received by the workforce before the layoff occurred, of course this will become a new problem for the workforce. Writing this thesis discusses legal protection for workers/laborers affected by layoffs caused by the COVID-19 Pandemic, as well as an understanding of the rules regarding the rights of affected workers (PHK) according to the provisions of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The method used is normative juridical and empirical juridical approaches, to analyze the data is qualitative analysis, namely data that is arranged systematically and analyzed qualitatively in order to achieve clarity of the problem to be discussed and the results are set forth in the form of a thesis. Legal protection for workers/laborers due to the impact of the Covid-19 Pandemic, namely contained in Article 164 Paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with legal protection in the form of giving severance pay, giving awards or service money during the worker/labourer's working period, and the granting of compensation rights for the impact of the layoffs.*

***Keywords:** layoffs, legal protection*

ABSTRAK; Penelitian ini dilatarbelakangi Di Kota Semarang, pembahasan mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut. Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/ buruh yang terkena dampak PHK yang disebabkan oleh Pandemi COVID-19, serta memahami tentang aturan mengenai hak-hak pekerja yang terkena (PHK) menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris, untuk menganalisis data adalah analisis kualitatif yaitu data yang disusun secara sistematis serta dianalisis secara kualitatif untuk dapat mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas dan hasilnya dituangkan dalam bentuk tulisan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat dampak Pandemi Covid-19 yaitu terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut.

Kata Kunci: PHK, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak Pandemi COVID-19 pada bulan Maret tahun 2020, masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri

dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari pandemi *COVID-19* ini dengan alasan bahwa perusahaan yang bersangkutan sedang melakukan langkah efisiensi. Efisiensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu, perusahaan melakukan pembatasan dalam menggunakan sumber daya kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yang bersangkutan.

Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012, hlm. 195.

²Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, hlm.83.

maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Disinilah undang-undang memiliki peranan penting, sebagai pelindung tenaga kerja Namun UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai Undang-Undang yang mengatur mengenai tenaga kerja justru tidak mampu mengakomodasikan hal ini. Namun Undang-Undang sebelumnya secara tegas bahwa PHK merupakan hal yang sebetulnya dilarang. Namun menurut realitanya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan kembali, jaminan hidup atau perlindungan masih jauh dari harapan. Buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam realitanya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Setelah 75 tahun Republik Indonesia merdeka, Pasal 27 tersebut tak kunjung terwujud. Bukannya semakin sejahtera, semakin lama rakyat semakin menderita. Petani kehilangan tanah pertaniannya, nelayan kehilangan tangkapan ikan, kaum miskin kota tergusur dan buruh kehilangan pekerjaannya. Sementara pemerintah tidak mampu menyediakan pekerjaan yang layak bagi seluruh rakyat. Akibatnya angka pengangguran tetap tinggi. Oleh karena itu penulis mengangkatnya ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “***PERLINDUNGAN HUKUM PADA TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA DAMPAK PANDEMI COVID-19***”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk menguraikan dan menjelaskan dengan rumusan masalah yaitu: *Kesatu*, Bagaimana aturan mengenai hak-hak pekerja yang terkena (PHK) menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? *Kedua*, Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/ buruh yang terkena dampak PHK yang disebabkan oleh Pandemi COVID-19 ?

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula

dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan masalah dengan cara normatif empiris. Suatu penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal-hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, peraturan dan sistem hukum. Hasil penelitian ini nantinya akan bersifat deskriptif analitis yaitu memaparkan, menggambarkan atau mengungkapkan pelaksanaan perlindungan hukum dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh, dikarenakan dampak Pandemi Covid-19, secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau antara hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

“PERLINDUNGAN HUKUM PADA TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA DAMPAK PANDEMI COVID-19”

A. Aturan Tentang Hak-Hak Pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Banyaknya pengertian mengenai PHK baik yang diberikan oleh undang-undang maupun diberikan dan dijelaskan oleh para ahli yang dipaparkan secara umum maupun secara khusus mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengertian PHK yang sesungguhnya.

Pada dasarnya, pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UUK Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh sesuatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya. Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A, Men, 1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya system kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh. Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa :

1. Uang Pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam Ayat tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih. Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut. Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan
 - d. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.
- a. Ketentuan Hukum dan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan
 1. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan mengandung unsur:

- 1) Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis)
- 2) Berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa

- 3) Seseorang bekerja pada orang lain
- 4) Upah

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur di atas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.

Tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan perluasan pengertian, yaitu:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
 - 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan
 - 3) Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi tegas dan nyata.

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat di temukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang ketenagakerjaan, sumber hukum

ketenagakerjaan berfungsi sebagai jaminan kepastian dan bagi para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang diterapkan dalam bentuk peraturan-peraturan sumber hukum dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti materil adalah Pancasila sebagai sumber hukum dari segala sumber hukum, sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah:

a. Undang-undang

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu di tandai dengan munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun penguasa itu sendiri. Undang-undang tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (lembaran negara tahun 2000 nomor 131, tambahan lembaran negara nomor 3889).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran negara tahun 2003 nomor 39, tambahan lembaran negara nomor 4279).
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, undang-undang ini mencabut:
 - a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (lembaran negara tahun 1957 nomor 42, tambahan lembaran negara nomor 1227)
 - b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta (lembaran negara tahun 1964 nomor 93, tambahan lembaran negara nomor 2686).
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Peraturan lain

Peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan undang-undang, peraturan tersebut antara lain:

- 1) Peraturan pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya
- 2) Keputusan presiden, merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang berisi keputusan bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja
- 3) Peraturan atau keputusan instansi lain, di mana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum.

c. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik.

Kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

- 1) Pembentuk undang-undang atau peraturan perburuhan/ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan/ketenagakerjaan yang harus di atur. Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan seksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat di mana-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan berjalan sangatcepat
- 2) Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia.

d. Putusan

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat di rasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk

hukum pada kebiasaan, tetapi juga dapat di katakan menentukan dan menetapkan besar hukum itu sendiri. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan khususnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat mengikat oleh pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

e. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan suatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang diadakan, sehingga aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakan dan orang lain atau pihak lain tidak terikat. Pekerja atau buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

f. Traktat

Traktat merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang dikenal dengan perjanjian antar negara atau perjanjian internasional.

3. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terkait tidak hanya pekerja/buruh dan pengusaha/majikan saja, melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha/majikan, dan badan-badan pemerintah.

a. Pekerja/buruh

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum-hukum perburuhan/ketenagakerjaan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang di maksud dengan buruh adalah orang-

orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah “karyawan/pegawai” dan disebut dengan *White Collar*.

Dalam perkembangan perundang-undangan perburuhan sekarang tidak dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tidak mempunyai perbedaan apapun. Bahkan istilah buruh di upayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang telah diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya istilah serikat pekerja banyak di intervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, istilah tersebut disandingkan.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuklain.

Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara yuridis antara

buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/milik perusahaan).

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan, hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha, hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja dan penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Jadi dapat di ketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan, demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

b. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, syarat pekerja berkaitan dengan pengakuan serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dapat di tarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja. Ada upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang

diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

b. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat di buat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

c. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah kesepakatan kerja bersama, yang istilah awalnya adalah terdapat berbagai hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda. Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan juga dilakukan karena alasan lain, PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bersangkutan juga tidak berhak mendapat uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak, tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

4. Pekerja melakukan kesalahan berat

Pekerja yang diputuskan hubungannya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak, sedangkan bagi pekerja tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan

secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

5. Pekerja di tahan pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja 1 kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan pekerja pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

6. Perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik, dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak. Dalam suatu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan
- 2) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan jika isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang

bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang- undangan.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali adapernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a) Hak dan kewajiban pengusaha
- b) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian bersama
- d) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- e) Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan penguasa sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang di kehendaki.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan dan memuat tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan dibuat

secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan.

Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah di sahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a) Hak dan kewajiban pengusaha
- b) Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c) Syarat kerja
- d) Tata tertib perusahaan
- e) Jangka waktu peraturan perusahaan

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Perlindungan Hukum

Pada dasarnya, perlindungan hukum bagi para pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) saat pandemi Covid-19 ini sangatlah penting. Dan harus berpedoman pada aturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan

bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.³

Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia adalah “menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat”. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa “konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat”.⁴

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat diBarat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁵

Pada perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah.

³ Fitri hidayat, *perlindungan hukum unsur esensial dalam suatu Negara hukum*, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>, diakses tanggal 1 September 2020

⁴ ibid

⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, penerbit Bina Ilmu 1989 Surabaya. Hlm 20

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum”⁶

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, *Pertama*, Maka dapat dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang terdapat dalam UUK yaitu pemenuhan terhadap upah yang wajib diberikan kepada pengusaha apabila terjadi PHK. Hak berupa pemberian upah tersebut terbagi dalam 3 bagian yaitu : pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya yang patut didapatkan oleh pekerja/buruh. *Kedua*, Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat dampak Pandemi Covid-19 yaitu terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uangjasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut. *Ketiga*, Maka dengan adanya ketentuan tersebut dapat menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat dari dampak Pandemi Covid-19. Ketentuan hukum dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dalam aturannya menjelaskan untuk melindungi pekerja dari tindak kesewenang-wenangan dari pihak yang berkuasa atau membentuk keseimbangan antara pengusaha dan pekerja demi tercapainya suatu keadilan

⁶ Ibid

dengan berlandaskan pada peraturan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berpijak pada hasil penelitian dan analisa serta kesimpulan seperti yang dijelaskan diatas, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut : *Kesatu*, Pengusaha dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak-hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam UUK No 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172. *Kedua*, Mengenai adanya tindakan PHK akibat Pandemi Covid-19, perlu adanya pengaturan yang lebih khusus lagi yang mengatur mengenai hal tersebut seperti pengaturan mengenai bagaimana solusi apabila terjadinya digitalisasi dalam suatu perusahaan, perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang terkena dampaknya diperjelas agar mampu memberikan kepastian hukum. *Ketiga*, Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT. Salsa Packaging Indonesia telah sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan ketetapanannya yang mana ditujukan untuk mencapai keadilan dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah di atur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Asfinnawati, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, Universitas Sumatera Utara, Jakarta, 2007
- Asyhadie Zaini, *Hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.2011.
- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, 2006.
- Djumadi, "*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*", PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Halili, Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet.I, Bina Aksara, 1987.
- Husni, Lalu, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*", Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,PT Raja Persada, Jakarta, 2007.
- , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012

Hans Kelsen, *Dasar-dasar Hukum Normatif*, Bandung : Nusa Media, 2008

Kertasapoetra.G, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.2002

Diktat, Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Situs Internet

<http://www.JasaPenerjemah.co/2014/II-Penghargaan-Masa-Kerja>.Diakses Pada tanggal 21 April 2023.

<http://masjuita-damanik.blogspot.co.id/2013/03/hukum-ketenagakerjaan.html>diakses pada tanggal 21 April 2023