

**PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROGRAM
JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN**

SKRIPSI

Oleh

**FEBI MELIYANA
1912011064**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

FEBI MELIYANA

ABSTRAK

Perekonomian secara global tahun 2021 mengalami resesi ekonomi tajam yaitu kisaran 4,4%-5,2%. Pasar kerja menjadi salah satu sektor yang terdampak di tandai dengan tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Permasalahan tersebut membutuhkan upaya perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja yang terkena PHK, salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi gejala ini adalah dengan menyelenggarakan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

Penelitian ini akan membahas dua permasalahan yaitu bagaimana perlindungan pekerja yang terkena PHK, dan apa urgensi dari program jaminan kehilangan pekerjaan. Metode yang digunakan yaitu yuridis normatif, yang dilakukan berdasarkan bahan hukum dengan cara menelaah teori, konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini yaitu terdapatnya kepastian hukum dengan adanya perlindungan terhadap pekerja yang terkena PHK meliputi aspek perlindungan hukum, perlindungan sosial, perlindungan ekonomi, serta perlindungan teknis. Perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Urgensi program JKP yaitu memberikan perlindungan dan jaminan dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, menjamin pekerjaan yang layak terhadap pekerja yang terkena PHK, menjadikan pekerja yang lebih bermutu dan produktif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

PROTECTION OF WORKERS AFFECTED WITH TERMINATION OF EMPLOYMENT THROUGH A JOB LOSS GUARANTEE PROGRAM

FEBI MELIYANA

ABSTRACT

The global economy in 2021 will experience a sharp economic recession, which is in the range of 4.4% -5.2%. The labor market is one of the sectors affected, marked by the high number of layoffs (PHK). This problem requires efforts to protect social security for workers affected by layoffs, one of the government's efforts to overcome this phenomenon is to organize a job loss insurance program (JKP).

This research will discuss two issues, namely how to protect workers affected by layoffs, and what is the urgency of the job loss insurance program. The method used is normative juridical, which is carried out based on legal material by examining theories, concepts, legal principles and laws and regulations related to this research.

The results of this study are that there is legal certainty with protection for workers affected by layoffs covering aspects of legal protection, social protection, economic protection, and technical protection. Legal protection for workers who have experienced layoffs is contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. The urgency of the JKP program is to provide protection and guarantees by meeting the economic needs of workers affected by termination of employment, guaranteeing decent work for workers affected by layoffs, making workers of higher quality and more productive.

Keywords: *Legal Protection, Termination of Employment, Job Loss Guarantee.*

**PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN**

Oleh

FEBI MELIYANA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN**

Nama Mahasiswa : **Febi Meliyana**

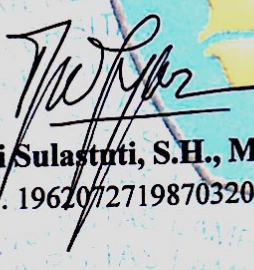
Nomor Pokok Mahasiswa : **1912011064**

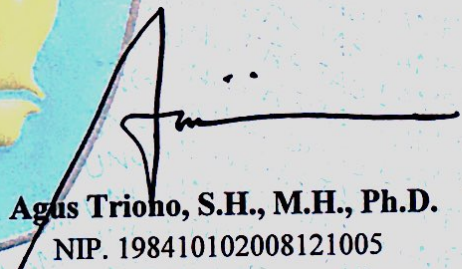
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

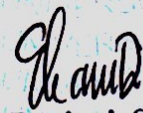


1. **Komisi Pembimbing**


Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.
NIP. 196207271987032004


Agus Triocho, S.H., M.H., Ph.D.
NIP. 198410102008121005

2. **Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP. 19731020 2005012002

HALAMAN PENGESAHAN

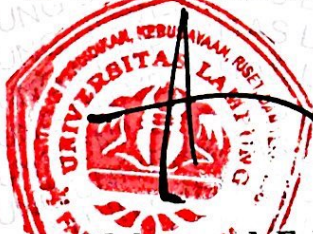
1. Tim Penguji

Ketua : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.

Sekretaris : Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.

Penguji Utama : Eka Deviani, S.H., M.H.

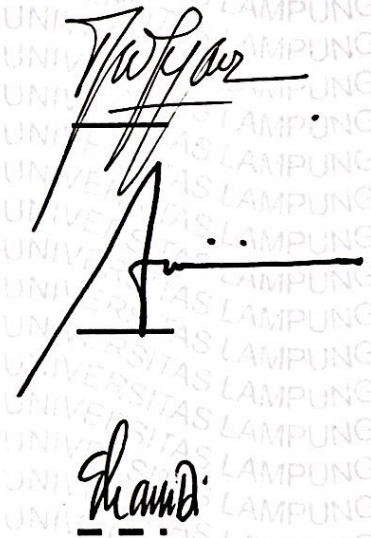
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. Muhammad, Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 05 April 2023



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FEBI MELIYANA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1912011064
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum/Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: “Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan” adalah hasil karya sendiri. Semua hasil yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah enulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam catatan kaki dan daftar pustaka. Maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, April 2023



Febi Meliyana
NPM.1912011064

RIWAYAT HIDUP



Febi Meliyana sebagai penulis skripsi ini, dilahirkan di Tanjung Sari Natar, pada 07 Februari 2001, sebagai anak pertama dari 3 bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Sunarko dan Ibu Priyana.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak Mekar Sari Pada Tahun 2007, Sekolah Dasar Negeri 1 Merak Batin Kecamatan Natar, Lampung Selatan Pada Tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merak Batin Natar Pada Tahun 2016 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Natar Kecamatan Natar Lampung Selatan Pada Tahun 2019. Penulis tercatat sebagai mahasiswa fakultas hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2019.

Penulis merupakan Mahasiswa Bagian Hukum Administrasi Negara, dan selama mengikuti perkuliahan penulis aktif dalam organisasi kampus, Unit Kegiatan Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum (UKM-F MAHKAMAH) Fakultas Hukum Universitas Lampung (Periode 2019 s.d. sekarang). Pada periode 2019/2020, penulis menjabat sebagai anggota muda UKM-F MAHKAMAH. Periode 2020/2021, penulis menjabat sebagai anggota tetap UKM-F MAHKAMAH Bidang Pengkaderan dan Seni kekaryaan, dan periode 2021/2022 penulis memegang jabatan sebagai Wakil Kepala Bidang Seni Dan Kekaryaan UKM-F MAHKAMAH. Penulis pernah mengikuti berbagai seminar nasional yang diselenggarakan oleh UKM-F MAHKAMAH salah satunya peserta Seminar Nasional dengan tema Menakar Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Akibat Supremasi Kerah Putih di Tengah Pandemi Covid-19. Dan menjadi panitia dalam acara Pelatihan Jurnalistik dan Penguatan Tim Pers UKM-F MAHKAMAH.

Selain itu penulis pernah tergabung dalam program kredensial Micro Mahasiswa Indonesia (KMMI) yang dilaksanakan oleh Kampus Merdeka Belajar (MBKM) di bidang penyusunan dokumen (E-HKI). Pada Tahun 2022 penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 1 selama 40 ari di Desa Merbau Mataram, Lampung Selatan.

MOTTO

“Dan aku pasrahkan urusanku kepada Allah.”

(QS.Ghafir: 44)

“Senja memang membawa kita menuju kegelapan. Tetapi, kalau kita tahu cara bersyukur, banyak bintang dalam gelap yang menunggu untuk kita nikmati.”

(Anonim)

“Skripsi, berbuat untuk sebuah harapan, yang tidak lagi dikeluhkan tetapi diperjuangkan.”

(Febi Meliyana)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya, maka dengan ketulusan dan kerendahan hati serta setiap perjuangan dan jerih payah yang ada, aku persembahkan sebuah karya ini kepada:

Kedua Orang Tua Tercinta,

(Bapak Sunarko dan Ibu Priyana)

Kalian adalah sumber motivasiku sehingga aku dapat berada di posisi saat ini, yang senantiasa membesarkan, membimbing, memberikanku nasihat, doa dan dukungan agar aku menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan bermanfaat bagi orang lain serta sukses dunia maupun akhirat.

Adikku tersayang,

(Novan Febri Yangko & Arfau Annisa)

Terima kasih selalu mendukungku dan memberikan semangat untuk menggapai apa yang telah di cita-citakan.

Terimakasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal yang baru serta memberikan dorongan dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum. selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Agus Triono, S.H.,M.H.,Ph.D. selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, nasehat, saran dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
3. Alm Bapak Elman Eddy Patra, S.H., M.H. selaku dosen pembahas satu yang telah memberikan sebagian saran dan kritikan selama seminar proposal skripsi pertama.
4. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku dosen pembahas satu yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H.,M.H. selaku dosen pembahas dua yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Firganefi, S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan fakultas hukum.

7. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Sunarko) dan Ibu (Priyana), terima kasih atas segala kasih sayang untukku sedari masih dalam kandungan hingga dewasa ini memberiku motivasi, dukungan, dan pengorbanan serta perjuangan untuk mengantarkanku menjadi seorang sarjana hukum.
10. Adik-adikku tersayang, Novan Febri Yangko dan Arfau Annisa yang selalu menjadikanku motivasi untuk menjadi seorang yang berguna dan sukses di kehidupan dan akhirat.
11. Terimakasih kepada seluruh staff Fakultas Hukum dan staff Bagian Hukum Administrasi Negara Mba Dewi dan Mba Putri selama ini telah membantu penulis untuk melakukan pemberkasan seminar hingga ujian.
12. Sahabat sedari kecil Nadya Azzahra dan Nadilla Azzahra yang selalu mendukung, memberikan semangat dan selalu mendoakan kebaikan untukku.
13. Kepada Doni Noviansyah terimakasih telah kebersamaan penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi, yang selalu menjadi partner spesial, membantu dan memberi dukungan serta semangat sehingga skripsi dapat terselesaikan tepat waktu yang telah ditentukan.
14. Terimakasih untuk teman seperjuanganku Yola Sintia, yang telah menjadi partner di perkuliahan dari mahasiswa baru hingga saat ini yang selalu menjadi partner di segala cuaca.
15. Sahabatku anggota grup Basmallah HAN Sukma Kencana, Meli, dan Octa Ridho Pangestu yang selalu menjadi tempat diskusi selama perkuliahan sekaligus menjadi tempat berkeluh kesah serta menjadi motivasi dalam progress skripsi.

16. Teman-Teman Calon S.H. ku sedari PKKMB hingga saat ini Maghfira Nur Khaliza, Thalia Jesia, Halimatu Hira, Desinta Rahmadini, dan Yola Sintia yang selama perkuliahan memberikan segala dukungan dan pengalaman.
17. Seluruh kerabat Unit Kegiatan Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum (UKM-F MAHKAMAH) yang memberikan pengalaman dalam berorganisasi dan memberikan relasi teman yang selalu memberikan dedikasi dan motivasi.
18. Teman-temanku di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang selama perkuliahan memberikan segala dukungan dan pengalaman.
19. Almamater Kebangganku, Universitas Lampung.

Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah terlibat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi bangsa dan negara, para mahasiswa lain, dan akademisi serta pihak-pihak lainnya, terutama bagi penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Aamiin ya rabbal'alamin.

Bandar Lampung, 2023
Penulis,

Febi Meliyana

DAFTAR ISI

ABSTRAK
HALAMAN PENGESAHAN
SURAT PERNYATAAN
RIWAYAT HIDUP
PERSEMBAHAN
SANWACANA
DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Ruang Lingkup.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tenaga Kerja	8
2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja	8
2.1.2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	10
2.1.3. Macam-Macam Tenaga Kerja.....	11
2.2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	12
2.2.1. Pengertian, Sifat, dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	14
2.2.2. Jenis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	15
2.2.3. Tujuan Perlindungan Ketenagakerjaan	16
2.3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	17
2.3.1. Pengertian PHK	17
2.3.2. Jenis-Jenis PHK	18
2.3.3. Alasan-alasan PHK	19
2.4. Jaminan Sosial	24
2.4.1. Jenis Jaminan Sosial	27
2.4.2. Dasar Hukum SJSN	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Pendekatan Masalah.....	31
3.2. Sumber Data Sekunder.....	31
3.3. Prosedur Pengolahan Data	32
3.4. Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1. Perlindungan Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia ..	34
4.1.1. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia	39
4.1.2. Pemenuhan Hak-Hak Yang Dimiliki Pekerja	52
4.2. Urgensi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dalam Perlindungan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja.....	63

4.2.1. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	64
4.2.2. Terpenuhinya Kebutuhan Ekonomi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja	67
4.2.3. Menjamin Pekerjaan yang Layak Terhadap Pekerja yang Terkena PHK	68
4.2.4. Menjadikan Pekerja yang Lebih Bermutu dan Produktif.....	69

BAB V PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian secara global mengalami resesi ekonomi tajam yaitu kisaran 4,4%-5,2%, secara kumulatif, *International Monetary Fund* memperhitungkan bahwa sampai tahun 2025 ekonomi global akan merugi hingga 22 triliun US\$. Produk Domestik Bruto (PDB) pada kuartal IV-2021 tumbuh -2,19% (YoY) dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya (*year-on-year/YoY*).¹ Hal tersebut mengakibatkan ekonomi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang negatif atau kontraksi dalam tiga kuartal berturut-turut serta mengalami resesi untuk pertama kalinya sejak tahun 1998.² Realita yang dilihat dari akibat adanya penurunan perekonomian dunia dan wabah penyakit secara global seperti pandemi Covid-19 terhadap ketenagakerjaan dan perekonomian saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 29,12 juta orang yang terdampak wabah penyakit global, yaitu pengangguran karena Covid-19.³ Hal tersebut tentu memberikan dampak yang merugikan negara maupun masyarakat, seperti mengakibatkan berbagai macam permasalahan di seluruh sektor kehidupan masyarakat, mulai dari sektor kesehatan, ekonomi, politik, sosial, terutama pada sektor ketenagakerjaan dan perekonomian.

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) melakukan pendataan sejak awal

¹ Julita. Lidya, 'RI Masih Resesi! PDB Kuartal IV-2020 Tumbuh Negatif 2,19%', CNBC: Indonesia, 2021.

² Kania Jennifer Wiryadi and Bayu Novendra, 'Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dampak Pandemi Covid-19: Pengaturan, Manfaat, Dan Perbandingannya Dengan Negara Lain (Job Loss Insurance Impact of Covid-19 Pandemic: Regulations, Benefits, and Comparisons with Other Countries)', *Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 12.1 (2021), 23–41 <<https://doi.org/10.22212/JNH.V12I1.2112>>.

³ 'Menaker Ida: 29,12 Juta Orang Penduduk Usia Kerja Terdampak Pandemi Covid-19 : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI' <<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-2912-juta-orang-penduduk-usia-kerja-terdampak-pandemi-covid-19>> [accessed 5 July 2022].

tahun 2021, kurang lebih dari lima puluh ribu (50.000) buruh atau pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dari dampak wabah penyakit global yang tidak kunjung berakhir.⁴ Secara normatif permasalahan tersebut membutuhkan perlindungan jaminan sosial untuk pekerja yang cukup memadai, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yang menjelaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, dan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.⁵ Jaminan sosial adalah hak yang berasal dari buruh/pekerja untuk menerima sebuah perlindungan yang merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan tenaga kerja/pekerja.

Dunia Internasional bahkan memiliki hak jaminan sosial yaitu hak asasi manusia yang tercantum dalam Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25 ayat (1),⁶ dimana dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami sakit, cacat, hari tua, meninggal dunia, dan tidak memiliki pekerjaan. Sehingga *International Labour Organization* (ILO) pada konvensi Nomor 102 Tahun 1952 perihal standar minimum jaminan sosial menyarankan kepada Negara Internasional untuk dapat memberikan perlindungan dasar yaitu hak jaminan sosial kepada setiap warga negara. Indonesia mempunyai amanat konstitusi terkait Jaminan sosial melalui diterbitkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN).⁷ Jaminan sosial dipandang sebagai perlindungan yang sudah diakui secara menyeluruh yang dilakukan oleh masyarakat dan negara di dunia sebagai salah satu Hak Asasi Manusia (HAM).

⁴ ‘Dampak Pandemi, KSPI Sebut 50.000 Buruh Di-PHK Sejak Awal 2021’ <<https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>> [accessed 8 July 2022].

⁵ Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 28H Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945.

⁶ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*, TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum, 1.3 (2021), 265–75.

⁷ Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan Solechan, and Muhamad Azhar, *Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, Administrative Law and Governance Journal, 5.1 (2022), 39–55 <<https://doi.org/10.14710/ALJ.V5I1.39-55>>.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan sebuah tata cara menyelenggarakan program jaminan sosial pada beberapa Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), yang diselenggarakan berdasarkan pada asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, ketiga asas sistem jaminan sosial ini supaya dapat menjamin kelancaran program jaminan sosial dan hak peserta. Oleh karena itu penghidupan yang layak dan jaminan sosial merupakan hak setiap warga Negara, khususnya di bidang jaminan sosial tenaga kerja atau pekerja. Tenaga kerja atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya tentu mempunyai berbagai risiko-risiko yang mungkin akan terjadi pada tenaga kerja, baik risiko penyakit, risiko kecelakaan, risiko cacat, risiko kehilangan pekerjaannya maupun risiko kematian. Oleh sebab itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.⁸

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah bagian dari SJSN yang penyelenggaraannya menggunakan prosedur iuran pertanggungans sosial bersifat wajib menggunakan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak terhadap setiap peserta yang sudah membayar iuran bila mengalami keadaan tertentu yang memberi dampak pada kehidupannya, atau pada dasarnya jaminan sosial ketenagakerjaan adalah salah satu perlindungan yang diberikan pada pekerja serta keluarganya atas berbagai risiko yang dialami. UU SJSN pada awal mula berlakunya memiliki lima jenis program jaminan sosial, yang meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁹ Tetapi, pada tahun 2020 diadakan perluasan program jaminan sosial dari pemerintah yang memiliki manfaat yang dirasakan secara khusus bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, n.d.

⁹ Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan Solechan, and Muhamad Azhar, *Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, *Administrative Law and Governance Journal*, 5.1 (2022), 39–55 <<https://doi.org/10.14710/ALJ.V5I1.39-55>>.

Adanya perluasan program dalam sistem jaminan sosial nasional yakni menambahkan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) dari Pasal 82 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah isi Pasal 18 UU SJSN dan menyisipkan sejumlah Pasal baru, yakni Pasal 46A-Pasal 46E, perluasan jaminan sosial diperjelas dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang ditetapkan pada tanggal 2 Februari 2021. UU Cipta Kerja juga mengubah 3 Pasal Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu Pasal 6, 9, dan dalam Pasal 42 menyebutkan bahwa modal awal program JKP sebesar Rp. 2 triliun yang berasal dari dana APBN. Dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja maupun PP No.37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan, pada salah satu Pasal mengamanahkan bahwa rekomposisi iuran JKP bersumber dari pemerintah pusat.¹⁰ PP No. 37 Tahun 2021 di Pasal 11 menyebutkan bahwa komposisi yang harus dibayarkan pemerintah pusat yaitu sebesar 0,22 persen dari upah gaji sebulan pekerja.

Sebelum akhirnya diatur dalam peraturan Perundang-Undangan seperti PP No.37 tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan. Pemerintah bersama ILO mengadakan konferensi nasional dengan para ahli dari lima (5) Negara yang telah terlebih dahulu menerapkan program JKP ini, meliputi Negara Jepang, Korea Selatan, Thailand, Malaysia, serta Vietnam, pada rangka memberikan praktik penerapan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masing-masing Negara menjadi bahan pertimbangan Indonesia untuk memilih kerangka yang tepat diterapkan di dalam negeri.¹¹ Bahkan keberadaan jaminan kehilangan pekerjaan sudah ada sejak lama di negara lain dan berbagai manfaat yang telah diperoleh berasal dari program tersebut.

¹⁰ Zellius Ragiliawan and Beni Teguh Gunawan, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara*, Jurnal Ketenagakerjaan, 16.1 (2021) <<https://doi.org/10.47198/naker.v16i1.89>>.

¹¹ Merdeka.com, *Indonesia Pelajari Skema Jaminan Perlindungan Pengangguran Dari Pengalaman 5 Negara* | Merdeka.Com <<https://www.merdeka.com/uang/indonesia-pelajari-skema-jaminan-perlindungan-pengangguran-dari-pengalaman-5-negara.html>> [accessed 5 July 2022].

Berdasarkan data BPS pada Februari 2021 tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,26 persen.¹² Terdapat beberapa media massa memberikan informasi tenaga kerja yang di PHK menunjukkan jumlah mencapai ribuan. Seperti, taman hiburan Disney yang melakukan PHK sekitar 32.000 ribu orang dikarenakan wabah penyakit global yang telah menghentikan gerak industri taman hiburan Disney, ribuan karyawan Disney tersebut diberhentikan pada paruh pertama di tahun fiskal 2021.¹³ Dua perusahaan di Bandar Lampung menutup usahanya akibat wabah penyakit pandemi dan memutus hubungan kerja atau PHK sebanyak 200 orang dengan rincian 125 pekerja pada usaha pembuatan karbon aktif dan 75 orang di pembuatan tali dari serabut kelapa.¹⁴ Tentu saja diharapkan dengan adanya program jaminan kehilangan pekerjaan seharusnya bisa mengatasi dan memberikan perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan survei yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) di 21 dinas ketenagakerjaan dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia, terdapat 72.9833 pekerja mengalami PHK, karena kondisi keuangan perusahaan tertekan akibat adanya wabah penyakit tersebut survei juga membuktikan bahwa terdapat 4.156 perusahaan telah melakukan PHK terhadap karyawannya.¹⁵ Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) melakukan pendataan sejak awal tahun 2021, kurang lebih 50.000 buruh/pekerja telah mengalami pemutusan hubungan kerja.¹⁶ Sementara, di penerbangan Garuda Indonesia ada sebanyak 135 pilot dan kopilot

¹² 'Badan Pusat Statistik', *Badan Pusat Statistik*

<<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>> [accessed 18 July 2022].

¹³ liputan6.com, *Disney Akan PHK 32.000 Pekerja Imbas Covid-19* - Bisnis Liputan6.Com' <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4418560/disney-akan-phk-32000-pekerja-imbacovid-19>> [accessed 18 July 2022].

¹⁴ Nur Ichsan Yuniarto, *2 Perusahaan Di Bandarlampung Tutup Karena Covid, 200 Pegawai Kena PHK*, *INewsLampung.Id*, 2021 <<https://lampung.inews.id/berita/2-perusahaan-di-bandarlampung-tutup-karena-covid-200-pegawai-kena-phk>> [accessed 23 July 2022].

¹⁵ 'Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19 - Bisnis Liputan6.Com' <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>> [accessed 4 July 2022].

¹⁶ Nasrudin Achmad Yahya, *Dampak Pandemi, KSPI Sebut 50.000 Buruh Di-PHK Sejak Awal 2021*, <<https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>> [accessed 18 July 2022].

Garuda Indonesia yang dipercepat masa kontrak kerjanya.¹⁷ Para buruh/pekerja yang terkena PHK di Indonesia yang selama ini tidak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Sehingga, dengan melalui jaminan kehilangan pekerjaan di dalam sistem jaminan sosial menjadi sebuah harapan bagi perlindungan para buruh/pekerja di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas penulis akan melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Indonesia?
2. Apa urgensi program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam perlindungan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum dan adakah kepastian hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Indonesia, dan untuk mengetahui urgensi program jaminan kehilangan pekerjaan dalam perlindungan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

¹⁷ Soraya Novika, *Garuda Indonesia Putus Kontrak 700 Karyawan* <<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>> [accessed 18 July 2022].

1.4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu mengenai kekuatan perlindungan program jaminan kehilangan pekerjaan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Indonesia, serta mengkaji urgensi yang terdapat dalam program jaminan kehilangan pekerjaan dalam pemenuhan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tenaga Kerja

2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja merupakan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan ataupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan istilah pekerja selalu diikuti dengan buruh maka dalam Undang-undang tersebut istilah keduanya mempunyai makna yang sama, pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

Menurut pendapat ahli Simanjuntak, tenaga kerja adalah kelompok masyarakat atau penduduk dalam usia kerja, dimana mampu bekerja atau melaksanakan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan sebuah barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁰ Menurut Sumarsono tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarga yang tidak menerima bayaran

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Tambunan, *Tenaga Kerja* (Yogyakarta: Bpfe, 2002).

berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

Tenaga kerja juga dapat diartikan bahwa merupakan orang yang sanggup dan bersedia untuk bekerja bagi diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima upah dan mereka yang bekerja untuk upah. Karena upah merupakan salah satu sarana guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja maupun pegawai. Tenaga kerja yang telah melakukan kerja dengan bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah dari seseorang yang memberi kerja seperti perseroan, perusahaan dan badan hukum serta atas jasa bekerja yang berkaitan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pekerja yaitu bagian dari tenaga kerja.²¹ Secara garis besar penduduk di suatu wilayah Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk termasuk dalam tenaga kerja jika penduduk tersebut sudah memasuki usia kerja, penduduk usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah penduduk berusia 15 tahun dan lebih. Penduduk yang termasuk dalam tenaga kerja adalah usia kerja 15 tahun dan lebih yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan tetapi sementara waktu tidak sedang bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang termasuk bukan tenaga kerja adalah penduduk usia kerja 15 tahun dan lebih yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lain selain kegiatan pribadinya.²²

Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia yang beraneka ragam, seseorang perlu bekerja baik bekerja dengan melakukan usaha sendiri maupun bekerja kepada orang lain. Dengan bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara yang disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain/swasta yang selanjutnya disebut sebagai buruh atau pekerja, dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan para kelompok orang-orang dari penduduk yang bisa melakukan kegiatan dan

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). hal 107

²² 'Badan Pusat Statistik' <<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>> [accessed 31 July 2022].

mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara nyata kemampuan dilihat dengan usia dalam kata lain orang yang dalam usia kerja diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Sedangkan pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

Menurut Sitanggang dan Nachrowi, membagikan ciri-ciri tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pengertian Klasifikasi merupakan penyusunan terstruktur atau berkelompok menurut kaidah yang telah ditetapkan. Sehingga, klasifikasi tenaga kerja yaitu pengelompokan dari ketenagakerjaan yang sudah beraturan berdasarkan standar yang sudah di tentukan, sebagai berikut:

A. Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja merupakan semua jumlah penduduk yang dirasa dapat bekerja dan bersedia bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun - 64 tahun.
- 2) Bukan tenaga kerja merupakan mereka yang dirasa tidak kuat dan tidak mau bekerja, walaupun terdapat permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 3.

B. Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, ataupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja merupakan mereka yang berusia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

C. Berdasarkan Kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) merupakan tenaga kerja yang telah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja ini dicirikan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.
- 2) Tenaga kerja terlatih (*trained labour*) merupakan tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan, contohnya seseorang yang telah lulus studinya dalam bidang ilmu hukum bekerja pada salah satu badan hukum, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini bisa disamakan juga dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.
- 3) Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*) yang dimaksud dengan tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik maupun tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan sebagian besar dari seluruh tenaga kerja yang ada, mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak memiliki keahlian khusus yang memadai karena belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memerlukan keahlian secara spesifik.

2.1.3. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu, tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kontrak. Pengertian tenaga kerja

tetap (*permanent employee*) adalah pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 yaitu tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun terus menerus pekerjaannya dengan menerima upah didasarkan pada kehadirannya secara harian. Sedangkan tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah berdasar atas volume pekerjaan di bawah pengawasan seorang mandor. Sedangkan tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang berdasarkan atas kesepakatan atau perjanjian untuk hubungan kerja yang menggunakan waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut (PKWT), karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

2.2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang mempunyai harkat dan martabat, dan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang sudah dimiliki subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari wewenang atau menjadi kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal tertentu.²⁴ Perlindungan hukum menjadi sesuatu yang penting karena merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu negara dan tidak terkecuali dalam hal perlindungan hukum terhadap para pekerja. Dalam kehidupan bernegara pasti

²⁴ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983. hal.75.

terjadi suatu hubungan baik antara sesama warga negara maupun antara negara dengan warga negaranya, hubungan ini kemudian dapat menimbulkan hak dan kewajiban, maka dari itu perlindungan hukum menjadi hak warga negara dan memberi perlindungan hukum adalah menjadi kewajiban dari negara.²⁵

Menurut ahli Satjipto Raharjo perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat supaya dapat menikmati semua hak-hak yang telah diberikan oleh hukum.²⁶ Perlindungan hukum tenaga kerja diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki peluang atau kesempatan yang adil dan sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama, aliran politik, suku dan ras sesuai dengan minat dan kemampuann tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terdapat para penyandang cacat. Dijelaskan juga dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pada pengusaha unttuk memberikan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, agama, aliran politik, suku dan ras. Perlindungan hukum yang ada di Indonesia selalu didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, walaupun konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia Barat yang menekankan konsep mengarah pada perlindungan Hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu, secara mendasar konsep perlindungan hukum terhdap pekerja di Indonesia tetap bertumbu pada perlindungan harkat dan martabat para pekerja, berikut Hak-hak kemanusiannya, baik secara individu maupun sebagai “pekerja”.²⁷

²⁵ Abdul Hadi, ‘*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap*’, Surya Kencana Satu, 10 (2018), hal. 57.

²⁶ Satjipto Raharjo, ‘*Ilmu Hukum*’, Cet,V (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 53.

²⁷ Ashabul Kahfi, ‘*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*’, *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3.2 (2016), 59–72 <<https://doi.org/10.24252/JURISPRUDENTIE.V3I2.2665>>.

2.2.1. Pengertian, Sifat, dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan memiliki pengertian dari beberapa ahli, yaitu menurut ahli Moleenar, Hukum Ketenagakerjaan merupakan sebagian dari hukum yang berlaku pada intinya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung terhadap pekerjaan itu. Sedangkan Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.²⁸

Mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan saat ini belum terdapat kesatuan pendapat. Tetapi secara umum pengertian hukum ketenagakerjaan dapat dirumuskan, yaitu sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau majikan atau organisasi perusahaan dan pemerintah, termasuk di dalamnya merupakan sebuah proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk mewujudkan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dapat disimpulkan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.²⁹

Pembentukan ketenagakerjaan berlandaskan dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembentukan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional

²⁸ Sedjun H Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta: Rineka Cipta, 1987. hal.2.

²⁹ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994. hal 1.

lintas sektoral pusat maupun daerah.³⁰ Sifat Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat publik dan bersifat privat (perdata). Dikatakan bersifat publik atau pidana dikarenakan hukum ketenagakerjaan dalam hal-hal tertentu dan pemerintah turut ikut serta dalam masalah ketenagakerjaan dan adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum di dalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan dikatakan bersifat privat yaitu karena mengatur kepentingan individu atau perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang biasa disebut dengan perjanjian kerja, mengenai hukum perjanjian diatur di dalam KUHPerdata Buku Ke III (tiga).

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan merupakan untuk melaksanakan dan mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap adanya kekuasaan yang tidak terbatas dari majikan atau pengusaha, misalnya menciptakan atau membuat aturan-aturan yang sifatnya memaksa supaya majikan atau pengusaha tidak bertindak sewenang-wenangnya terhadap para pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dari pengusaha. Peranan Hukum Ketenagakerjaan yaitu menyetarakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan melakukan gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa Indonesia dan Pancasila.

2.2.2. Jenis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Menurut Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, serta perlindungan teknis. Pengertian perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar yang dikehendaki. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Sedangkan, perlindungan

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 2-3.

teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³¹

Pengusaha sebagai pemberi kerja mutlak harus memahami dan melaksanakan sebaik-baiknya ketiga jenis perlindungan di atas, jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka akan diberikan atau dikenakan sanksi. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan ojek perlindungan tenaga kerja mengatur perlindungan khusus bagi pekerja//buruh perempuan, perlindungan anak, dan perlindungan penyandang cacat.

2.2.3. Tujuan Perlindungan Ketenagakerjaan

Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai suatu himpunan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah. Perlindungan yang diberikan terhadap pekerja mempunyai tujuan guna terpenuhinya hak dasar yang dimiliki para pekerja untuk menjamin keadilan, kesepakatan dan perlakuan hak dasar pekerja tanpa adanya diskriminasi. Ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan mengenai perlindungan kerja bagi para pekerja yang memiliki tujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan sistem hubungan kerja.

Tujuan Hukum ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 4 disebutkan bahwa tujuan dari pengaturan ketenagakerjaan adalah untuk:

1. Memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan standar kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³¹ Hari Supriyanto, 'Studi Hukum Perburuhan Di Indonesia', (Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik), Yogyakarta: Universitast Atma Jaya, 2004, hal. 19.

Tujuan dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan untuk menjamin berjalannya sistem hubungan kerja secara lancar dan damai tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat pemutusan hubungan kerja atau hubungan kerja tersebut berakhir.³²

2.3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.3.1. Pengertian PHK

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hak tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan.³³ Berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut perusahaan tidak boleh sewenang-wenang dalam memberikan PHK terhadap pekerja, karena harus adanya hal atau alasan tertentu yang menjadi dasar pengakhiran hubungan kerja tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah asal mula dari seorang pekerja atau buruh dari berakhirnya memiliki pekerjaan atau awal dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup bagi diri sendiri serta keluarganya.

Pengertian PHK yang secara rinci terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dalam BAB XII dari pasal 150 sampai Pasal 172 yang berlaku bagi badan usaha yang mempunyai badan hukum atau tidak berbadan hukum, milik perseorangan, milik kelompok atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan diperkerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³² Laila Nur Rohmah, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Saat Wabah Covid-19*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference, 2020.

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.3.2. Jenis-Jenis PHK

Dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) dibagi dalam beberapa macam tergantung dari penyebabnya, antara lain sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Jenis PHK ini disebabkan karena pekerja meninggal atau jangka waktu perjanjian kerja telah habis. Maka dari itu, perusahaan tidak perlu memberikan surat PHK karena pelaksanaannya sudah otomatis.

2. PHK karena Melanggar Perjanjian Kerja

Jenis PHK tersebut dilakukan oleh salah satu pihak atas kemauan sendiri atau diberhentikan secara sepihak, penyebabnya karena mengundurkan diri atau karena pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

3. PHK karena Kondisi Tertentu

Kondisi tertentu yang dapat menyebabkan PHK adalah ketika pekerja mengalami sakit berkepanjangan, efisiensi perusahaan, kepailitan, maupun kerugian terus menerus.

4. PHK karena kesalahan berat

Salah satu alasan diperbolehkannya PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat seperti penipuan, penggelapan barang perusahaan, menyerang atau menganiaya rekan kerja, membocorkan rahasia perusahaan selain untuk kepentingan Negara, dan lain sebagainya.³⁴

5. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI)

Adalah PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena alasan tertentu yang esensial dan penting, contohnya terjadinya pengalihan kepemilikan, peralihan asset atau kepailitan.³⁵

³⁴ Redaksi OCBCN NISP, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Ini Dia Aturan Dan Jenisnya," last modified 2021, accessed July 10, 2022, <https://www.ocbcnisp.com/en/article/2021/12/13/phk-adalah>.

³⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2009).

2.3.3. Alasan-alasan PHK

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan pekerja sendiri bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian 1 kali ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak selesai, oleh karena itu pekerja tersebut tidak menerima uang pesangon sesuai dengan ketentuan UU tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud yaitu penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
4. Pekerja melakukan kesalahan berat, kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerja melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan
 - b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

- c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja
 - d. Melakukan tindakan asusila atau perjudian dilingkungan tempat kerja
 - e. Menyerang, menganiyaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja
 - f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat kerja
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara
 - j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih.
5. Perusahaan mengalami kerugian apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja.
 6. Pekerja ditahan oleh 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 uangpenghargaan masa kerja sebesar 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerjanya tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
 7. Pekerja meninggal dunia, hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada

anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selama tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

8. Pekerja mangkir terus menerus perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi buktibukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.
9. Pekerja melakukan pelanggaran, didalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan, sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut diatas maka:
- a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
 - b. Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

a. Alasan Diperbolehkan PHK

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berbagai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan dan keinginan buruh/pekerja.

Hal-hal yang memperbolehkan pengusaha melakukan PHK yaitu sebagai berikut:

1. Penggabungan, peleburan, pindah ahli asset, peleburan, dan pemisahan perusahaan sedangkan pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja atau perusahaan memutuskan memberhentikannya.
2. Mengalami kerugian perusahaan hingga 2 tahun terus menerus.
3. Pekerja mengajukan permohonan PHK karena perusahaan melakukan hal sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina, mengancam, menyuruh melakukan perbuatan yang melawan peraturan perundang-undangan.
 - b) Tidak memberikan gajinya tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut.
 - c) Tidak menjalankan kewajiban, memerintahkan pekerja untuk bekerja di luar yang diperjanjikan diawal, atau memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan.
4. Terjadi efisiensi atau *Force Majeure* yang menimbulkan penutupan perusahaan.
 5. Adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian sengketa industrial yang menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan hal-hal yang dituduhkan oleh buruh/pekerja sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.
 6. Karyawan tidak datang bekerja tanpa keterangan tertulis maupun bukti selama 5 hari berturut-turut atau lebih, dan telah dipanggil perusahaan sebanyak 2 kali secara tertulis.
 7. Karyawan tidak bekerja selama 6 bulan karena ditahan atas dugaan tindak pidana.
 8. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan serta telah diberi 3 kali somasi.
 9. Pekerja mengundurkan diri setelah mengajukan permohonan tertulis minimal 30 hari sebelumnya dan tidak terikat ikatan dinas dan melaksanakan kewajiban hingga tanggal yang ditetapkan.
 10. Pekerja memasuki masa pension atau meninggal dunia.
 11. Pekerja mengalami sakit atau cacat disebabkan kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja setelah 12 bulan.
 12. Perusahaan berada di fase kepailitan dan mengalami penundaan kewajiban pembayaran hutang.

b. Alasan tidak diperbolehkan PHK

Sesuai dengan ketentuan pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja No.11 tahun 2020 yang berbunyi: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan Alasan-alasan yaitu, sebagai berikut:

1. Pekerja mengambil cuti untuk melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya, contohnya naik haji.
2. Pekerja tidak bisa bekerja karena telah memenuhi kewajiban yang diberikan oleh Negara sebagaimana diatur dalam perundang-undangan.
3. Pekerja tidak bisa masuk kerja karena sakit berdasarkan tidak ada bukti dari keterangan dokter dalam waktu kurang dari 12 bulan berturut-turut.
4. Adanya laporan atau aduan dari pekerja/buruh atas perbuatan pidana yang dilakukan oleh perusahaan.
5. Pekerja mengalami cacat tetap atau sakit karena kecelakaan kerja dan menurut keterangan dokter waktu penyembuhannya belum bisa ditentukan.
6. Karyawannya sedang menikah, hamil, melahirkan, keguguran, atau sedang menyusui bayi.

2.4. Jaminan Sosial

Pengertian jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah salah satu bentuk perlindungan sosial guna menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar kehidupan yang layak.³⁶ Jaminan sosial berasal dari kata *social* dan *security*. Kata *social* merujuk pada istilah masyarakat atau orang banyak (*society*), sementara *security* diambil dari bahasa Latin “*securus*” dari asal kata “*se*” yang artinya pembebasan atau *liberation* dan “*curus*” yang artinya kesulitan atau *uneasiness*, maka secara harfiah jaminan sosial merupakan pembebasan kesulitan masyarakat atau suatu upaya untuk membebaskan masyarakat dari kesulitan.³⁷ Vladimir Rys memberikan pengertian jaminan sosial yaitu seluruh rangkaian langkah yang wajib dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi diri dan keluarga mereka dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan hidup

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, n.d.

³⁷ Emir Soendoro, *Jaminan Sosial Solusi Bangsa Indonesia Berdikari*. Jakarta: Dinov Progress Indonesia, 2009.

yang layak.³⁸ Jaminan sosial termasuk salah satu bentuk dari sistem perlindungan sosial.

Konsep jaminan sosial dalam arti luas yaitu setiap usaha di bidang kesejahteraan sosial guna meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam mengatasi masalah ketergantungan, kemiskinan, ketelantaran dan kekurangan.³⁹ Secara sederhana jaminan sosial yaitu sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat mendapatkan kebutuhan dasar kehidupan yang layak. Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada warga negaranya, dan perlindungan yang diberikan oleh pekerja kepada anggota keluarganya untuk risiko-risiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan memberi rasa aman, dari hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis serta jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Pelaksanaan jaminan sosial tidak hanya memiliki batasan bidang yang dijamin, tetapi memiliki jenis, program, metode, jangka waktu, pembiayaan, kepersertaan yang berbeda-beda sehingga membutuhkan keseragaman. Jika berdasarkan program, jaminan sosial dibedakan antara lain dalam pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, kematian, jaminan pengangguran serta tunjangan keluarga. Menurut Imam Soepomo dalam arti sempit, bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak pekerja dalam hal pekerja di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapat (*income security*) dalam hal si pekerja kehilangan upah akibat di luar dari kehendaknya.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem jaminan sosial nasional (SJSN) yang penyelenggaraannya menggunakan iuran pertanggungans sosial bersifat wajib menggunakan tujuan guna memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Terhadap setiap peserta yang sudah membayar iuran bila mengalami

³⁸ Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial, (Kembali Ke Prinsip-Prinsip Dasar)*, Jakarta: Alvabet, 2011, hal. 81.

³⁹ Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N.A.M.Sihombing, *Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*, Legislasi Indonesia 9, no. 2 juli 2012.

keadaan tertentu yang memberi dampak pada kehidupannya atau pada dasarnya jaminan sosial ketenagakerjaan adalah salah satu perlindungan yang diberikan pada pekerja serta keluarganya atas berbagai risiko yang dialami. Dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. SJSN adalah program dari Negara yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara Indonesia.

2.4.1. Jenis Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa jenis program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan.

2. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

3. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

4. Jaminan pensiun

Jaminan pensiunan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai:

- a) Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia;
- b) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia;
- c) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
- d) Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah; atau
- e) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan

5. Jaminan kematian

Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui BPJS.

6. Jaminan kehilangan pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

2.4.2. Dasar Hukum SJSN

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) telah diatur di dalam Undang-undang tersendiri yaitu Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional. Pembentukan UU SJSN, secara hierarki telah didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Dasar hukum pembentukan UU SJSN yang menjadi landasan bagi sistem jaminan sosial dideskripsikan lebih

jauh di dalam penjelasan umum, yang merupakan sebuah interpretasi autentik dan merupakan catatan sejarah pembentukan UU SJSN, di mana dijelaskan bahwa dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan serta tuntutan penanganan berbagai macam persoalan yang belum terpecahkan.

Salah satunya yaitu, penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945. Jaminan sosial juga dijamin di dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 yang memberikan anjuran kepada semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.

Selaras dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 memberikan tugas Presiden untuk memberntuk Sistem Jaminan Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang merata, menyeluruh, dan terpadu. UU SJSN yang mengatur sistem jaminan sosial secara efektif mulai berlaku sejak tanggal diundangkannya, yang diamanatkan dalam Pasal 53 UU SJSN yang menentukan bahwa Undang-Undang ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Atas dasar konsep tersebut, maka diundangkanlah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan sebagai penyelenggaranya diatur melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang pada intinya membentuk dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu:

- 1) BPJS Ketenagakerjaan dengan ruang lingkup dan memiliki tugas memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja Indonesia, baik pekerja formal maupun informal. Memiliki program jaminan sosial seperti, program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan yang terbaru dikeluarkannya UU Cipta Kerja di dalam UU BPJS di dalamnya terdapat program baru yaitu jaminan kehilangan pekerjaan.

- 2) BPJS Kesehatan dengan ruang lingkup dan fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan, dengan memberikan perlindungan sosial sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan dan rawat inap

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal juga dengan pendekatan kepustakaan, yaitu dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.2. Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, artinya sumber data yang diperoleh tidak secara langsung diperoleh dari lapangan, melainkan dari referensi ataupun kepustakaan yang ada. Referensi atau kepustakaan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan atau referensi yang memiliki kekuatan hukum mengikat, yaitu sebagai berikut:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - f. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - g. Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja dan istirahat, alih daya, serta PHK.
 - h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
 - i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta Dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program JKP
 - j. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP
 - k. Peraturan Menteri Keuangan No 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program JKP
2. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan atau referensi literasi yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, dalam hal ini referensi yang terkait yaitu buku-buku tentang hukum, literatur hasil karya tulis ilmiah sarjana, jurnal, majalah, bulletin, artikel dalam internet yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
 3. Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dan sebagai faktor penguat dari bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan Kamus Hukum.

3.3. Prosedur Pengolahan Data

Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data sehingga data yang diperoleh dapat mempermudah permasalahan yang diteliti. Pengolahan data yang dimaksud meliputi sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data, yaitu menentukan data yang sesuai, kemungkinan adanya kekurangan data serta kekeliruan data yang diperoleh.
2. Klasifikasi data, yaitu menghimpun data menurut kerangka bahasan, diklasifikasikan menurut data yang telah ditetapkan.
3. Penyusunan data, yaitu menempatkan data pada pokok bahasan masing-masing dengan sistematis.
4. Seleksi data, yaitu memilih data yang sesuai dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.

3.4. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, artinya adalah analisis data yang dilakukan dengan menjabarkan secara rinci kenyataan atau keadaan atas suatu objek dalam bentuk kalimat guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap permasalahan penelitian, sehingga memudahkan untuk ditarik suatu kesimpulan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil dari penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perlindungan terhadap pekerja yang terkena PHK meliputi aspek perlindungan hukum, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial serta perlindungan teknis. Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pernyataan tersebut tentunya terdapat kepastian hukum terhadap pekerja di Indonesia. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus mendapatkan perlindungan, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hak-hak tersebut di atas dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan, oleh sebab itu, Pemerintah melalui berbagai Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, di samping memberikan penegasan terhadap wujud hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, juga menyertakan jaminan- jaminan perlindungan terhadap hak pekerja tersebut. Secara umum bentuk perlindungan yang terkait dengan hal tersebut di atas

adalah, terbitnya berbagai peraturan yang mengatur tentang upah, jam kerja, cuti/libur, kesehatan dan keselamatan kerja, organisasi pekerja/buruh dan lainnya. Diselenggarakan juga dalam bentuk program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan, yang meliputi jaminan sosial dan kesehatan (PT Jamsostek/ BPJS). Secara khusus, sampai saat ini tidak ada aturan khusus yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja yang di PHK akibat dampak dari keadaan wabah pandemi ataupun keadaan memaksa, sehingga perlindungan pekerja yang mengalami PHK terdapat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Urgensi penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan salah satu bentuk jaminan sosial baru yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan Peraturan pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. JKP dibuat untuk menyelesaikan permasalahan bagi pekerja/ buruh yang mengalami PHK dari dampak resesi ekonomi yang memporak-porandakan perekonomian Indonesia. Urgensi dari program JKP ini yaitu Terpenuhinya Kebutuhan Ekonomi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja, Menjamin Pekerjaan yang Layak Terhadap Pekerja yang Terkena PHK, Menjadikan Pekerja yang Terkena PHK Menjadi Pekerja yang Lebih Bermutu dan Produktif.

5.2.Saran

Berdasarkan pembahasan terkait isi skripsi di atas maka terdapat saran yaitu sebagai berikut :

Kebijakan pemberian JKP terhadap pekerja yang terkena PHK belum sepenuhnya efektif terlaksana sehingga operasional jaminan kehilangan pekerjaan belum optimal dikarenakan, adanya keharusan ikut serta di beberapa program jaminan sosial mengakibatkan tidak sedikit pekerja yang akan terhalang menjadi peserta jaminan kehilangan pekerjaan. Nilai manfaat uang tunai tidak banyak dan tergolong rendah. Seharusnya persyaratan ikut serta dalam program JKP bisa dipermudah lagi dan pemerintah lebih memperhatikan lagi dan bisa menyesuaikan terhadap peraturan program JKP yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi

Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan. Cetakan Pertama* .Bandung: Pustaka Setia.
- Daniel Perwira, 2003. *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia* , Jakarta, Lembaga Penelitian Smeru.
- Darwin Prints, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Eko Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Emir Soendoro, 2009, *Jaminan Sosial Solusi Bangsa Indonesia Berdikari*. Jakarta: Dinov Progress Indonesia.
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen sumber daya manusia Human resources management: suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab)*, Jakarta, Djambatan.
- Hari Supriyanto, 2004, *'Studi Hukum Perburuhan Di Indonesia'*, (Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik), Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

- I Komang Edy Dharma, 2020, *Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19*. Fakultas Hukum Universitas Mahendradatta.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Imam Soepomo, 2016, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Ketujuh* Jakarta: Djambatan.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* Depok, Rajagrafindo Persada.
- Kertonegoro Santonoe, 1987, *Jaminan Sosial: Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia* , Jakarta, mutiara sumber widya.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Philipus M.Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Cet,V ,Bandung, PT Citra Aditya Bakti.
- Sedjun H Manulang, 1987, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta, Rineka Cipta.
- Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial; Memahami Dan Menagatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, Jakarta: Center Of Academic Publishing (CAPS).
- Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta, Bpfe.
- Tubagus Rismunandar Dkk, 2019, *Memperkuat Peradaban Hukum Dan Ketatanegaraan Indonesia.*, Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia Cetakan Pertama, Juli.
- Vladimir Rys 2011, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial,(Kembali Ke Prinsip-Prinsip Dasar)*, Jakarta: Alvabe.
- Yusuf Subkhi, 2012, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, Malang: UIN Maliki Malang.

Undang- Undang

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Nasional

- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan jaminan sosial
- f. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- g. Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja dan istirahat, alih daya, serta PHK.
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta Dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program JKP
- j. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP
- k. Peraturan Menteri Keuangan No 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program JKP

Sumber Lain

Jurnal

Abdul Hadi, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap*, Surya Kencana Satu, Volume 10. (2018)

Agus Triono, *Perlindungan Hukum Bagi Anak Di Era Otonomi Daerah (Studi Tentang Peran Pemerintah Daerah Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Anak)*. Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya: Sosiologi, Vol. 16 No.2 (2014)

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum, Vol.3. No.2. (2016)

Chintiya Oktaviani Silitonga dkk, *Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, Administrative Law and Governance Journal, Volume 5 Issue 1, March 2022 ISSN.26212781 Online 1. (2022)

Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*. Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No.1 Januari-Maret (2014).

- Fernandi Mahendrasusila, *Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional Di Indonesia*, Jurnal Hukum Visio Justisia Volume 1, Nomor 1, Juli (2021)
- Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*, TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum, 1.3 (2021)
- Lizy Marchelina Butarbutar, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Phk Dalam Masa Pandemi Covid-19*, TIH Painan, Banten, Volume 9 Nomor 1, Maret (2022)
- Muslim Harahap dkk, *Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Law Jurnal Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa Volume II No. 2, Februari (2022)
- Nabila Athaya Putri, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi Dki Jakarta*, Asdaf Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta Program Studi Studi Kebijakan Publik. (2021)
- Nirwana Hendri Sulistyو dan Surahmad, *Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Reformasi Hukum, Vol. XXV No. 1, Januari-Juni (2021)
- Niru Anita dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri Jilid: 6. (2021)
- Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N.A.M.Sihombing, *Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*, Legislasi Indonesia 9, no. 2 (2012)
- Zellius Ragiliawan and Beni Teguh Gunawan, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara*, Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 16 No.1. (2021)

Website

Badan Pusat Statistik' <<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>> [accessed 31 July 2022]

Badan Pusat Statistik', *Badan Pusat Statistik*
<<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>> [accessed 18 July 2022].

BPS: *Jumlah Penduduk Indonesia Sebanyak 275,77 Juta Pada 2022*'
<<https://dataindonesia.id/Ragam/detail/bps-jumlah-penduduk-indonesia-sebanyak-27577-juta-pada-2022>> [accessed 14 January 2023].

Dampak Pandemi, KSPI Sebut 50.000 Buruh Di-PHK Sejak Awal 2021'
<<https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>> [accessed 8 July 2022].

Julita. Lidya, 2021, '*RI Masih Resesi! PDB Kuartal IV-2020 Tumbuh Negatif 2,19%*', CNBC: Indonesia.

Kemnaker: *72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19 - Bisnis Liputan6.Com*'
<<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>> [accessed 4 July 2022].

Liputan6.com, *Disney Akan PHK 32.000 Pekerja Imbas Covid-19 - Bisnis Liputan6.Com*' <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4418560/disney-akan-phk-32000-pekerja-imbac-covid-19>> [accessed 18 July 2022].

Lukman Nur Hakim, *Cara Klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Siapkan Dokumen Ini!* - Ekonomi Bisnis.Com', 2022

Menaker Ida: *29,12 Juta Orang Penduduk Usia Kerja Terdampak Pandemi Covid-19* : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI'
<<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-2912-juta-orang-penduduk-usia-kerja-terdampak-pandemi-covid-19>> [accessed 5 July 2022].

Merdeka.com, *Indonesia Pelajari Skema Jaminan Perlindungan Pengangguran Dari Pengalaman 5 Negara* / Merdeka.Com
<<https://www.merdeka.com/uang/indonesia-pelajari-skema-jaminan-perlindungan-pengangguran-dari-pengalaman-5-negara.html>> [accessed 5 July 2022].

Muhammad Wildan, Manfaat Uang Tunai yang Diterima Pekerja Hanya 6 Bulan Upah, <https://news.ddtc.co.id/manfaat-uang-tunai-yang-diterima-pekerja-hanya-6-bulan-upah-27716>. Diakses pada 4 Februari 2023

Nasrudin Achmad Yahya, *Dampak Pandemi, KSPI Sebut 50.000 Buruh Di-PHK Sejak Awal 2021*,
<<https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>> [accessed 18 July 2022].

Nur Ichsan Yuniarto, *2 Perusahaan Di Bandarlampung Tutup Karena Covid, 200 Pegawai Kena PHK*, INewsLampung.Id, 2021
<<https://lampung.inews.id/berita/2-perusahaan-di-bandarlampung-tutup-karena-covid-200-pegawai-kena-phk>> [accessed 23 July 2022].

Patrialis Akbar, *Arah Pembangunan Hukum Nasional Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*'
<<https://fh.umj.ac.id/Arah-Pembangunan-Hukum-Nasional-Menurut-Undang-Undang-Dasar-Negara-Republik-Indonesia-Tahun-1945/>>
[Accessed 14 February 2023].

Redaksi OCBCN NISP, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Ini Dia Aturan Dan Jenisnya," last modified 2021, accessed July 10, 2022.

Soraya Novika, *Garuda Indonesia Putus Kontrak 700 Karyawan*
<<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>> [accessed 18 July 2022].