**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DI PHK**

**DI ERA DIGITALISASI INDUSTRI**

**Firmansyah IAIN METRO**

**(firmansipmh@gmail.com)**

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi industri bertentangan dengan hak konstitusional pekerja. Hakikat hak ini menunjukkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil melalui hubungan kerja yang konstruktif dan proporsional. Hak konstitusional merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia. Merupakan hak primer, sehingga negara berkewajiban untuk melindungi dan mewujudkannya melalui konstitusi negara dan hukum positif yang ada. Salah satu hak konstitusional yang mendasaradalah perlindungan terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Namun, terdapat kekosongan hukum terkait perlindungan tenaga kerj Fenomena digitalisasi industri tidak dapat dihindari, pekerja akan sangat dirugikan ketika sebagian besar perusahaan

melakukan digitalisasi secara bersamaan demi efisiensi. Perlindungan tersebut harus diatur secara proporsional yang berorientasi pada pemenuhan kepentingan pekerja sebagai dampak dari efisiensi perusahaan akibat digitalisasi. Asas hukum pemberian perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena digitalisasi meliputi, pertama, asas jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarganya; Kedua, prinsip kompensasi yang adil; Ketiga, prinsip kemauan bersama para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja; dan Keempat, prinsip intervensi otoritatif.

**A. Pendahuluan**

Revolusi industri 5.0 tidak membutuhkan tenaga dan pikiran manusia dalam bekerja. Revolusi ini menggantikan manusia dengan mesin yang mampu berkomunikasi dan terhubung satu sama lain. Kecerdasan buatan mulai menggantikan kemampuan berpikir manusia, terutama dalam hal pengambilan keputusan. Misalnya, di dunia perbankan, bank mulai menggunakan mesin untuk menganalisis aplikasi pinjaman serta mengambil keputusan berdasarkan data dan rekam jejak. Pesatnya perkembangan teknologi mempengaruhi sektor ketenagakerjaan. Setidaknya ada 50 ribu pekerja di sektor perbankan yang diberhentikan karena digitalisasi. Pemutusan hubungan kerja secara bertahap di sektor perbankan dimulai sejak tahun 2016. Pemutusan hubungan kerja dilakukan untuk efisiensi. Posisi tertentu *seperti teller, customer service*, dan *banking sales* mulai perlahan-lahan dikurangi.

Fakta statistik di atas menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk efisiensi di Indonesia merupakan ancaman yang tak terbantahkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) telah mengatur berbagai dinamika pemutusan hubungan kerja, seperti pengunduran diri, tanpa pemberitahuan, perusahaan pailit, pemutusan kontrak Perjanjian Waktu Tertentu, dan efisiensi. Namun pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi jumlah pekerja disebut efisiensi perusahaan.

Pasal 164 ayat (3) UUK menyatakan: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan harus ditutup bukan karena kerugian terus- menerus selama dua tahun atau force majeure, melainkan karena efisiensi, perusahaan berhak atas sejumlah uang tertentu. pesangon dan penghargaan bagi pekerja diatur dalam dua peraturan yang berbeda. Uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2) UUK adalah besaran masa kerja dua tahun, dan uang penghargaan masa kerja satu kali mengacu pada Pasal 156 ayat (3) UUK, dan uang penggantian hak untuk satu kali masa kerja adalah menurut Pasal 156 Ayat (4) UUK.

Singkatnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan di bawah efisiensi adalah sah. Namun, Pasal 164 Ayat (3) UUK yang mengizinkan penghentian demi efisiensi telah dimentahkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia tepatnya Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011. Putusan ini menyatakan bahwa perusahaan harus ditutup secara permanen untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Norma yang dibatalkan tersebut dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perusahaan tutup sementara dan memberhentikan pekerjanya. Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan nilai moral utama UU Ketenagakerjaan. Pasal 151 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja”.

Pemerintah harus memastikan bahwa seluruh warga negaranya memiliki akses terhadap pekerjaan yang biasa disebut sebagai hak untuk bekerja. Pekerjaan merupakan sarana bagi setiap individu untuk mencapai kemandirian dan kesejahteraan. Semua kebijakan pemerintah harus berorientasi pada pengurangan jumlah pengangguran dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Negara melindungi seluruh pekerja/buruh melalui berbagai kebijakan, salah satunya melalui penerbitan peraturan perundang-undangan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja. Tidak dapat diganggu gugat karena telah diakui sebagai bagian dari hak asasi manusia yang diatur oleh Konstitusi. Berdasarkan uraian singkat di atas, pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh digitalisasi industri menimbulkan berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Masalah filosofis. Pada persoalan filosofis, terjadinya ketidakadilan konstitusional akibat tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang diberhentikan akibat digitalisasi industri akan mendistorsi nilai- nilai Hubungan Industrial Pancasila. Selain itu, pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat disangkal akibat digitalisasi industri merupakan indikasi ketidakharmonisan terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Masalah yuridis, terjadinya efisiensi tenaga kerja
2. akibat digitalisasi industri bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) UUK. Pasal ini menyatakan “Pengusaha, pekerja/buruh, dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 menciptakan perlindungan yang buruk bagi pengusaha karena pengaturan dalam putusan tidak mengakomodasi realitas digitalisasi industri yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja.
3. Masalah teoritis, telah terjadi kekosongan peran negara hukum kesejahteraan dalam hubungan ketenagakerjaan, dimana digitalisasi industri sebagai manifestasi hukum ekonomi tidak berjalan linier dengan kesejahteraan pekerja. Digitalisasi industri jelas mengancam prinsip tujuan hukum dalam memberikan perlindungan pekerja, karena ketiadaan negara.
4. Masalah sosiologis, yang muncul akibat digitalisasi industri perusahaan yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dampak sosial berupa meningkatnya statistik pengangguran dan akibat negatifnya, seperti tingginya angka kriminalitas yang timbul akibat kesenjangan sosial yang muncul.

Berdasarkan informasi di atas, sistem hukum perburuhan baru ada. Hal itu dilakukan melalui penerbitan UUK dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja (UUCK) yang mutatis mutandis juga membawa persoalan hukum baru. Dengan demikian, ada beberapa persoalan hukum yang akan ditelaah lebih lanjut, yaitu apa saja perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena digitalisasi industri? Apa asas hukum yang digunakan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang diberhentikan karena digitalisasi industri?

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif yang berorientasi pada analisis norma hukum yang menghasilkan argumentasi, teori dan konsep sebagai resep untuk menjawab permasalahan hukum dengan menerapkan peraturan perundang-undangan, putusan, dan bahan hukum lainnya. Penelitian ini memperoleh jawaban yang salah, tepat atau benar. Ini menerapkan pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus.[[1]](#footnote-1) Pendekatan statutory dan konseptual digunakan untuk mengkaji isu-isu perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena digitalisasi industri berdasarkan hukum positif dan beberapa isu serupa untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dalam membangun gagasan yang utuh. Selanjutnya, pendekatan konseptual diterapkan untuk menyusun asas-asas hukum yang digunakan sebagai acuan pembaruan hukum bagi perlindungan tenaga kerja akibat digitalisasi.

**C. Hasil dan Pembahasan**

C.1 Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Diberhentikan Akibat Digitalisasi Industri

Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi nilai-nilai Hak Asasi Manusia yang akan dirugikan. Salah satu tugas pemerintah adalah menjamin setiap warga negara mendapatkan hak-haknya, seperti memberikan rasa aman baik mental maupun fisik, dan mencegah berbagai ancaman baik dari pihak internal maupun eksternal. Perlindungan harkat dan martabat juga merupakan ruang lingkup perlindungan hukum yang merupakan bagian dari hak asasi manusia.[[2]](#footnote-2) Sebagai subjek hukum, manusia akan selalu terikat hak dan kewajibannya terhadap sesamanya terutama dalam melakukan perbuatan hukum.[[3]](#footnote-3) Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi seluruh warga negara dari tindakan sewenang-wenang pemerintah dan bertujuan untuk menciptakan ketertiban, keamanan, dan memaksimalkan manusia untuk menjaga martabatnya.

Indonesia menganut model negara kesejahteraan dengan basis sistem hubungan industrial demokrasi ekonomi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk memperoleh upah dan perlakuan yang adil dan sama bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, negara tidak hanya berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan, tetapi juga memastikan semua pekerja/buruh mendapat penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil. Konsep ini didukung oleh Kartasapoetra yang menyatakan bahwa ketenagakerjaan tidak semata-mata berorientasi pada ekonomi tetapi juga membawa nilai kemanusiaan (Asri Wijayanti, 2010:112). Cita-cita hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sejalan dengan prinsip ekonomi demokrasi Pancasila yang mendukung tujuan pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan salah satu pelaku utama tujuan pembangunan karena memiliki peran strategis untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan sistem ketenagakerjaan ditujukan untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja. Untuk itu diperlukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu, Hubungan Industrial Pancasila merupakan sistem yang tepat untuk diterapkan karena secara filosofis, esensi dan tujuan dari sistem ini sejalan dengan cita hukum Indonesia yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh warga negara Indonesia melalui penciptaan masyarakat yang adil dan makmur.

Sistem Hubungan Industrial Pancasila bercirikan pandangan bahwa dalam suatu hubungan kerja manusia bermartabat dan setara serta memiliki kemampuan untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan bermusyawarah sehingga upaya pencegahan terhadap kesalahan dapat diminimalkan; serta adanya musyawarah dan mufakat dalam penyelesaian masalah, serta tidak adanya penutupan perusahaan.[[4]](#footnote-4)

Hubungan Industrial Indonesia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem Hubungan Industrial Pancasila, sedangkan sistem hubungan industrial merupakan subsistem dari sistem integral ketenagakerjaan Indonesia sebagai bagian dari Sistem Demokrasi Ekonomi Pancasila, karena negaralah yang mengusahakan. membangun posisi yang proporsional antara pengusaha dan pekerja/buruh, serta mengutamakan proses musyawarah untuk penyelesaian masalah.

Semua hak warga negara dilaksanakan oleh negara untuk menjamin kesejahteraan rakyatnya. Padahal, ada perbedaan yang ditemukan dalam implementasinya. Kesiapan negara dan perangkatnya harus diperkuat, terutama aspek pembiayaan untuk mendukung kesejahteraan seluruh warganya. Negara berupaya semaksimal mungkin untuk menjamin agar taraf hidup warga negaranya terjamin karena masyarakat tidak dapat dipisahkan dari kebijakan dan tindakan pemerintah untuk mempertahankan hak dan martabatnya. Di Indonesia semua aspek diatur secara rinci dalam bentuk peraturan karena dengan peraturan tersebut ciri-ciri negara hukum akan tampak secara jelas, konseptual dan teoritis.

Banyaknya tenaga kerja yang tidak memenuhi kualifikasi khususnya di sektor manufaktur menunjukkan ketidaksiapan mereka untuk mengadaptasi revolusi industri 5.0 yang identik dengan ekonomi digital dan otomatisasi. Oleh karena itu, pemerintah telah melakukan berbagai persiapan untuk menghadapi revolusi industri 5.0, salah satunya adalah pemberdayaan sumber daya manusia. Pemerintah melalui Kementerian Keuangan lebih banyak mengalokasikan dana di bidang pendidikan dan kesehatan. Kementerian Perindustrian juga telah memberikan beberapa strategi untuk menghadapi revolusi industri 5.0, antara lain mulai menciptakan stimulus untuk mendorong penggunaan teknologi digital di sektor industri dan meningkatkan literasi teknologi internet.

Pemutusan hubungan kerja karena digitalisasi industri disebabkan oleh efisiensi besar-besaran manufaktur untuk mengurangi biaya produksi dan meningkatkan manfaat. Orientasi keuntungan mau tidak mau membuat pengusaha memilih teknologi perangkat lunak dan kecerdasan buatan. Bahkan Jeremy Rifkin dalam The End of Work memprediksi akan terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dimana sebagian besar perusahaan tidak lagi membutuhkan pekerja. Dengan adanya disrupsi teknologi, masyarakat harus lebih waspada karena posisi negara, pengusaha dan pekerja telah berubah. Negara tidak dapat secara sepihak menentukan kelangsungan atau kegagalan suatu usaha ketika pengusaha tidak mematuhi peraturan negara.

Disrupsi teknologi yang masif dan kompleks membutuhkan formulasi semua pihak, yakni negara, pengusaha, dan pekerja/buruh untuk menciptakan keseimbangan. Masalah pemutusan hubungan kerja tidak akan menemukan titik temu jika para pihak masih bersikukuh pada kepentingan masing-masing. Dalam hal ini, mekanisme pemutusan hubungan kerja harus jelas dan fleksibel dalam pelaksanaannya untuk menghindari salah tafsir, baik itu pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri.

C.2. Perlindungan Aspek Ekonomi

Di zaman modern ini, status sosial diperlukan selain memenuhi kebutuhan hidup. Untuk meningkatkan status sosial diperlukan suatu pekerjaan yang akan sangat mempengaruhi gaya hidup. Bekerja merupakan kebutuhan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan yang sebesar-besarnya, karena seseorang akan memperoleh penghasilan dan jenjang karir. Kedua hal ini mutlak untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan kualitas tenaga kerja, perlu adanya jaminan kehidupan yang aman dan layak bagi seseorang yang juga dapat mengarah pada peningkatan kualitas hidup pekerja/buruh dengan memperkuat perlindungan bagi pekerja/buruh yang mengutamakan kepentingannya sendiri. martabat sendiri dan hak asasi manusia.[[5]](#footnote-5) Pesatnya perkembangan zaman dan teknologi menuntut perlindungan terhadap tenaga kerja, karena perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk didukung karena meningkatnya risiko dan tanggung jawab tenaga kerja.

Secara tidak langsung pelaksanaan penjaminan merupakan apresiasi melihat nilai yang diciptakan oleh pekerja/buruh yang telah berjasa bagi perusahaan melalui ide dan pemikirannya. Demikian pula jaminan kerja yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat dianggap sebagai pemajuan tenaga kerja yang penting bagi integrasi dan pembangunan nasional. Dengan demikian, penting bagi otoritas publik untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja[[6]](#footnote-6).

Di Indonesia, ketenagakerjaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Ketidakharmonisan pengusaha dan pekerja/buruh banyak menyebabkan terjadinya masalah ketenagakerjaan. Karena masalah hubungan kerja identik dengan unsur kesejahteraan sosial, ekonomi, dan politik, pemutusan hubungan kerja harus dipertimbangkan secara serius untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang berkeadilan.

Pemutusan hubungan kerja menyebabkan ketidakseimbangan sosial sebagai akibat ketidakmampuan perusahaan memenuhi standar pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepada pekerjanya. Perusahaan umumnya akan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada prinsipnya perusahaan berkewajiban untuk melindungi dan mensejahterakan setiap pekerjanya agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha tanpa adanya paksaan struktural dari pihak yang lebih kuat (pemberi kerja) kepada individu yang lebih rentan (buruh/buruh). Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, selain berdampak positif, terutama dalam hal modernisasi dan kemajuan informasi, juga berdampak negatif pada sektor ketenagakerjaan.

Dampak negatif kemajuan teknologi informasi tercermin dari penggunaan teknologi yang berkembang secara mekanis di perusahaan yang tidak lagi membutuhkan manusia untuk programnya. Perubahan ini disebut sebagai digitalisasi. Efisiensi merupakan pembenaran perusahaan untuk memberhentikan pekerjanya. Dalam hal ini, digitalisasi biasanya diambil demi efisiensi.

Efektivitas tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan memberlakukan pembatasan penggunaan sumber daya ke dalam interaksi yang digunakan dalam alur kerja perusahaan. Hal ini terlihat melalui keterbatasan tenaga kerja dengan menggantinya dengan mesin atau transformasi dari semua struktur manual ke yang lebih maju. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja adalah awal dari hilangnya mata pencaharian yang berdampak domino bagi keluarga dan pemerintah mereka. Pasalnya, di era digitalisasi ini, mencari pekerjaan menjadi sulit.[[7]](#footnote-7)

Multi-tafsir pemutusan hubungan kerja baik oleh peraturan perundang-undangan maupun doktrin para ahli setidaknya akan memberikan definisi yang lebih detail tentang pemutusan hubungan kerja. Pada prinsipnya pedoman tersebut tertuang dalam Pasal XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UUK. Kemudian Pasal 1 angka 25 UUK telah memberikan persetujuan pemutusan hubungan kerja, terutama cara pemutusan hubungan kerja yang paling umum karena hal-hal tertentu yang mengakhiri hubungan kerja antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Halim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh faktor tertentu. Hal ini dibawa oleh pengusaha kepada pekerjanya sebagai akhir dari hubungan kerja mereka. Hubungan kerja terjadi karena adanya konsensus tertentu antara pengusaha dan pekerja.[[8]](#footnote-8)

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang memuat rencana hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Juga mengatur tentang kerangka yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh tergantung pada ketentuan yang akan diberikan dan akan diakui oleh pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja erat kaitannya dengan hak-hak pekerja. Keduanya dipandang sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena mengarah pada keterikatan dan komitmen antara pekerja dan perusahaan. Berakhirnya hubungan kerja jelas akan mengganggu mata rantai hak dan komitmen yang terkandung di dalamnya.

Imbalan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) UUK, seperti uang pesangon, keduanya dihitung berdasarkan masa kerja total. Huruf a sampai dengan h disebutkan bahwa pekerja/buruh yang menerima upah kerja paling sedikit 3 tahun atau lebih, atau bahkan sampai 24 tahun atau lebih. Wiwoho Siedjono berpendapat, honorarium tidak hanya diberikan kepada pekerja/buruh yang bermanfaat bagi perusahaan. Namun, setiap pekerja/buruh yang diberhentikan yang telah bekerja selama 5 tahun atau lebih berhak atas upah penghargaan.[[9]](#footnote-9)

Kemudian uang ganti rugi diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) UUK, dalam ketentuannya

1. Pekerja/buruh berhak mendapatkan kompensasi atas hak-haknya, antara lain:
2. Cuti tahunan yang tersedia;
3. Biaya transportasi pekerja/buruh ke tempat kerja;
4. Penggantian biaya perumahan dan asuransi kesehatan;
5. Pemberian kompensasi berdasarkan perjanjian kerja.

Menurut UUK, perlindungan hak bagi pekerja/buruh diartikan bahwa pembayaran yang diterima pekerja merupakan bentuk perlindungan upah untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Selanjutnya Pasal 154 ayat (1) UUK mengatur bahwa setiap pengusaha wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan serta ganti rugi atas hak yang diserahkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

b. Perlindungan Aspek Sosial Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan ketenagakerjaan diberikan oleh negara kepada pekerja/buruh. Hal tersebut merupakan upaya peningkatan harkat dan martabat pekerja/buruh dalam rangka memaksimalkan keberhasilan pembangunan nasional.

Hubungan kerja diarahkan pada hubungan yang konstruktif berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kedua belah pihak harus saling memahami dan menghormati hak, kewajiban, dan peran satu sama lain. Pemberian jaminan sosial kepada pekerja tidak serta merta ditujukan untuk pekerja itu sendiri tetapi keluarganya, jika mereka meninggal dunia, sakit dan kondisi tidak menguntungkan lainnya.[[10]](#footnote-10) Beberapa manfaat jaminan sosial yang diterima pekerja/buruh antara lain:

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (selanjutnya disebut JPK)

Layanan ini diberikan melalui mitra kerja sama yang telah memenuhi kualifikasi menurut Badan Penyelenggara. Disediakan secara terstruktur, sistematis dan berkelanjutan. Jaminan kesehatan ini dilaksanakan secara komprehensif, mulai dari pencegahan dan penyembuhan penyakit, hingga pemulihan dan peningkatan kesehatan.

1. Program Pensiun (selanjutnya disebut JHT)

Rencana ini disusun pada saat pekerja/buruh tidak lagi dalam kondisi produktif seperti pensiun, meninggal dunia dan cacat.

1. Asuransi Kematian (selanjutnya disebut JK)

Program ini ditujukan kepada ahli waris pekerja/buruh apabila meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Diberikan untuk meringankan beban keluarga seperti biaya pemakaman dan biaya tambahan lainnya. c. Perlindungan Hukum Jaminan Akses Kerja Pengaturan digitalisasi mengacu pada Pasal 164 ayat (3) UUK. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha tidak dapat memberhentikan pekerja demi efisiensi jika perusahaan tidak mengalami kerugian terus-menerus selama 2 tahun atau force majeure. Selain itu, pengusaha wajib memberikan uang pesangon (dua kali masa kerja), uang penghargaan masa kerja (satu kali masa kerja), dan uang santunan sejumlah tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) UUK.[[11]](#footnote-11)

Efisiensi adalah salah satu alasan utama pemutusan hubungan kerja. Efisiensi ini dilakukan melalui pengurangan jumlah tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan keuntungan, salah satunya melalui digitalisasi. Digitalisasi seringkali diambil oleh perusahaan untuk bertahan dan berkembang di era disrupsi yang semakin kompleks.

Perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan proses bisnis dengan tepat agar dapat memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian yang ada. Namun pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan sesuai dengan ketentuan UUK dan UUCK. Negara harus hadir sebagai pihak ketiga untuk dapat menyamakan kedudukan antara pengusaha dan pekerja. Pelarangan pemutusan hubungan kerja sepihak dan upaya mempertimbangkan segala akibat yang timbul dari PHK merupakan bentuk representasi negara sebagai pihak penyeimbang yang harus memberikan berbagai kebijakan afirmatif kepada pekerja/buruh.

Kebijakan afirmatif dapat dilakukan melalui asuransi kehilangan pekerjaan. Pelaksanaannya melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut JKP). JKP juga memberikan beberapa manfaat bagi pekerja/buruh, antara lain informasi lowongan kerja, pelatihan kompetensi, dan pembayaran tunai. Untuk mendapatkan manfaat tersebut, pekerja/buruh harus terlebih dahulu terdaftar sebagai peserta.[[12]](#footnote-12) Status warga negara Indonesia dan usia maksimal 54 tahun serta memiliki hubungan kerja menjadi syarat utama untuk mendaftar program JKP. Yang dimaksud dengan mempunyai hubungan kerja adalah perjanjian kerja seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) untuk mendaftar sebagai peserta JKP.

Kepesertaan JKP telah terintegrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan. Pembiayaan program ini mengacu pada Pasa l 11 PP No. 37 Tahun 2021. Peserta membayar iuran sebesar 0,46% per bulan dari upah satu bulan bagi pekerja/buruh dengan batas atas sebesar 5 juta rupiah sesuai ketentuan PP. 37 tahun 2021. Selanjutnya Pemerintah Pusat juga membayar 0,22%, sedangkan iuran lainnya bersumber dari iuran program JKK sebesar 0,14%) dan JK (0,01%). JKP memiliki beberapa manfaat bagi pekerja/buruh, antara lain akses informasi lowongan kerja, uang tunai dan pelatihan kompetensi yang hanya didapatkan pekerja jika memiliki masa iuran minimal 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran minimal 6 bulan terus menerus sebelum pemutusan hubungan kerja. terjadi. Apabila peserta mengalami cacat tetap/total, mengundurkan diri, pensiun dan meninggal dunia, maka peserta tidak dapat menerima manfaat JKP. Sedangkan untuk pekerja PKWT, JKP hanya dapat diajukan jika pemutusan hubungan kerja terjadi sebelum berakhirnya kontrak. Perusahaan wajib mendaftarkan pekerja/ buruhnya ke program JKP. Ketentuan imperatif tersebut tertuang dalam Pasal 37 PP No. 37 Tahun 2021.

Perusahaan wajib menjamin pekerja/buruh untuk mendapatkan manfaat JKP. Namun, pengusaha mikro tidak termasuk dalam ketentuan.

C.3 Rumusan Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja terhadap Tenaga Kerja yang Diberhentikan Karena Digitalisasi Di era industri 5.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia akan mengalami perubahan atau transformasi, baik dalam bentuk struktural maupun subjek pekerja individu. Pendidikan yang rendah akan berdampak pada rendahnya pemanfaatan teknologi, dan pembangunan yang tidak merata akan berakhir dengan perubahan struktural. Selain itu, Indonesia memiliki hubungan kerja yang abstrak dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia yang mengharuskan adanya rumusan dan perubahan konsep hubungan kerja dalam hubungan industrial dalam UUK. Dalam UUK disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi apabila terdapat perjanjian kerja antara pengusaha atau pemilik usaha dengan pekerja/ buruh. Selanjutnya disebutkan bahwa hubungan kerja harus memenuhi tiga unsur, yaitu pekerjaan (Pasal 1601 KUHPerdata dan Pasal 341 KUHPerdata), upah (Pasal 1603 KUHPerdata) dan perintah (Pasal 1603 KUHPerdata). Kode).

Meskipun Pasal 1 angka 15 UUK telah secara tegas mencantumkan unsur perjanjian kerja, dalam menurut ahli hukum, perlu dicantumkan unsur lain berupa unsur waktu tertentu yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pengusaha tidak mungkin merekrut pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan kebutuhan perusahaan. Secara normatif, pekerjaan termasuk dalam salah satu syarat sahnya suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat (1) UUK yang aturan aslinya bersumber dari Pasal 1320 KUHPerdata. Dalam artikel ini, pekerjaan adalah persyaratan objektif. Dengan demikian, suatu perjanjian kerja batal demi hukum jika syarat-syarat objektif tersebut tidak terpenuhi.

2. Upah

Pekerja/karyawan/buruh pasti akan menerima upah untuk memenuhi kebutuhannya. Pasal 90 Ayat 1 UUK menjelaskan bahwa pengusaha dilarang keras membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 89 UUCK.

1. Ketertiban Posisi strategis pengusaha adalah memiliki posisi tawar yang lebih kuat dibandingkan pekerja/ buruh. Oleh karena itu, pengusaha memiliki hak prerogatif. Pengusaha dapat memberikan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan. Hal ini membuat pekerja/buruh mengintegrasikan diri dengan perusahaan melalui perintah pengusaha. Menurut sebagian besar ahli hukum, fakta ini disebut dienstverhoeding, dengan kata lain pekerja/buruh harus mau bekerja di bawah perintah pengusaha.

4. Waktu Tertentu

Jangka waktu hubungan kerja pengusaha dan pekerja/buruh dapat diperkecil atau diatur sesuai kesepakatan para pihak. Waktu tertentu memang tidak termasuk dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UUK. Mengingat faktor ini berkaitan dengan pelaksanaan suatu hubungan kerja, karena tidak mungkin suatu hubungan kerja dapat dilaksanakan tanpa menyebutkan waktu tertentu yang diperlukan. Selain itu, pengaturan jangka waktu hubungan kerja juga menyangkut kepastian dan status para pihak dalam suatu hubungan kerja.[[13]](#footnote-13)

Faktor waktu spesifik ini memiliki tiga interpretasi. Pertama, waktu hubungan kerja yang ditentukan tidak akan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, hubungan kerja harus mengatur jangka waktu tertentu untuk meminimalkan terjadinya pelanggaran hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Karyawan memiliki hak untuk beristirahat dan pergi. Dengan demikian, pengaturan durasi kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Kedua, pekerja/buruh tidak boleh melanggar kesepakatan karena dapat merugikan semua pihak yang terlibat. Ketiga, tidak boleh ada hubungan kerja yang berlaku seumur hidup.

Di era digital ini, upaya perlindungan tenaga kerja harus disesuaikan kembali dengan UU Ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Dengan berkembangnya hubungan kerja yang lebih fleksibel, UUK perlu menata ulang jenis hubungan dan perlindungan sosialnya. Mekanisme pengupahan tidak lagi mengadaptasi pembayaran bulanan. UU tersebut mensyaratkan adanya pengatur ekosistem upah per jam dan harian yang sesuai dengan pertumbuhan ikatan kerja yang ada. Tenaga kerja Tenaga kerja Indonesia rendah, oleh karena itu pemerintah harus memberikan landasan hukum yang kuat untuk menjamin hak-hak pekerja untuk meningkatkan kompetensinya.

Putusan uji materi pasal 164 ayat 3 UUK oleh Mahkamah Konstitusi telah memperjelas pemahaman tentang efisiensi dimana pengusaha hanya dapat melakukan PHK jika perusahaan tersebut berpotensi besar untuk ditutup secara permanen. Interpretasi efisiensi yang terkandung dalam undang-undang ketenagakerjaan antara lain pengurangan upah dan fasilitas bagi pekerja tingkat atas, meminimalkan pembagian waktu kerja, menghilangkan kerja lembur, meminimalkan durasi kerja, mengambil pemutusan hubungan kerja secara bertahap dengan tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang masa kontraknya telah berakhir dan membagikan uang pensiun bagi yang memenuhi persyaratan.

Perlindungan pekerja/buruh dapat dilaksanakan melalui pembagian pembinaan, kompensasi, atau secara jelas meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di industri, sehingga secara teoritis dikenal sebagai 3 jenis perlindungan pekerja/buruh. perlindungan kerja sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan taraf hidupnya sebagai manusia terutama sebagai anggota masyarakat dan keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis berkaitan dengan upaya-upaya tertentu untuk melindungi pekerja/buruh dari bahaya bencana yang dapat ditimbulkan oleh peralatan atau bahan kerja. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomi berkaitan erat dengan segala upaya untuk menyediakan pekerja/buruh yang memadai penghasilan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk dalam hal tidak mampu lagi bekerja di luar kemauannya. Jenis perlindungan ini juga disebut sebagai jaminan sosial.

UUK telah mengatur ketentuan pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 Ayat (2) menyatakan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha harus menjelaskan kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja tentang motifnya. Tampaknya multi-tafsir bahwa UU mengizinkan penghentian sepihak. Namun pada ayat (3) dan ayat (4) dijelaskan bahwa pekerja/buruh telah diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara bipartit, apabila perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dilakukan. tidak memperoleh mufakat, maka penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja harus menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Secara singkat, ketentuan UUCK tentang pemutusan hubungan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Menolak pemutusan hubungan kerja memang sulit karena pekerja/buruh tidak memahami hak-haknya di tempat kerja. Karena itu seringkali menyebabkan mereka tidak dapat mempertahankan hak-haknya.
2. UUK mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak menjadi dua hal, yaitu kewajiban untuk melakukan musyawarah mufakat melalui pertemuan bipartit dan jika kesepakatan tidak menemukan solusi, kedua belah pihak dapat menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam UUK. bagian.

Teori keadilan sosial merupakan cabang dari teori keadilan Rawls. Gagasan utama yang terkandung dalam teori keadilan juga berlaku untuk teori keadilan sosial. Serta pemikiran filosofis yang telah mengakar dan membangun konsep keadilan sosial yang ideal.[[14]](#footnote-14) Ruang lingkup teori keadilan sosial berasal dari neoliberalisme di Inggris yang menuntut pemerataan kesempatan dan standar hidup minimum, sedangkan neoliberalisme sosialis Prancis membutuhkan kebijakan afirmatif dari negara melalui penerbitan peraturan perundang-undangan di bidang sosial. Dengan demikian, disparitas perbedaan dan ketimpangan antar manusia dapat dihubungkan.

Ernest Baker, dari idealis, dalam The Liang Gie menyebutkan bahwa keadilan sosial harus menjadi landasan utama bagi kehidupan masyarakat yang mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan untuk membangun potensi seluruh lapisan masyarakat. Keadilan sosial sebagai nilai Pancasila diterapkan oleh seluruh lapisan masyarakat melalui perwakilannya di DPR untuk menciptakan produk legislasi yang pro rakyat. Kedepannya Indonesia akan mampu menjadi negara yang benar-benar modern dengan mengemban gagasan-gagasan terbaik dari isi sila-sila keadilan sosial, sebagai komponen anak bangsa kita berkewajiban mewujudkan cita-cita luhur bangsa dan negara.

Menurut Mohamad Hatta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia berarti: langkah yang menentukan untuk mewujudkan Indonesia yang adil dan makmur. Para pemimpin Indonesia yang merancang UUD 1945 memiliki keyakinan bahwa cita-cita keadilan sosial di bidang ekonomi mampu mencapai kemakmuran yang merata. Pemikiran ini muncul sejak ia terpilih sebagai ketua Perhimpunan Indonesia pada tahun 1926. Ia pernah menyampaikan pidato berjudul Economische Wereldbouw en Machtstegenstellingen (Struktur Ekonomi Dunia dan Konflik Kekuasaan). Pidatonya bertujuan menganalisis struktur ekonomi dunia untuk menjadi acuan bagi Indonesia yang berpihak pada rakyat kecil. Era besar telah lahir berabad-abad, tetapi zaman besar bertemu manusia kecil. Kutipan penyair besar Jerman, Schiller, menggarisbawahi hati nurani Hatta dalam merasakan sakit dan kekecewaan Soekarno yang menyimpang dari cita-cita demokrasinya. Hatta adalah sosok yang fenomenal pada masanya.[[15]](#footnote-15)

Idealisme Hatta adalah upaya untuk memberontak terhadap penjajah yang telah mengeksploitasi rakyat Indonesia. Indonesia harus merdeka untuk bisa bertahan dari hantaman imperialisme yang masif saat itu. Akhirnya setelah perjuangan panjang, Indonesia memperoleh kemerdekaan melalui Proklamasi 17 Agustus 1945. Keadilan sosial bukan hanya dasar negara, tetapi juga tujuan yang harus dilaksanakan. Sedangkan cita-cita keadilan sosial Soekarno dirumuskan sebagai sosialisme Indonesia: “A zonder society of capitalism”

Keadilan sosial perlu dihubungkan dengan perspektif Pancasila, Notonagoro mengatakan bahwa sila kelima keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah keadilan ketuhanan, mengandung nilai-nilai kemanusiaan, dan demokrasi yang mengutamakan musyawarah dan mufakat. Konsep ini harus diterapkan oleh negara, karena hakikat tujuan negara adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Dalam memaknai asas-asas yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dipahami bahwa keadilan sosial berarti semua Warga Negara mempunyai hak dan kedudukan yang sama di hadapan hukum.

**D. Kesimpulan**

Ada beberapa aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang telah diberhentikan dalam rezim perburuhan di Indonesia, yaitu. Pertama, aspek Ekonomi. Pengusaha wajib memberikan pesangon dan penghargaan membayar pekerja yang diberhentikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan demikian, mereka memiliki kesempatan untuk mencari nafkah bagi keluarga mereka; Kedua, aspek sosial. Cita-cita ini diwujudkan dengan pelaksanaan beberapa program asuransi, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Program Pensiun (JHT) dan Jaminan Kematian (JK); Ketiga, aspek pemberian akses kerja yang terdiri dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Pensiun (JHT) dan Jaminan Kematian (JK).

Asas hukum untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan adalah, pertama, asas kepastian perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarganya. Pengusaha wajib memberikan jaminan pasti berupa komitmen hukum tertulis untuk memberikan perlindungan hukum berupa ganti rugi kepada pekerja dan keluarganya akibat pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi industri; Kedua, asas keadilan untuk menerima ganti rugi.

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja secara fungsional harus memenuhi standar kebutuhan yang layak di tempat tinggal pekerja dan keluarganya; ketiga, prinsip kemauan bersama para pihak dalam hubungan kerja. Keputusan akhir pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus mencerminkan kehendak bersama sebagai kompromi untuk mencegah perselisihan hubungan industrial; Keempat, prinsip intervensi otoritatif. Keputusan pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu mendapat persetujuan pemerintah melalui rekomendasi otoritatif karena pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi industri biasanya bersifat masif dan sensitif terhadap kesejahteraan pekerja.

**E. Rekomendasi**

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, disusun beberapa rekomendasi untuk menindaklanjuti ide-ide yang ada. Pertama, diperlukan upaya yang tidak mendesak oleh pembuat undang-undang untuk merumuskan aturan teknis, regulasi yang menuntut pengusaha untuk membuat rencana strategis penyediaan lapangan kerja yang proporsional di era digital untuk menjaga hak konstitusional sebagai pekerja. Kedua, diperlukan percepatan penyusunan regulasi teknis sebagai upaya optimalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah agar penguatan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat terwujud dengan baik. Terutama kepastian hukum hak-hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang komprehensif bagi pekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Harianto, Aries. (2021). Masalah Hukum Ketenagakerjaan. Edisi kedua. Malang: Media Nusa Kreatif.

Peter Mahmud Marzuki, (2005), Penelitian Hukum, Jakarta : Prenada Media, hal.134.

Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, (Surabaya:PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

CST Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta:Balai Pustaka, 1989), h. 102

Setiono, Supremasi Hukum, (Surakarta:Program Magister Ilmu Hukum Pasca sarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hal. 3

Black Henry Campbell, Black's Law Dictionary, With Pronunciations, Abidged Sixth Edition, Centennial Edition (1891-1991), St. Paul Minn, West Publishing Co, 1991, p. 605.

Perjanjian Kerja Bersama PT Bank Central Asia, Tbk 2012-2014, 2012: 2 Asri

Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hal.112.

UU NRI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 )

Muhammad Sadi dan Sobandi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: Kencana, 2020) hlm. 21.

Naskah Komperhensif Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Latar Belakang, Proses dan Hasil Pembahasan, 1999-2002. (Edisi Internal)

SH Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2006), hal.8.

Savitri, Revolusi Industri 5.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 5.0 (Bantul: Kejadian,2019) hal.2-4.

Andika Pramana Putra, Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No. 825k/Pdt. Sus Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi, Jurnal Hukum Adigama, Vol. 1, No. 1, (tt): hal. 770.

Abi Pasha Nugraha, Efisiensi usaha sebagai alasan pemutus hubungan kerja Perspektif Hukum Islam: Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt. Sus-PHI/2017 (Disertasi, Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), hlm. 102.

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 12,

I. Made Udiana, Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum (Denpasar: Pers Universitas Udayana, Denpasar, 2018), hlm. 26.

Cristoforus Valentino Alexander Putra, Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 63, No. 2017: hal. 68.

Siti Kunarti, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 1, 2009: hlm. 70.

Agung Prasetyo Wibowo, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebagai Akibat Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Perkara No. 10/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Plk (Disertasi, Universitas) Tarumanagara, 2021), hal.76.

Ida Ayu Sadnyini dan Milton Gabe L. Tobing, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Harian Hotel Bintang Lima Di Kabupaten Badung, Soumatera Law Review, Vol. 3, No. 1, 2020: hal. 109.

Hartini Retnaningsih, Strategi Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan Dalam Upaya Pelindungan Pekerja Di Kota Surabaya Dan Kota Pekanbaru, Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial, Vol. 7, No. 2, 2019: hlm. 167.

Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Malang: Literasi Nusantara, 2020).p.71.

I Nyoman Putu Budhiarta, Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Hak Asasi Manusia. (Disertasi) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012, hal.20.

Salman Alfarizi, Mohammad Hatta: Biografi Singkat (1902-1980), (Yogyakarta:Garasi, 2020), hal.119.

1. Peter Mahmud Marzuki, (2005), Penelitian Hukum, Jakarta : Prenada Media, hal.134. [↑](#footnote-ref-1)
2. Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, (Surabaya:PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 25 [↑](#footnote-ref-2)
3. CST Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta:Balai Pustaka, 1989), h. 102 [↑](#footnote-ref-3)
4. Muhammad Sadi dan Sobandi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: Kencana, 2020) hlm. 21. [↑](#footnote-ref-4)
5. Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 12, [↑](#footnote-ref-5)
6. I. Made Udiana, Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum (Denpasar: Pers Universitas Udayana, Denpasar, 2018), hlm. 26. [↑](#footnote-ref-6)
7. Harianto, Aries. (2021). Masalah Hukum Ketenagakerjaan. Edisi kedua. Malang: Media Nusa Kreatif, hlm 31. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cristoforus Valentino Alexander Putra, Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 63, No. 2017: hal. 68. [↑](#footnote-ref-8)
9. Agung Prasetyo Wibowo, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Sebagai Akibat Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Perkara No. 10/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Plk (Disertasi, Universitas) Tarumanagara, 2021), hal.76. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ida Ayu Sadnyini dan Milton Gabe L. Tobing, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Harian Hotel Bintang Lima Di Kabupaten Badung, Soumatera Law Review, Vol. 3, No. 1, 2020: hal. 109. [↑](#footnote-ref-10)
11. Siti Kunarti, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 1, 2009: hlm. 70. [↑](#footnote-ref-11)
12. Hartini Retnaningsih, Strategi Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan Dalam Upaya Pelindungan Pekerja Di Kota Surabaya Dan Kota Pekanbaru, Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial, Vol. 7, No. 2, 2019: hlm. 167 [↑](#footnote-ref-12)
13. Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Malang: Literasi Nusantara, 2020).hlm. 71. [↑](#footnote-ref-13)
14. I Nyoman Putu Budhiarta, Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Hak Asasi Manusia. (Disertasi) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012, hal.20. [↑](#footnote-ref-14)
15. Salman Alfarizi, Mohammad Hatta: Biografi Singkat (1902-1980), (Yogyakarta:Garasi, 2020), hal.119. [↑](#footnote-ref-15)