

## **”PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID 19 DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”<sup>1</sup>**

Aldiansyah, Dimas Setiadi, Mawar Nita  
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
*Aldiansyah9586@gmail.com*

### **ABSTRACT:**

*As a result of Covid-19, Indonesia is facing various economic problems. Since February 2020, economic growth has declined drastically, placing businesses in a financial crisis, which has had a significant impact on decision making. One is that maintaining the number of employees will be expensive for the business. This makes the organization expected to spend quite a lot of money in terms of maintaining a strategic distance from end of business (PHK) to representation. The research entitled Legal Protection Against Termination of Employment (PHK) During the Covid 19 Pandemic Period is reviewed from the Job Creation Law No. 11 of 2020 with the aim of knowing the form of corporate responsibility in fulfilling the rights of workers who were laid off unilaterally by Companies and Legal Protection of the Rights of Workers Laid Off Due to the Covid Pandemic. This research uses normative law research methods. The author uses primary data sources as the main data source, which includes laws and regulations Number 11 of 2020 concerning Job Creation, Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of Industrial Relations and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. This research concludes that Article 156 paragraph (1) of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation, employers are required to fulfill the rights of workers who experience termination of employment (PHK) if there is termination of employment (PHK) the employer must pay severance pay, award money years of service, and the right to reimbursement of money in the event of termination of employment. Through the Industrial Relations Settlement Institute, workers and laborers can take legal action if the employer does not uphold their rights and legal protection for workers/laborers is the protection of the right to terminate employment relations, workers/laborers have the right to receive compensation from the employer if layoffs take place, compensation consists of for severance pay, gratuity pay, and compensation for rights. Arrangements regarding compensation in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower have been amended through Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation*

*Keywords : Termination of Employment, Covid 19, Employment*

---

<sup>1</sup> Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022 / 2023 berdasarkan No Kontrak : 2828-183/C.11/LL.SPKP/UNPAM/XI/2022

## PENDAHULUAN

Upaya pemutusan hubungan kerja (PHK) telah mendorong tingkat pengangguran yang lebih tinggi dan tidak ada yang tahu pasti kapan masalah ini akan diselesaikan. Selain itu, PHK memperburuk keuangan keluarga, meningkatkan kemiskinan, dan kejahatan, yang sangat memprihatinkan. Pemotongan adalah salah satu masalah paling sulit bagi buruh, sehingga organisasi perlu melakukan pemotongan dengan lebih cerdas. Akibatnya, lebih banyak orang bisa menjadi pengangguran, yang bisa berdampak negatif pada kesejahteraan.

Ketika semua opsi lain gagal memberikan hasil yang diinginkan, pilihan terakhir adalah pemutusan hubungan kerja. Karena sulitnya mencari pekerjaan saat ini, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja dan buruh yang mereka pekerjakan sehingga menimbulkan risiko tidak dapat memenuhi kewajiban seperti membayar upah sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada. **(Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019:254)**

seperti pengusaha yang tidak mematuhi prosedur PHK menurut undang-undang, dengan kedua belah pihak, pekerja dan buruh, menjadi alasan PHK.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan buruh diatur secara ketat oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memudahkan pengusaha untuk melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) dengan memperbolehkan pengusaha memecat pekerjanya karena berbagai alasan subyektif. **( Rudi Febrianto Wibowo dab Ratna Herawati 2021:110 )**

Nomor 13 Tahun 2003. Namun, salah satu alasan baru pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan buruh adalah karena dunia usaha semakin melakukan efisiensi, sebagaimana tertuang dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut memberikan kelonggaran Kepada Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK,

pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

Hak Asasi Manusia dapat dianggap dilanggar dengan Pemutusan Hubungan Kerja (HAM), menurut Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa “perlindungan hukum yakni pemberian perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga berhak mendapatkan perlindungan hukum dalam hal ini karena hak-hak buruh mirip dengan hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Covid19 dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang berjudul: “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK ) PADA MASA PANDEMI COVID 19 DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020”

## **PERMASALAHAN**

Penelitian ini mengkaji tentang ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk ) Pada Masa Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Undang – Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020” supaya peneliti tidak melebar terlebih jauh dari substansi, maka penelitian ini penulis batasi hanya berkaitan dengan masalah – masalah sebagai berikut yaitu, **Pertama** Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan ? **Kedua** Perlindungan Hukum Terhadap Hak- hak Tenaga kerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid ?

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis artinya sesuai dengan metode atau cara-cara tertentu. Sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan kerangka tertentu.

Penelitian Hukum Normatif (normative law research) Studi kasus normatif yang digunakan dalam penelitian hukum normatif adalah suatu produk dari perilaku hukum seperti mengkaji undang-undang. Topik penelitian ini adalah hukum yang dianggap sebagai norma atau aturan sosial yang menjadi pedoman bagi perilaku setiap orang. Intervensi hukum positif, asas -asas dan doktrin hukum, temuan hukum dalam kasus in concreto, sistem hukum, tingkat sinkronisasi, perbandingan hukum, dan sejarah hukum menjadi fokus utama penelitian hukum normatif. ( **Abdulkadir Muhammad 2004:52** )

Adapun di dalam penelitian penulis yaitu tentang “Perlindungan hukum terhadap keputusan hubungan kerja (phk ) pada masa pandemi covid 19 ditinjau dari undang – undang cipta kerja no.11 tahun 2020” adalah merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis. Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian Yuridis Normatif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, dilanjutkan dengan pendekatan Undang – undang (statute approach) dan pendekatan konseptual.

Dengan pendekatan Perundang – undangan (statute approach) biasanya digunakan untuk mempelajari peraturan perundang-undangan yang persamaannya masih memiliki celah atau bahkan pelanggaran, baik pada tataran teknis maupun dalam pelaksanaannya di lapangan. Pendekatan ini dilaksanakan dengan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan (legal issues) .( **Saiful Anam & Patners 10 November 2022** )

Pendekatan konseptual (conceptual approach) adalah jenis penelitian hukum yang memberikan perspektif analitis dalam memecahkan masalah penelitian hukum, dilihat dari perspektif atau bahkan nilai-nilai konsep hukum yang mendasarinya. termasuk dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengertian undang-undang, istilah yang digunakan. Sebagian besar dari jenis pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep-konsep yang terkait dengan normalisasi peraturan perundang-undangan, terlepas dari apakah ini sesuai dengan makna konsep-konsep hukum yang mendasarinya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan tim peneliti dalam penelitian ini didasarkan pada kajian literatur yang mencakup sumber-sumber hukum primer seperti peraturan perundang-undangan yang relevan dan sumber-sumber bahan hukum sekunder seperti buku-buku ilmu hukum dan tulisan-tulisan hukum lainnya yang berkaitan dengan masalah tersebut. Tahapan identifikasi sumber bahan hukum, identifikasi bahan hukum yang diperlukan, dan inventarisasi bahan hukum yang diperlukan terdiri dari studi literatur (data).( **Zainuddin Ali 2009:47** )

Jenis dan Sumber Data Sesuai dengan fokus utama penelitian, yaitu yuridis normatif data yang dikumpulkan merupakan data sekunder yang berasal dari hukum positif yang meliputi bahan – bahan hukum antara lain bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

## **PEMBAHASAN**

### **Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan**

Indonesia menyatakan penyakit coronavirus disease 2019 sebagai wabah penyakit menular yang merupakan kedaruratan kesehatan masyarakat, yaitu: kejadian luar biasa kesehatan masyarakat dengan tanda penyebaran penyakit menular atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologis, pencemaran bahan kimia, bioterorisme, atau makanan yang menimbulkan risiko kesehatan dan berpotensi menyebar ke seluruh negara atau wilayah.

Tenaga kerja akan kehilangan mata pencaharian jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, perusahaan bertanggung jawab atas karyawan yang di-PHK. Menurut pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemenuhan hak-hak yang harus diterima pekerja setelah pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan.

Penting untuk diingat bahwa pemenuhan hak pekerja yang diputus hubungannya juga merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan yang harus dilakukan sesuai dengan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada beberapa perubahan pada peraturan no. 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, tentang Hak Cipta kerja. Jika pekerjaan berakhir di antara pengusaha dengan tenaga kerja, sebenarnya perusahaan perlu memenuhi kewajiban sebagai pihak yang mengakhiri pekerjaan buruh/pekerja. Dimana jika terjadi end of business tidak berarti bahwa perusahaan tidak lagi memiliki kewajiban terhadap tenaga kerjanya, perusahaan yang melakukan Phk terhadap karyawannya tersebut masih memiliki kewajiban sebagai pelaku usaha, kewajiban yang disinggung saat ini bukan tentang bantuan pemerintah atau kesejahteraan tenaga kerja, namun dalam hal ini perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebebasan buruh yang di-PHK secara alami. tunggal oleh perusahaan.

Ada pula tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja ialah pengusaha diharuskan penuhi hak- hak tenaga kerja yang alami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menerangkan kalau jika terjadinya PHK, pengusaha harus guna membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak. Tetapi, butuh diketahui ada perubahan dalam perundang - undangan yang membahas mengenai perihal pemutusan Hubungan kerja ini. Memandang banyaknya permasalahan PHK yang terjalin semenjak tahun 2020 akibat terdapatnya pandemi covid19 hingga peraturan dalam sesuatu negara pula bisa berganti cocok dengan kebutuhan ataupun cocok dengan pertumbuhan masyarakat yang terdapat, sehingga ada pergantian pasal dalam UUK nomor. 2003 tentang ketenagakerjaan tertuang dalam undang- undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. oleh sebab terdapatnya pergantian tersebut hingga dibutuhkan terdapatnya tinjauan secara yuridis buat mengulas, menyamakan dan pelaksanaannya paling utama dalam permasalahan pemutusan ikatan kerja yang terjalin sepanjang masa pandemi covid- 19 ataupun setelahnya.

Menurut Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Besarnya uang pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat dalam Pasal 156 ayat (2) dan diatur juga dalam peraturan pemerintah (pp) nomor 35 tahun 2021 dengan perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, antara lain:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun besar pesangon 1 bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) Tahun mendapatkan pesangon 2 bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun mendapatkan pesangon 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun mendapatkan pesangon 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (tahun) tahun mendapatkan pesangon 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (tahun) tahun mendapatkan pesangon 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun mendapatkan pesangon 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun mendapatkan pesangon 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih mendapatkan pesangon 9 (sembilan) bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja terdapat dalam pasal 156 ayat (3) sebagai berikut:

- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima pekerja berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam pasal 156 ayat (4) antara lain:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut penjelasan tersebut diatas, selaku Wujud Pertanggungjawaban Perusahaan dalam pemenuhan Hak- Hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan ialah bisa berbentuk pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja terhadap karyawan sesuai dengan jumlah yang sudah ditetapkan oleh undang- undang dan penggantian hak yang lain sesuai dengan perundang - undangan serta perjanjian yang sudah disepakati dalam kontrak perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Hak- hak Tenaga kerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid**

*Perlindungan hukum memiliki 2 faktor ialah terdapatnya asas negara hukum serta jaminan hak asasi manusia. Perlindungan hukum untuk pekerja di Indonesia diatur dalam Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja serta peraturan Pelaksananya. Salah satu wujud perlindungan hukum untuk pekerja merupakan terdapatnya ketentuan hukum terkait pemutusan ikatan kerja. berkaitan dengan Proteksi hukum, Proteksi hukum merupakan upaya yang dicoba oleh penegak hukum dalam melindungi hak- hak asasi manusia, perihal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi“*

*Negara Indonesia adalah negara hukum”, sehingga seluruh aspek kehidupan senantiasa berdasarkan dengan hukum. Supaya kepentingan manusia terlindungi, hukum wajib dilaksanakan. Perlindungan hukum merupakan perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum bersumber pada ketentuan hukum dari kegiatan sewenang-wenang ataupun sebagai peraturan yang bisa melindungi sesuatu perihal dari perihal yang lain.*

*Salah satu perlindungan hukum untuk pekerja/ buruh ialah perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/ buruh berhak guna memperoleh kompensasi dari pengusaha bila berlangsung PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah diubah melalui Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sesudah itu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam terjadinya PHK, apabila hak- hak pekerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang bisa ditempuh oleh pekerja/ buruh lewat Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan bisa dituntaskan lewat negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi serta lewat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. ( Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto 2022:129-144*

*Berdasarkan pasal 61 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 2L ayat (1), Pasal 22, Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa:*

- a. Teguran tertulis;*
- b. Pembatasan kegiatan usaha;*
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan;*
- d. Pembekuan kegiatan usaha*

*Menurut penjelasan di atas sehingga bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ialah terdapatnya peraturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang tertuang UUK serta UU Cipta kerja dimana ada larangan untuk pengusaha guna memutuskan hubungan kerja serta terdapatnya upaya yang dicoba oleh penegak hukum dalam melindungi hak- hak tenaga kerja yang di PHK berbentuk sanksi administratif.*

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

**Pertama**, Menurut Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengusaha wajib memenuhi hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Artinya, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak penggantian uang jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, pekerja dan buruh dapat menempuh jalur hukum jika pengusaha tidak menegakkan hak-haknya dan **Kedua**, perlindungan hukum untuk pekerja/ buruh ialah perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/ buruh berhak guna memperoleh kompensasi dari pengusaha bila berlangsung PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah diubah melalui Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sesudah itu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam terjadinya PHK, apabila hak- hak pekerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang bisa ditempuh oleh pekerja/ buruh lewat Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan bisa dituntaskan lewat negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi serta lewat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diuraikan saran sebagai berikut: **Pertama**, Jika seorang pengusaha menggunakan keadaan pandemi Covid-19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah, diharapkan pekerja atau buruh dapat menuntut haknya sebagai pekerja berupa tuntutan untuk mendapatkan kembali haknya atau hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang hak cipta kerja. **Kedua**, Mengingat kekacauan Covid-19 telah mengurangi kapasitas pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan harus mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja agar dampak pemutusan hubungan kerja dapat diminimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

AbdulKhakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, 2014.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, , PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000.

Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009.

Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2020.

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018.

Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, VisiMedia, Jakarta, 2020.

Soedarjani, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yutisia, Jakarta, 2009.

Zainal Asikin dkk, *Dasar -Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

**Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang – Undang Dasar 1945.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta Kerja

Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerrintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

**Artikel Jurnal :**

Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, Jurnal Jurisprudentie, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Vol.3, Nomor 2 Desember 2016.

Rudi Febrianto Wibowo dab Ratna Herawati, *Perlindungan bagi pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja (Phk) secara sepihak*, *jurnal pengembangan hukum indonesia*, fakultas hukum Universitas diponegoro, volume 3 Nomor 1 Tahun 2021.

Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto.  
"TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR

11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." *Jurnal Komunitas Yustisia* 5.3 (2022): 129-144.

**Website :**

**Internet:**

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/38624/23431>

Saiful Anam & Patners, [Pendekatan perundang-undangan \(statute approach\) dalam penelitian hukum | saiful anam & partners \(saplaw.top\)](#),

**Undang – Undang:**

Undang – Undang Dasar 1945.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta Kerja

Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerrintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.