



## Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada Waktu Pandemi Covid-19

Siti Afyah<sup>1</sup> H. M. Afif Hasbullah<sup>1</sup> & Mufarikhatin Ainiah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Darul'Ulum Lamongan

<sup>2</sup>Koresponden Penulis, Email: [sitiafiyah@unisda.ac.id](mailto:sitiafiyah@unisda.ac.id)

---

### Artikel info

#### **Artikel history:**

Received; 15-00-2021

Revised: 26-11-2021

Accepted: 25-12-2021

Published: 31-12-2021

#### **Keywords:**

Labor; Termination of Work; Covid-19

#### **Kata Kunci:**

Tenaga Kerja;  
Pemutusan Kerja;  
Covid-19

**Abstract.** *The Research objective to analyze the legal protection for workers for termination of employment during the covid-19 pandemic according to law number 11 of 2020 concerning job creation. The research method uses a normative juridical approach. The results of the study show that legal protection for workers/labourers is related to their rights in the form of wages, severance pay, service award money, compensation for rights, which have been stipulated in Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning job creation, welfare of workers/labourers. such as the fulfillment of physical and spiritual needs and/or needs both inside and outside the working relationship which can directly and indirectly enhance work productivity in a safe and healthy environment for workers/laborers whose employment relationship is terminated as written in Article 1 number 30 Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

**Abstrak.** *Tujuan Penelitian menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja pada waktu pandemi covid-19 menurut undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkait hak-hak berupa upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang telah di tetapkan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, kesejahteraan pekerja/buruh seperti pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik didalam dan juga luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat bagi pekerja/buruh yang di putuskan hubungannya yang ditulis dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.*

**Corresponden author:**

\*Email: [sitiafiyah@unisda.ac.id](mailto:sitiafiyah@unisda.ac.id)

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



## PENDAHULUAN

Di awal tahun 2020 hampir di seluruh dunia diguncangkan dengan adanya virus corona (Covid-19), tidak terkecuali dinegara kita Indonesia. Yang menyebabkan penurunan dalam bidang industri dan ekonomi Menurut data kementerian ketenagakerjaan menyatakan sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan telah dirumahkan dan terkena pemutusan hubungan kerja (Kriswibowo & Utomo, 2020). Hal ini terjadi karena adanya sejumlah perusahaan telah mengalami penurunan hasil produksi bahkan ada yang sampai memberhentikan proses produksi dan sehingga perusahaan juga harus mengurangi jumlah pekerjanya. Maka dari itu saat ini banyak sekali terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (Jalaludin, 2021).

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Beliau mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (Angelia & Yurikosari, 2020).

Peneliti pun berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal kehancuran bagi pekerja, lantaran setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja pekerja pun akan menjadi pengangguran dan penderitaan akan menimpa pekerja itu maupun keluarganya dikarenakan hilangnya penghasilan.

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hak seorang pekerja/buruh jika terkena Pemutusan Hubungan Kerja termuat dalam Pasal 61 Untuk pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada pada Pasal 61 A untuk pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Wibowo & Herawati, 2021). Hak buruh kontrak berdasar Pasal 61 A ayat (2) jika terkena Pemutusan hubungan kerja seorang tenaga kerja harus mendapat uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 A ayat (1) uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Purnomo, 2019). Sementara hak buruh tetap berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) adalah mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Akan tetapi pada kenyataannya banyak pekerja/buruh yang tidak mendapatkan hak nya setelah terkena PHK (Randi, 2020).

Merujuk pada pasal 154 A ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh dikarenakan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Dalam pasal 154 ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh karena perusahaan disebabkan karena keadaan memaksa yaitu pandemi para pekerja/buruh pun saat di putus hubungan kerjanya seharusnya mendapatkan uang pesangonnya (Sjaiful, 2021).

Perlindungan atas hak hak pekerja atau buruh merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara. Hal ini juga berkaitan dengan adanya peran dari negara yang menganut konsep negara kesejahteraan artinya peran pemerintah disini dituntut untuk aktif dalam kehidupan warga negaranya agar dapat mencapai sebuah

kesejahteraan yang sebesar besarnya untuk seluruh rakyatnya (Suyanto & Nugroho, 2017).

Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan adanya peraturan-peraturan yang telah ditulis dalam Undang-Undang tersebut memiliki tujuan agar dapat memaksimalkan hubungan antara tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah, sebagaimana kita ketahui bahwa tenaga kerja kedudukannya dianggap lebih lemah dari pada pengusaha dimana mereka rentan terhadap kebijakan pengusaha salah satunya mengenai pemutusan hubungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji dan menganalisis suatu data sekunder yang berupa bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat perangkat atau norma norma positif didalam suatu sistem perundang undangan yang mengatur mengenai suatu kehidupan manusia jadi penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data data sekunder.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan Pendekatan perundang-undangan bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan perundang-undangan yang mempunyai tujuan untuk memahami bagaimana negara memberikan payung hukum terhadap pekerja dan pengusaha dalam kegiatan usaha, yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja**

#### **a. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja menurut F.X. Djumialdji ialah suatu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Dengan demikian yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan adanya suatu hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi pekerja didalam sebuah dunia kerja maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Banyaknya Faktor Faktor yang mengakibatkan terjadinya PHK juga mengharuskan adanya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja.

#### **b. Force majeure**

Force majeure adalah suatu keadaan atau suatu kondisi yang tidak dapat diduga terjadinya yang mengakibatkan terjadinya bencana, baik oleh faktor alam, faktor nonalam, maupun faktor manusia, sehingga mengakibatkan korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat perekonomian. Salah satunya adalah perusahaan

banyak melakukan pemutusan hubungan kerja pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 154 A huruf (c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.

#### **c. Perusahaan Mengalami Kerugian**

Dalam suatu perusahaan yang dinamakan mengalami kerugihan tidak akan asing terdengar ditelingga masyarakat dan sudah tidak biasa juga jika didalam perusahaan yang mengalami pailit atau yang sering dikatakan dengan bangkrut. para pengusahanya akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan memang perusahaan sudah tidak dapat mengaji para tenaga kerjanya tapi pada pasal 158 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja para pekerja bisa mendapatkan pesangon yang diberikan kepada para pekerja atas berapa lama mereka bekerja. Hal tersebut tercantum pada Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa uang pesangon yang diberikan untuk masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah dan seterusnya hingga masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

#### **d. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi**

Di tengah pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang harus melakukan efisiensi, baik efisiensi yang berkaitan dengan keuangan perusahaan maupun efisiensi berupa pengurangan jumlah karyawan. Langkah efisiensi yang ditempuh perusahaan hampir selalu berkaitan dengan pengurangan jumlah sumber daya manusia atau pengurangan jumlah penghasilan yang diterima. PHK karena alasan efisiensi dapat dibenarkan. Dasarnya adalah Pasal 154 A Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

#### **e. Pekerja Meninggal Dunia**

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena adanya beberapa alasan, salah satunya yaitu Pemutusan Hubungan Kerjakarena alasan pekerjanya meninggal dunia. Saat pekerja meninggal dunia mereka telah putus hubungan kerjanya demi hukum dengan perusahaan. Dan Karyawan yang telah dinyatakan meninggal dunia akibat sakit atau suatu hal, Dalam hal ini, perusahaan berkewajiban memberikan uang kepada keluarga sebanyak 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

#### **f. Mangkir Kerja**

Pengusaha dapat memutus hubungan kerja dengan karyawan yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis Pasal 154 A Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Diputusnya hubungan kerja tersebut karena karyawan dikualifikasikan mengundurkan diri. Kecuali karyawan bersangkutan bisa memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah paling lambat pada hari pertama karyawan masuk bekerja, maka karyawan tersebut bisa tidak di PHK.

#### **g. Pelanggaran Ketentuan Dalam Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 154 A Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karyawan dapat diberikan surat peringatan sebanyak tiga kali berturut-turut (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) jika melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Surat peringatan tersebut masing-masing berlaku maksimal 6 bulan,

kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan atau Perjanjian kerja bersama (Pasal 154 A Ayat (1) huruf (k) Undang – Undang Cipta Kerja). Setelah itu, jika setelah surat peringatan 3 kali berturut-turut tersebut tidak ada itikad baik dari karyawan, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada karyawan yang bersangkutan.

#### **h. Pidana Bukan Atas Aduan Pengusaha**

Karyawan yang ditahan karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha dapat di PHK jika setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan (Pasal 154 A Ayat (1) huruf (i) Undang – Undang Cipta Kerja). Jika pengadilan telah memutuskan perkara pidana dan karyawan dinyatakan bersalah, maka pengusaha bisa melakukan Pemutusan hubungan kerja. Selain itu, menurut Pasal 160 Ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan, karyawan juga tidak wajib digaji oleh pengusaha. Akan tetapi, pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan yang bersangkutan paling lama 6 bulan sejak karyawan ditahan (Pasal 160 Ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan).

#### **i. Karyawan Ingin Resign**

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan perusahaan saat karyawan memenuhi syarat resign. Syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mengundurkan diri, antara lain:

- a) Diharuskan mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum hari pengunduran diri
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas

Tetap melakukan kewajibannya sampai dengan hari pengunduran dirinya dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan atas permintaan karyawannya sendiri, bukan keputusan dari pihak perusahaan. Berbeda dengan alasan di poin-poin sebelumnya, dalam kasus ini aturan PHK dilakukan atas permintaan pekerja bukan keputusan dari pihak perusahaan.

### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **a. Perlindungan Hukum**

Perlindungan Hukum menurut Philipus, selalu dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah atau kekuasaan ekonomi dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah dan masalah perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah (Suherman, Aryanti & Wahyuningsih, 2017). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi permasalahan perlindungan hukum adalah bagi pekerja dan pengusaha.

#### **b. Jaminan-Jaminan Bagi Tenaga Kerja.**

Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahan tidak melakukan pekerjaan jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya (Abdullah, 2018).

Adapun jaminan-jaminan bagi tenaga kerja adalah:

- Jaminan kecelakaan kerja

- Jaminan kematian
- Jaminan hari tua
- Jaminan kesehatan
- Jaminan pensiun.
- Jaminan kehilangan

### c. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia menurut pendapat ahli Yanyan Mochamad Yani adalah hak-hak yang dimiliki oleh seseorang karena keberadaannya sebagai manusia yang bersumber dari pemikiran moral manusia dan diperlukan untuk menjaga harkat dan martabat suatu individu sebagai seorang manusia tanpa membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, politik, kewarganegaraan, kekayaan dan kelahiran (Joka, 2020).

Hak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, merupakan hak asasi manusia yang melekat dan tidak terpisahkan dari diri manusia serta pekerjaan tidak hanya menjadi salah satu sumber kehidupan untuk memenuhi hajat hidup manusia (sandang, pangan dan lain-lainnya), suatu pekerjaan juga mengangkat harkat dan derajat manusia di lingkungan keluarga, masyarakat dan negara. Disamping itu suatu pekerjaan dapat dipergunakan untuk menyalurkan kemampuan dan bakat yang bermuara untuk menambah income bagi diri pribadi dan keluarga.

Maka dari itu yang dimaksud dengan Hak Asasi Manusia adalah Perlindungan atas hak hak yang harus diperoleh oleh titiap tiap Manusia seperti yang telah diatur pada Undang-Undang Dasar 1945 dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja juga termasuk perlindungan atas Hak Asasi Manusia Karena Tenaga kerja adalah warga negara Indonesia dan setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### d. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan ketenagakerjaan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Husni mengemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama bekerja atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja (Charda, 2017). Hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang berarti juga mengatur kepentingan orang ataupun juga perorangan. Disiplin hukum ini mencakup persoalan persoalan seperti pengaturan hukum atau keamanan kerja di dalam lingkungan kerja, non diskriminasi, kesepakatan kerja bersama atau kolektif, peran serta seorang pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan atau penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan juga keluarga mereka.

Otto Kahn Freund berpendapat bahwa timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam sebuah hubungan kerja (antara tenaga kerja dan pengusaha) dengan alasan itu pula dapat dilihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan antara keduanya dalam suatu hubungan kerja.

### e. Hak Tenaga Kerja

Imbalan atau hak yang paling diharapkan oleh setiap tenaga kerja adalah upah. Dalam pasal 1 angka 30, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun rupanya, ada banyak jenis hak lain yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja selain imbalan dalam bentuk materi. Untuk lebih lengkapnya, berikut adalah hak tenaga kerja secara garis besar yang tertuang dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Kesempatan dan perlakuan yang sama
- Pelatihan kerja
- Perlindungan pengupahan, dan kesejahteraan

#### **f. Hubungan Kerja**

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Suatu perjanjian kerja adalah bagian dari perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi sebagai berikut :

- Kesepakatan kedua belah pihak
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan Hukum
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa unsur – unsur dari adanya perjanjian kerja sebagai subtransi pokok hubungan kerja antara lain adalah :

1. Unsur pekerjaan
2. Unsur perintah Unsur upah

#### **SIMPULAN**

1. Faktor-faktor yang dapat menjadikan adanya pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, ada banyak hal yang dapat memutuskan hubungan kerja seperti perusahaan mengalami kerugian, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan tutup karena *force majeure*, Pekerja melakukan kesalahan berat, mangkir kerja. Di pandemi Covid -19 ini banyak pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena adanya penyebab dari salah satu factor-faktor yang dapat memutuskan hubungan kerja yaitu karena perusahaan mengalami kerugian atau pun juga karena adanya *force majeure*.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkait hak-hak berupa upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang telah di

tetapkan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, kesejahteraan pekerja/buruh seperti pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik didalam dan juga luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat bagi pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya yang ditulis dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga para pekerja/buru berhak mendapatkan jaminan-aminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, jaminan kehilangan pekerjaan yang ditulis dalam pasal 18 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Dan juga perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh.

### DAFTAR BACAAN

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121-135.
- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT. SUS-PHI/2018/PN. BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578-602.
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23.
- Jalaludin, E. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131-152.
- Joka, M. R. (2020). Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. *Binamulia Hukum*, 9(1), 1-12.
- Kriswibowo, A., & Utomo, S. A. P. (2020). Ekonomi Politik Indonesia Di Tengah Pandemi Covid-19. *Penerbit Cakradewa Ilmu*.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3(2).
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Media Iuris*, 4(1), 37-60.
- Suherman, S., Aryanti, D., & Wahyuningsih, Y. Y. (2017). Hak-Hak Personal Dalam Hukum Perdata Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Yuridis*, 1(1), 125-137.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.