

BAB 2

Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Umum

2.1.1 Tinjauan Umum Tenaga Kerja

A. Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam undang-undang yang baru tentang tenaga ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberi pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.³

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini adalah tenaga kerja/buruh yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴

B. Hak Tenaga Kerja

Peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh⁵. Berbicara tentang hak tenaga kerja berarti membicarakan tentang hak asasi, maupun hak non asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri sendiri yang dibawa sejak lahir sehingga hak tersebut terlepas dari diri sendiri maka akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak

³ Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipta, hal. 3

⁴ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2003, hal. 12-13

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Jakarta : Sinar Grafika, 2011 hal. 14.

non asasi adalah hak yang telah diatur dalam perundang - undangan yang sifatnya non asasi.

Hak tenaga kerja sebagai berikut :⁶

1. Imbalan Kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan /perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kwannya, dalam tugas dan penghasilan masing – masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah :⁷

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politi sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kkerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

⁶ *Ibid*, hal. 15

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103

5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

C. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban – kewajiban pekerja. Didalam KUHPdata pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh baik adalah “ buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya

dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan”.⁸

Dalam KUHPPerdata kewajiban buruh sebagai berikut :

- a. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
- b. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyurruh orang lain menggantikannya
- c. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.
- d. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

2.1.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

A. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam KUHPPerdata 1601a sebagai berikut: “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”

UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sedangkan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

B. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Sebagai bentuk perjanjian kerja, maka agar dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang mereka yang membuatnya, perjanjian kerja haruslah memenuhi ketentuan menurut Pasal 1320 KUHPPer. Didukung juga oleh ketentuan pada Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

⁸ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT Internas, 1984, Hal29-30

“(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Berdasarkan dari pasal di atas terdapat syarat sah perjanjian yang pada pokoknya sama dengan syarat sahnya perjanjian menurut KUHP, yaitu sepakat; kecakapan para pihak; suatu hal tertentu; dan suatu sebab yang halal.

C. Asas-asas perjanjian

Dalam hukum perjanjian terdapat asas-asas umum perjanjian yang perlu diterapkan dalam suatu perjanjian. Adapun asas-asas perjanjian sebagai berikut :

1. Asas konsensualisme

Dalam hukum perjanjian berlaku asas konsensualisme yang berarti sepakat. Didalam perjanjian itu para pihak sudah harus setuju dan sepakat mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan.⁹ Asas ini menyangkut perihal terciptanya suatu persetujuan. Asas konsensualisme ini tercermin didalam perjanjian Pasal 1458 KUHP tentang jual beli. Dalam asas konsensualisme terdapat pengecualian yaitu bagi perjanjian formil dan riil. Perjanjian formil adalah perjanjian yang disamping memenuhi syarat kata sepakat juga harus memenuhi formalitas tertentu, beberapa contoh perjanjian formil ialah perjanjian jual beli atas tanah, dan bangunan yang tidak memungkinkan untuk dibuat perjanjiannya secara lisan. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian yang mengikat yang memenuhi kata sepakat dan perbuatan tertentu untuk melahirkan perjanjian, contoh dari perjanjian riil adalah perjanjian perjanjian penitipan. Perjanjian penitipan yaitu perjanjian yang mensyaratkan adanya penyerahan dari

⁹ Subekti., *Op.cit.*, hal. 15.

pihak yang menitipkan dan penerima dari pihak yang dititipkan (Pasal 1694 KUHPer).¹⁰

2. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian. Pasal 1338 ayat (1) KUHPer menyatakan “setiap perjanjian yang dibuat secara sah, mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.” Berdasarkan dari ketentuan kebebasan berkontrak tersebut undang-undang memberikan kebebasan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian dengan syarat tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Hal ini berarti para pihak dapat melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap ketentuan dari buku III KUHPer. Ketentuan yang dapat disimpangi adalah ketentuan yang bersifat *optional* atau pilihan misalnya ketentuan resiko, sedangkan ketentuan yang bersifat memaksa misalnya syarat sahnya perjanjian adalah ketentuan yang tidak dapat disimpangi oleh para pihak¹¹

Asas kebebasan berkontrak diterapkan agar semua dapat melakukan perjanjian sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Hal ini didasari bahwa suatu perjanjian tidak dapat dibuat suatu bentuk *rigid*-nya mengetahui adanya perkembangan zaman yang mengakibatkan berkembangnya juga situasi dan juga berkembangnya bentuk-bentuk perjanjian yang bisa di perjanjikan. Agar lebih flexibel dan hukum perjanjian tetap memiliki satu pedoman yang pasti, maka terhadap ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa tidak boleh dilakukan penyimpangan.

Asas kebebasan berkontrak ini merupakan akibat dari sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPer di mana pasal-pasal mengenai hukum perjanjian hanya merupakan pelengkap dari suatu perjanjian. Adanya asas kebebasan berkontrak ini sebagai akibat dari sistem terbuka yang di anut Buku III KUHPer maka akan terdapat suatu kepastian hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian.

3. Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang mengatur mengenai siapa saja yang tersangkut didalam suatu perjanjian. Menurut Pasal 1315 KUHPer, pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri.¹²

Mengikatkan diri ditujukan pada memikul kewajiban-kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu sedangkan meminta ditetapkannya suatu janji ditujukan pada memperoleh hak-hak atas sesuatu atau dapat menuntut sesuatu.¹³ Berdasarkan asas tersebut maka perjanjian mengikat para pihak yang membuat

¹⁰ Srisoesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 145.

¹¹ *Ibid.*, hal. 146.

¹² Subekti., *Op.cit.*, hal. 29.

¹³ *Ibid.*

perjanjian dan tidak mengikat pihak lain yang tidak ada kaitannya dengan perjanjian tersebut.

Terhadap asas kepribadian ini terdapat suatu pengecualian, yaitu dalam bentuk yang dinamakan janji untuk pihak ketiga.¹⁴ Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1317 KUHPer yang mengatur mengenai janji untuk pihak ketiga, dimana perjanjian ini memperjanjikan hak-hak bagi orang lain. Pengecualian lainnya bagi asas kepribadian ada dalam Pasal 1316 KUHPer yang terkenal dengan perjanjian garansi, dalam perjanjian garansi berbeda dengan perjanjian untuk pihak ketiga yang memberikan hak untuk pihak ketiga tetapi justru memberikan beban kewajiban bagi pihak ketiga.¹⁵

Jadi berdasarkan asas kepribadian tersebut, pada hakikatnya suatu perjanjian dibuat mengikat diri sendiri sebagai pihak yang melakukan perjanjian, dengan beberapa pengecualian untuk mengikatkan diri untuk pihak ketiga seperti yang diatur dalam Pasal 1317 KUHPer, perjanjian garansi (Pasal 1316 KUHPer).

4. Asas itikad baik

Hukum perjanjian juga menganut asas itikad baik, seperti yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPer yaitu, “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Ketentuan ini memberikan wewenang kepada hakim untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian supaya tidak bertentangan dengan rasa keadilan. Itikad baik dalam perjanjian mengacu pada kepatutan dan keadilan.¹⁶

Jika dilihat lebih jauh itikad baik ini merupakan pengecualian dari asas kebebasan berkontrak, dimana dalam asas kebebasan berkontrak para pihak diberi kebebasan untuk membuat dan menentukan isi perjanjian.¹⁷ Masalah yang sering timbul adalah seringkali terjadi perjanjian yang dilakukan oleh para pihak yang mempunyai kedudukan yang tidak seimbang, baik karena status ekonomi, tingkat pendidikan ataupun kekuasaan yang kemudian sangat memungkinkan para pihak yang kedudukannya lebih kuat dari pada pihak lainnya yang menentukan perjanjian, yang biasanya pihak yang lebih kuat akan memanfaatkan kelemahan pihak lainnya sehingga isi perjanjian lebih menguntungkan atau memihak pihak yang lebih kuat.

D. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

¹⁴ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 148.

¹⁵ *Ibid.*, hal.149.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 147.

¹⁷ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 147.

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap atau permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan ; “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.¹⁸

Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/Mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.¹⁹

Pasal 59 ayat 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

1. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.²⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.²¹

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

¹⁸ Himpunan peraturan perundang-undangan, Jakarta, 2009

¹⁹ *Ibid.*, hal. 256.

²⁰ *Ibid.*, hal. 110.

²¹ *Ibid.*, hal. 110.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati oleh pekerja, maka pekerja langsung menjadi pekerja berstatus tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2.1.3 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena suatu konflik, keadaan ini berdampak pada kedua belah pihak terutama kepada pekerja/buruh yang rentan, dan dapat dikatakan pemutusan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya.

Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Pasal 150 Tahun 2003 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja pada perusahaan atau bukan badan hukum milik perseorangan, perkumpulan, atau badan hukum (baik swasta maupun milik negara), serta badan usaha sosial dan badan usaha lainnya.

Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja menyatakan :

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
 - a. Perusahaan menggabungkan, mengintegrasikan, mengakuisisi atau memisahkan perusahaan dan tidak menghendaki pekerja/buruh melanjutkan pekerjaannya atau pemberi kerja tidak mau menerima pekerja/buruh.
 - b. Perusahaan akan melakukan efisiensi dan kemudian menutup usahanya karena kerugian usaha, baik ditutup atau tidak.
 - c. Perusahaan ditutup karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut.
 - d. Penutupan perusahaan karena force majeure.

- e. Perusahaan ditangguhkan dari kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit.
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/karyawan karena pemberi kerja telah melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - 1. Pelecehan, hinaan yang mengerikan, atau ancaman terhadap karyawan atau pekerja.
 - 2. Membujuk atau menginstruksikan pegawai/pekerja untuk melakukan kegiatan ilegal.
 - 3. Pembayaran upah yang dilakukan sebelum waktunya selama lebih dari 3 bulan berturut-turut. Namun, majikan kemudian akan membayar upah tepat waktu.
 - 4. Kegagalan untuk memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja.
 - 5. Memerintahkan pekerja/karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak terikat. Atau
 - 6. Melakukan pekerjaan yang tidak ditentukan dalam kontrak kerja tetapi membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan moral pekerja/karyawan.
- h. Keputusan Komisi Arbitrase Hubungan Perburuhan bahwa pemberi kerja tidak melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam huruf g atas permintaan pekerja/buruh, dan pemberi kerja memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja.
- i. Pekerja harus memberitahukan persetujuan mereka dan memenuhi syarat berikut:
 - 1. Harap ajukan permintaan penarikan tertulis setidaknya 30 hari sebelum dimulainya penarikan.
 - 2. Tidak terikat dengan urusan publik. Dan
 - 3. Tetap menjalankan tugas sampai tanggal pensiun.
- j. Pekerja/buruh tidak masuk kerja lebih dari 5 hari kerja tanpa keterangan

tertulis dengan bukti yang sah dan dipanggil secara resmi 2 kali oleh kontraktor.

- k. Pekerja/buruh melanggar kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah mendapat teguran pertama, kedua, ketiga, masing-masing berlaku sampai dengan enam bulan. Kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perundingan bersama.
 - l. Pekerja/buruh tersebut tidak bekerja selama 6 bulan karena ditangkap oleh pihak berwajib atas dugaan tindak pidana.
 - m. Pekerja/buruh menderita sakit atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melebihi batas 12 bulan.
 - n. Pekerja/buruh pensiun, atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Selain alasan pemecatan menurut Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, alasan pemecatan lainnya tercantum dalam Undang-Undang Pasal 61 ayat 1 dapat disebutkan dalam kontrak kerja bersama.

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

B. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum Ketenagakerjaan memiliki beberapa jenis pemutusan hubungan kerja sebagai berikut :

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan

Ada dua hal yang memungkinkan perusahaan sering diberhentikan: perusahaan mengalami kemunduran, sehingga jumlah pekerja/buruh perlu dirasionalisasikan atau dikurangi. Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh tersebut biasanya terjadi karena perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh tidak mampu lagi memenuhi kewajiban hukumnya.²²

Pandemi COVID-19 menjadi penyebab *force majeure* dan perusahaan memecat pekerja. Oleh sebab itu banyak alasan-alasan dari pihak majikan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja ini, misalnya dikarenakan alasan ekonomis

²² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*”, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019, hal. 253.

dimana majikan mengkehendaki kebebasan yang maksimum dalam pemberhentian tenaga kerjanya tersebut, dimana bila pengusaha tersebut tidak merasa puas akan kinerja dari tenaga kerjanya maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan atau bila perusahaan tersebut membenarkan adanya pengurangan tenaga kerja yang hal tersebut dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian yang terus menerus selama 2 tahun berturut-turut yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik selama 2 tahun terakhir, atau karena perusahaan tersebut mengalami pailit. Alasan selanjutnya adalah meninjau Pasal 154A Pasal 112020, Bab IV UU. Pengurangan jumlah pegawai dengan Pandemi COVID-19 adalah cara yang efisien, dan ini mungkin. Namun bila mengemukakan alasan efisiensi, perusahaan mempunyai alasan yang jelas dan perusahaan melakukan segala upaya seperti yang tertera dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Reinkarnasi SE907/MEN/PHIPHI/X/2004 tentang pemutusan hubungan kerja masal.²³

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/pemberi kerja dapat diakibatkan oleh kesalahan pekerja/buruh dalam penciptaan lapangan kerja berdasarkan Pasal 154A, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 11. Tahun 2020.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sah Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja berdasarkan Pasal 61 Ayat 1, pemutusan hubungan kerja dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- b. Berakhirnya kontrak kerja.
- c. Penyelesaian tugas tertentu.
- d. Sudah ada putusan pengadilan yang tetap dan/atau putusan badan penyelesaian perselisihan perburuhan. Atau
- e. Adanya keadaan atau peristiwa tertentu yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, seperti yang dijelaskan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan suatu akibat dari teori barat dimana pihak tenaga kerja mempunyai hak yang sama dengan pihak pengusaha, dimana jika pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

²³ Andria Marchelia, "Keberlakuan Alasan Pandemi COVID-19 Dalam Dunia Ketenagakerjaan", (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune), 2021, Volume 4 Nomor 2, hal.147.
http://repository.unsuri.ac.id/uploads/ilovepdf_merged.pdf#page=14

tersebut maka tenaga kerja tersebut juga memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja/buruh sebagai manusia yang merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauannya sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan pekerja/buruh tersebut tanpa pemberitahuan atau melaporkan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak untuk mengundurkan diri ini melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya. Pekerja/buruh dalam hal ingin melakukan pengunduran diri harus memenuhi syarat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 162 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja dengan putusan pengadilan merupakan putusan pengadilan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan akan dilanjutkan melalui proses persidangan. Putusan pengadilan tersebut muncul sebagai akibat dari perselisihan antara pekerja/buruh dengan majikannya atas perselisihan perburuhan. Jika anda mencurigai bahwa ada pihak yang telah melakukan tindakan ilegal, anda dapat menangani formulir tersebut. melalui klaim ganti rugi di pengadilan distrik.

C. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Ada enam Langkah yang harus diikuti oleh pemberi kerja saat menerapkan pemutusan hubungan kerja, yakni:

1. Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap

Bukti memberikan alasan atau penyebab seorang pekerja diberhentikan. Misalnya, bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dan bagaimana keadaan perusahaan yang perlu diberhentikan.

2. Pemberitahuan Kepada Tenaga Kerja yang Bersangkutan

Pengusaha wajib memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan setelah menyerahkan dokumen pendukung. Hubungan kerja ini adalah sistem dua pihak, sehingga pekerja tidak boleh diberhentikan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan. Alternatifnya, jika serikat pekerja ada, majikan harus memberi tahu serikat pekerja tentang rencana tersebut sebelum pemecatan.

3. Musyawarah

Dalam hal pemecatan, procedure pertama adalah musyawarah antara para pihak yaitu pekerja/buruh dan majikan. Musyawarah bertujuan untuk mencapai mufakat yang dikenal dengan istilah dua arah. Dalam pembicaraan tersebut, kedua perusahaan berbicara untuk mencari solusi terbaik bagi perusahaan.

4. Media dengan Dinas Ketenagakerjaan

Jika anda menemukan bahwa anda tidak dapat memecahkan masalah dengan cara yang ramah, anda memerlukan bantuan dari kantor sumber daya manusia setempat untuk menemukan cara memecahkan masalah melalui mediasi atau rekonsiliasi.

5. Melakukan Mediasi Hukum

Jika tidak ada bantuan dari Departemen Sumber Daya Manusia yang ditemukan, banding dapat berlanjut ke pengadilan. Apabila hasil akhirnya tetap terjadi pemecatan, maka akan dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Tenaga Kerja dengan menyebutkan alasan pemecatan.

6. Persiapan Uang Kompensasi

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayar santunan kecelakaan pekerja/buruh, dalam hal ini uang pesangon, santunan jangka panjang.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dalam Pasal 151 berbunyi sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja.
2. Jika pemecatan tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja tentang maksud dan alasan pemecatan tersebut
3. Apabila pekerja/buruh diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus diselesaikan melalui perundingan bilateral antara pekerja dengan pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat pekerja.
4. Apabila perundingan bilateral sebagaimana dimaksud pada ayat 3 tidak tercapai, maka pemutusan hubungan kerja pada tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan.

2.1.4 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun secara fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah Tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁴

Perlindungan hukum bagi rakyat harus diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun Paulus E. Lotulung menyebutkan, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.²⁵

Keputusan sebagai sarana hukum pemerintah dalam mengambil Tindakan hukum, dan sebagai penyebab pelanggaran warga negara, terutama di negara-negara hukum modern yang memberikan pemerintah berbagai kekuasaan untuk campur tangan dalam kehidupan warga negara dan oleh itu perlindungan hukum warga negara diperlukan. Tindakan hukum pemerintah.

B. Macam-macam Perlindungan Hukum

Ada dua jenis perlindungan hukum bagi masyarakat yaitu perlindungan hukum preventif dan represif²⁶

- a. Perlindungan hukum preventif, perlindungan pemerintah yang dirancang untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Masyarakat diberi kesempatan untuk menyampaikan perbedaan pendapat dan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah bersifat final. Perlindungan hukum preventif masuk akal untuk tindakan negara berdasarkan kebebasan bertindak, karena mengharuskan negara untuk membuat keputusan diskresi yang hati-hati.
- b. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan dalam bentuk sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman lainnya untuk menyelesaikan sengketa.

C. Perlindungan Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal itu melindungi pekerja termasuk mereka yang tidak bekerja. Dengan klasifikasi dan pembedaan, tanpa membedakan minat dan kemampuannya. Meskipun dikontekstualisasikan dalam Pasal 6 sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang dipekerjakan. Undang-undang dan peraturan perburuhan sebagian besar tetap merupakan hasil warisan kolonial dengan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan perburuhan dan dianggap tidak sesuai, dengan kebutuhan, tuntutan dan perkembangan saat ini dan di masa depan.²⁷

²⁴ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta: UNS, 2004), hal.3.

²⁵ Ridwan HR, *Op.cit*, hal. 267-268.

²⁶ *Ibid.* hal. 276-277

²⁷ Rocky Marbun, *Op.cit*, hal.9.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi hal dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.²⁸ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.²⁹

Pelanggaran aturan perlindungan pekerja diberikan sanksi tegas yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa pencabutan kegiatan illegal, sanksi pidana, denda, atau sanksi administratif.³⁰

Penetapan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam bentuk undang-undang harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip perlindungan pekerja /buruh dalam hukum perburuhan

Pengertian hukum perburuhan oleh Profesor Imam Soepomo “Hukum perburuhan adalah serangkaian peraturan tertulis dan tertulis tentang peristiwa dimana seseorang menerima upah dan bekerja untuk orang lain,” Tujuan utama hukum perburuhan adalah pekerjaan, dan pelaksanaan ini dilakukan dalam upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha yang tidak dibatasi. Peraturan otonom adalah peraturan hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh orang-orang yang terlibat dalam hubungan kerja. Bentuk regulasi otonom di sini meliputi kontrak perusahaan, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Meskipun aturan luar biasa membuat ketentuan di bidang pekerjaan di luar para pihak yang terikat oleh hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan adalah pemerintah. Oleh karena itu, bentuk aturan altruistik adalah semua hukum di bidang pekerjaan yang dibuat oleh pemerintah.

2. Peran Negara

Pihak ketiga pemerintah dan pelaksanaan keadilan sosial yang menjadi tujuan utama undang-undang ketenagakerjaan, dalam upaya melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan majikan yang tidak terbatas. Negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja.

3. Fungsi Pengawasan

²⁸ Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak. Maka pemerintah dinilai telah melakukan Tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih. Philipus M Hadjon. *Perlindungan Hukum*, hal.30.

²⁹ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*,(Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 5

³⁰ Sugengi Hadii Purnomo, *Op.cit*, hal.141.

Fungsi pengawasan harus dijalankan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan utama undang-undang ketenagakerjaan. Profesor Imam Soepomo mengatakan “Secara khusus, peraturan yang ditujukan untuk menempatkan pekerja/buruh pada status sosial yang layak dimaksudkan kecuali pelaksanaannya oleh pengusaha diawasi secara ketat oleh pengawas profesional. Tidak tercapai.”

D. Kedudukan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi menggelar sidang hasil pemeriksaan formil dan substantif UU Cipta Kerja 91/PUUXVIII/2020. Mahkamah Konstitusi memutuskan dalam putusannya bahwa Undang-Undang Cipta Kerja adalah inkonstitusional bersyarat dan harus diubah dalam waktu dua tahun sejak diundangkannya keputusan ini. Mahkamah berpendapat bahwa tata cara pembuatan UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan ketentuan UUD 1945 dan karenanya harus dinyatakan cacat secara formal. Dalam mempertimbangkan putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa tidak jelas apakah undang-undang penggabungan atau omnibus law dalam undang-undang penciptaan lapangan kerja tidak mendukung prinsip keterbukaan kepada publik. Naskah akademik dan rancangan UU Cipta Kerja tidak dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Padahal, berdasarkan Pasal 96 ayat 4 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, akses terhadap UU diharuskan untuk memudahkan masyarakat memberikan masukan secara lisan atau tertulis. Mahkamah Konstitusi juga menilai, tata cara pembentukan UU Cipta Kerja tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sesuai dengan sistematika pembentukan undang-undang. Terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Selain itu, dalam putusannya Mahkamah Konstitusi menyatakan untuk menangguk segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Dalam hal ini, legislatif, terutama pemerintah, tidak dapat menerbitkan peraturan penegakan baru terkait dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta.³¹

Pakar konstitusi Vivitri Susanti mengatakan, putusan Mahkamah Konstitusi membuktikan adanya proses yang buruk dalam penyusunan Undang-Undang penciptaan lapangan kerja. Menurutnya, tanpa adanya keputusan, masalah serupa akan terus berulang. Namun, karena empat dari Sembilan hakim menentangnya, dia melihat keputusan itu sebagai “titik tengah” yang dapat menimbulkan kebingungan di masyarakat karena merupakan hasil dari proses legislatif yang inkonstitusional. Selain itu, Vivitri mengatakan keputusan untuk mengizinkan pemohon melakukan sidang resmi adalah yang pertama dalam sejarah. Menurut dia, Mahkamah Konstitusi

³¹ “Ringkasan Putusan; UU Cipta Kerja Bertentangan dengan UUD 1945”, Ringkasan Putusan UU Cipta Kerja Inkonstitusional Bersyarat | Republika Online

tidak bisa menolak permohonan pemeriksaan formil terhadap undang-undang karena kekurangan formil yang diajukan pemohon dapat dibuktikan di pengadilan³²

2.2 Metode yang dipakai dalam penelitian

.Didalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang - undangan (*law in books*) atau kaidah/norma dan asas – asas yang tertuang dalam peraturan perundang – undangan, doktrin – doktrin dalam ilmu hukum

Metode Pendekatan :

Sehubung dengan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka metode yang digunakan adalah :

- a. Pendekatan Undang – Undang (*Statue Approach*)
- b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

2.3 Penelitian pendahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu-isu perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia merupakan acuan bagi penulis sebagai referensi dan ide pemikiran yang kemudian dikembangkan guna memperoleh kebaruan dalam penelitian ini, maka ada beberapa penelitian yang bisa dikomparasi dengan penelitian ini diantaranya :

- A. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Frivanty Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta melakukan penelitian dengan judul skripsi Pandemi COVID-19 sebagai alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.
- B. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Amelia dari Universitas Hassanuddin Makassar, Fakultas Hukum, Program studi Hukum Administrasi Negara, Tahun 2021 dengan judul skripsi “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*”. Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perubahan Atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak

³² VOA, “*MK Putusan UU Cipta Kerja Bertentangan Dengan UUD 1945*”, MK Putusan UU Cipta Kerja Bertentangan dengan UUD 1945 (voaindonesia.com)

dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha yakni dengan upaya penyelesaian di luar jalur pengadilan hubungan industrial dimulai dari penyelesaian bipartit, kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi, Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan hubungan industrial.³³

³³ Regina Amelia, *“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”* (Skripsi, Universitas Hassanuddin Makassar, 2021), 97.