

Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Perlindungan Hukum Karyawan CV. Husnajaya yang Dirumahkan Akibat Covid-19

Implementation Of Law Number 13 Year 2003 In The Legal Protection of CV. Husnajaya Work From Home Due to Covid-19

Aldilla Putri, Calvin Aditia Brahmana, Andika Kristian Tarigan & Emir Syarif Fatahillah Pakpahan*

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: 11 Oktober 2021; Direview: 13 Oktober 2021; Disetujui: 11 Nopember 2021

*Corresponding Email: emirsyariffatahillahpakpahan@unprimdn.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaturan hukum, perjanjian antara pekerja dan perlindungan hukum kepada pekerja berdasarkan perspektif Undang-undang ketenagakerjaa. Penelitian ini menggunakan yuridis empiris dan data dikumpulkan melalui studi lapangan atau observasi lalu dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan aturan hukum diluar kontrak kerja dan mengacu kepada undang-undang ketenagakerjaan bahwa apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan. Sedangkan bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerja maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh tersebut dapat diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan karena keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sehingga, hal yang mengatur terkait hubungan kerja anantara perusahaan dan pekerja memiliki kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja serta bentuk tanggung jawab bagi perusahaan.

Kata Kunci: Kontrak; Pekerja; Perlindungan hukum.

Abstract

This paper aims to determine the form of legal arrangements, agreements between workers legal responsibility and protection to workers based on the perspective of the Manpower Act. This study uses empirical juridical and data collected through field studies or observations and then analyzed qualitatively. This study concludes that the rule of law outside the employment contract and refers to the labor law that if the employer does not have the ability to pay in full, it is necessary to negotiate with the worker regarding the amount of wages, the method of payment and the length of time he is laid off. Meanwhile, for workers whose employment relationship is terminated, based on Article 164 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the worker/labourer may be terminated by the employer on the grounds of force majeure, provided that the worker/labourer the person is entitled to severance pay in the amount of 1 (one) time under the provisions of Article 156 paragraph (2), a service award of 1 (one) time in the provisions of Article 156 paragraph (3) and compensation in accordance with the provisions of Article 156 paragraph (4). Thus, matters that regulate the working relationship between the company and workers have legal certainty and legal protection for workers as well as a form of responsibility for the company.

Keywords: Employment Contract; Labor; Protection.

How to Cite: Pakpahan, E.S.F., Putri, A., Brahmana, K., & Tarigan, A. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Perlindungan Hukum Karyawan CV. Husnajaya yang dirumahkan akibat Covid-19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1754-1764



PENDAHULUAN

Dunia pada saat ini telah dilanda krisis kesehatan akibat dari mewabahnya virus covid 19 yang terjadi pada pertengahan tahun 2019 (Diba, 2021). Virus covid 19 ini merupakan virus Corona atau (*SARSCoV2*) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Dalam kasus ini, rentan terjangkit virus covid 19 adalah orang tua dan anak-anak (Pane, 2021).

Pada awal tahun 2020 wabah virus ini telah memasuki wilayah Indonesia melalui orang-orang yang berasal dari negara diluar Indonesia yang datang demi kepentingan di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah bergerak cepat dalam upaya menanggulangi wabah virus ini. Dengan tujuan, dapat memutus tali rantai dari pada virus tersebut. Pemerintah dengan sigap segera menghimbau kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali untuk menahan diri dirumah selama 14 hari. Namun, pemberlakuan himbauan ini kepada seluruh masyarakat dinilai dapat mengganggu kestabilan perekonomian Indonesia. Terutama pada sektor usaha karena karyawannya dituntut untuk tetap berada dirumah.

Pemerintah Indonesia meminta kepada seluruh pengusaha untuk tetap menjaga kestabilan perekonomian negara. Dengan maksud tidak adanya masyarakat kesusahan akibat kehilangan pekerjaannya akibat kondisi pandemi covid 19 ini. Namun, kondisi yang sulit ini membuat perusahaan tidak dapat memberikan upah penuh kepada karyawannya terutama pada karyawan yang dirumahkan. Maka, untuk membantu pengusaha, pemerintah Indonesia telah mempersiapkan bantuan berupa uang dan bahan makanan pokok kepada masyarakat. Hal ini, diharapkan akan menjadi sebuah solusi bagi kestabilan ekonomi. Hal ini juga dilakukan oleh CV. HUSNAJAYA kepada karyawannya.

Permasalahan dalam aspek ketenagakerjaan pada kondisi covid 19 terjadi pada perusahaan CV. HUSNAJAYA yang beralamat di jalan Inspeksi komp. Greenland Medan. Dimana, perusahaan tersebut bergerak pada bidang jasa pengiriman barang export dan import. Selain mendapatkan himbauan dari pemerintah pusat yang diwakilkan oleh pemerintah daerah Kota Medan untuk membatasi jumlah dan jam kerja karyawannya, perusahaan ini juga sedang mengalami nilai pendapatan yang menurun, hal ini yang mengharuskan perusahaan tersebut terpaksa untuk mengambil tindakan bagi karyawannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan merumahkan pekerja. Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah jelas mengatur persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) namun, untuk kondisi merumahkan pekerja tidak ada diatur secara spesifik.

Keharusan ialah segala hal yang wajib dilakui dan dibuat demi menjalankan keharusan dari orang lain. Keharusan adalah hal yang seharusnya memenuhi kewajiban yang menurut hukum benar adanya. Keharusan juga harus diletakkan dan dihubungkan pada hak, bisa juga keharusan wajib dan dihubungkan pada proses pertanggung jawaban yang menjadi acuan atau tolak ukur guna membahas tanggungjawab itu sendiri. Relevansi antara kewajiban dan hak dalam perjanjian yang dirancang dan dipenuhi oleh kedua belah pihak itulah hal yang utama dan penting dimana hal itu sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan lainnya, penderita covid diizinkan untuk tidak masuk dan menerima upah dan pengusaha membatasi kegiatan pekerja dan harus memperhatikan standart kesehatan.

Dalam pandangan sebuah hukum dalam perdata pada kitab undang-undangnya terdapat pada aturan Pasal 1337 yaitu akan dilarang jika semua konsep perjanjian mengesampingkan beberapa ketentuan dalam perundang-undangan sehingga tidak mengganggu ketertiban umum serta menjaga nilai kesusilaan suatu konsep perjanjian dinyatakan sangat bergeser dengan nilai undang-undang jika dalam ketentuan isinya berlaku membuat kesalahan dari aspek sudut pandang peraturan perundang-undangan.

Perjanjian ialah suatu rancangan dalam sebuah kesepakatan untuk melepaskan dan menghalangi pertanggung jawab dari sisi satu pihak yakni pelaku usaha jika terjadi pelencengan dari sebuah perjanjian. Kenyataannya menurut pandangan sebuah aturan pertanggung jawaban itu, harus diletakkan kepada perusahaan. Karena konsep aturan perjanjian berakibat suatu kesepakatan akan menjadi keadilan karena harus menitik beratkan kepada semua pihak.



Hubungan kesepakatan hukum sebagai kelengkapan karena ketentuan-ketentuan dalam undang-undang yang terdapat dalam Pasal 1320 itu berkaitan pada syarat sah sehingga jika memenuhi dan tidak bertentangan pada hukum positif maka tidak ada yang perlu karena semua dalam keadaan yang baik oleh karena itu, hukum dalam perjanjian memiliki arti yang fleksibel. Hukum juga mengatakan yang dimuat ditentukan ketentuan perdata dalam kitabnya Pasal 1338 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dimuat dan dirumuskan oleh kedua belah pihak dan disetujui mereka maka, perjanjian itu merupakan undang-undang bagi mereka dan mereka harus mematuhi karena memiliki konsekuensi hukum yang tidak dapat diganggu gugat kecuali dengan pembatalan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak dan harus berdasar juga pada Pasal 1320 KUHperdata dan memiliki beberapa kriteria. Perjanjian pekerjaan dari rumah antara perusahaan, pekerja terkait adanya kerugian yang timbul akibat perjanjian itu yang telah mengikat dua orang atau lebih dimana hal itu terdapat sebagai terciptanya perjanjian yang baik.

Bentuk pertanggung jawaban atas hal ini adalah memberikan ganti kerugian berupa pembayaran uang ganti rugi yang telah timbul akibat adanya wabah covid 19 serta bertanggung jawab pada pembayaran ulang dan apabila perbuatan CV. HUSNAJAYA Medan tidak beritikad baik dalam pemenuhan kewajiban sebagai perusahaan dan mengakibatkan kerugian dan tidak menyelesaikannya sesuai dengan waktu dalam perjanjian maka pengurus akan melaporkan pada dinas perizinan serta dapat menggugatnyan dan akan diminta pertanggung jawabannya.

Melalui kesepakatan yang dilakukan oleh pihak yang telah bersepakat baik dua orang atau lebih akan terbentuk suatu hak dan kewajiban, dan karena hal inilah hak dan kewajiban jika ingin memperolehnya dilindungi oleh hukum sehingga jika ada yang melanggarnya maka dapat diminta pertanggung jawabannya dan dituntut sesuai jalur hukum yang berlaku. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi perjanjian yang telah mereka buat tersebut sekaligus dengan hak dan kewajiban yang timbul akibat terjadinya perjanjian tersebut. Oleh karena itu, terbentuklah suatu hak yang telah dijamin oleh hukum dan dilindungi hukum untuk memperoleh hak tersebut tanpa paksaan siapapun (Mansar, 2017).

CV. HUSNAJAYA melakukan penerapan aturan kepada karyawan yang dirumahkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dari rumah. Pemberlakuan kebijakan tersebut harus memperhatikan kebutuhan para karyawan dan segala bentuk aspek yang tidak boleh merugikan karyawan. Sesuai dengan pengaturan hukum pada Pasal 1 angka 15 undang-undang ketenagakerjaan yang telah mengatur hak dan kewajiban para pekerja.

Peraturan perundang-undangan tidak begitu jelas menggambarkan bagaimana perlindungan terhadap karyawan dan bagaimana karyawan untuk dapat mempertahankan hak-haknya. Maka, hal ini akan menimbulkan ketidakpastian dalam persoalan upah yang akan diterima karyawan apabila karyawan diminta untuk bekerja dari rumah, serta karyawan yang dirumahkan.

Dalam surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 dimana disebutkan dalam surat edaran ini berisi poin yang menyatakan pekerja yang dirumahkan akibat covid19 selama 14 hari, pekerja tersebut tetap memperoleh upah secara penuh. Namun, tidak semua perusahaan yang menerapkan poin dalam surat edaran ini kepada karyawannya. Jika dilihat dalam lingkungan masyarakat, karyawan yang menerima keputusan perusahaan untuk dirumahkan beranggapan bahwa status pekerjaannya telah berakhir.

Karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya pada kondisi ini dapat dibagi menjadi beberapa kriteria, dimana kriteria itu yang dapat menentukan dan mempertahankan hak-hak dari pekerja tersebut, antara lain:

1. Pekerja dengan waktu penuh akan memperoleh hak upah penuh. Dasar hukumnya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bekerja dari rumah yang akan memperoleh setengah dari upah penuh. Hal ini harus sesuai dengan kesepakatan bersama. Dasar hukumnya surat edaran menteri ketenagakerjaan Nomor 907/MEN/PHIPPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Pekerja yang dirumahkan dengan alasan kondisi tertentu akan memperoleh hak penuh dengan batas waktu. Dasar hukumnya surat edaran menteri ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja buruh.
4. Pekerja yang diberhentikan (PHK) masih dapat memperoleh hak berupa uang pesangon, dasar hukum Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 156.

Dalam hal ini, hak pekerja yang dirumahkan status hukumnya masih karyawan yang berhak menerima upah. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian pekerja dan pengusaha dapat dirundingkan oleh pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama para pekerja dirumahkan oleh perusahaan. Jika pekerja atau buruh yang dirumahkan karena situasi darurat akibat wabah pandemi virus covid-19, mereka tetap mendapatkan upah secara penuh atau perusahaan dapat memotong upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja (Suharnoko, 2018).

Peraturan dalam melindungi dan mensejahterakan pekerja telah diatur untuk memberikan batasan agar perusahaan dalam menjalankan usahanya memperhatikan hak-hak karyawannya. Pada kondisi pandemi ini, CV. HUSNAJAYA harus mengambil tindakan tidak boleh melanggar ketentuan peraturan perundang-undang yang telah dibuat.

Berdasarkan penelitian Novita Juaningsih yang berjudul Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia, dalam penelitiannya Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19. Hal ini tentu memberikan dampak yang dapat merugikan negara maupun masyarakat. Oleh karenanya, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan tujuan agar dapat memutus penyebaran Covid-19. Salah satu dampak yang dirasakan masyarakat dengan hadirnya Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para pekerja dengan alasan force majeure atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat force majeure tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat menyebabkan kerugian seperti pada wabah Covid-19 inidan dianggap menyimpang dari Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian singkat ini, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Perlindungan Hukum Karyawan CV. HUSNAJAYA Yang Dirumahkan Akibat COVID-19.

Dalam penelitian ini yang bertujuan sebagai bentuk sarana untuk mengetahui pandemi covid 19 mempengaruhi dunia kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja antara pekerja yang dirumahkan dan bentuk perlindungan hukum pekerja CV. HUSNAJAYA dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan (Tarigan, Dkk, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat (Arikunto, 2012). Penelitian yuridis empiris/sosiologis menurut soejono soekantor meliputi penelitian terhadap identifikasi hukum (hukum tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektifitas hukum (Dyah, 2014). Dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

Dalam metode pengumpulan data dalam penelitian ilmu hukum empiris dalam melakukan pengkajian hukum yang terletak pada sumber datanya. Sumber utamanya adalah bahan hukum, karena dalam penelitian hukum empiris yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat empiris. Data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian hukum jenis data



sekunder yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai bahan hukum primer. Bahan diperoleh dari sumber kepustakaan, observasi dan wawancara. Bahan hukum yang hendak dikaji atau menjadi acuan berkaitan dengan permasalahannya dalam penelitian (Efendi Dkk. 2014). Sehingga, diperlukan bahan hukum dengan cara melakukan wawancara kepada bapak Aprianto selaku sekretaris CV. HUSNAJAYA dan Studi kepustakaan (*library research*).

Analisis data adalah kualitatif, yaitu menguraikan data secara berkualitas dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan penjelasan data dan analisis (Sunggono, 2018). Dalam metode ini yang akan membantu penulis dalam melakukan analisis hukum terhadap persoalan yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Pengaturan Hukum tentang Pekerja yang Dirumahkan dengan Perusahaan pada Wilayah Kerja CV. HUSNAJAYA

Pada pengaturan secara khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak mangulas tentang bagaimana wujud proteksi hukum untuk pekerja yang melaksanakan pekerjaannya dirumah. Bersumber pada hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber Aprianto sebagai sekretaris dari pada CV. HUSNAJAYA. Badan usaha ini, merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya berfokus pada usaha jasa pengiriman yang memberikan fasilitas pengiriman barang ke luar dan dalam negeri.

Pengaturan hukum dalam ruang lingkup perusahaan CV. HUSNAJAYA menurut Aprianto selaku sekretaris perusahaan mengatakan bahwa dalam kaitan ini, karyawan diminta untuk melakukan pekerjaan dari rumah dan hal ini tetap dilakukan dalam perjanjian kerja baru tanpa mengesampingkan perjanjian kerja diawal. Tujuannya adalah perusahaan tetap memperhatikan nasib karyawan dan upah karyawan tersebut. Namun, jika perusahaan menilai bahwa kinerja karyawan semakin memburuk maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan. Karena karyawan yang diberlakukan kerja dari rumah adalah karyawan yang dinilai kurang dalam segi profesionalitas dalam bekerja.

Keabsahan sesuatu perjanjian ialah perihal yang esensial dalam hukum perjanjian. Penerapan isi perjanjian, ialah hak serta kewajiban, cuma bisa dituntut oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain, demikian pula kebalikannya, apabila perjanjian yang terbuat legal bagi hukum. Oleh sebab itu, keabsahan perjanjian sangat memastikan penerapan isi perjanjian yang ditutup. Perjanjian yang legal tidak boleh diganti ataupun dibatalkan secara sepihak jika kehendak para pihak yang diwujudkan dalam konvensi merupakan ialah dasar mengikatnya sesuatu perjanjian dalam hukum kontrak. Kehendak itu bisa dinyatakan dengan bermacam metode baik lisan ataupun tertulis serta mengikat para pihak dengan seluruh akibat hukumnya. Bila penerapan perjanjiannya malah hendak memunculkan ketidakadilan, hingga nantinya hakim boleh menyimpang dari isi perjanjian. Perjanjian wajib penuh ketentuan sahnya perjanjian ialah kata setuju, kecakapan, perihal tertentu serta sesuatu karena yang halal sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Dengan dipenuhinya 4 ketentuan sahnya perjanjian tersebut, hingga sesuatu perjanjian jadi legal serta mengikat secara hukum untuk para pihak yang buatnya (Ghofur, 2018).

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Konvensi merupakan persesuaian statment kehendak antara satu orang ataupun lebih dengan pihak yang lain. Kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu wajib bersepakat, sepakat ataupun seia- sekata menimpa hal- hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, pula dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki suatu yang sama secara timbal balik. Setuju mereka yang mengikatkan dirinya memiliki arti kalau para pihak yang membuat perjanjian sudah setuju ataupun terdapat persesuaian keinginan ataupun silih menyetujui kehendak tiap- tiap yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak terdapat paksaan, kekeliruan, serta penipuan.

Persetujuan mana bisa dinyatakan secara tegas ataupun diam- diam. Sehubungan dengan ketentuan konvensi mereka yang mengikatkan diri, ada sebagian perihal yang ialah aspek yang



bisa memunculkan cacat pada konvensi tersebut yang dicantumkan dalam Pasal 1321 KUHPerdara yang berbunyi: Tiada setuju yang legal apabila setuju itu diberikan sebab kekhilafan, ataupun diperolehnya dengan paksaan ataupun penipuan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Cakap untuk membuat suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1329 KUHPerdara adalah: Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Dimaksud dengan tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1330 KUH Perdata bahwa tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu.

Salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya unsur suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu adalah perihal yang merupakan objek dari suatu kontrak sehingga suatu kontrak haruslah mempunyai objek tertentu. Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Tidak jarang karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan contohnya kondisi pendapatan menurun, maka pengusaha akan mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjanya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

Sesuai dengan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, apapun yang akan menjadi keputusan perusahaan untuk merumahkan beberapa karyawan tentu tidak boleh melanggar ketentuan tersebut.

Akibat terdapatnya pelaksanaan ini berefek pada rantai penciptaan di zona Industrial yang pengaruhi penciptaan dan penjualan pada industri. Industri yang hadapi akibat dari virus yang menyebar. Diwajibkan kepada seluruh perusahaan dan pekerja untuk melakukan perhitungan kerugian akibat wabah ini. Tujuannya agar mengetahui kondisi keuangan sehingga segala bentuk jalan dan upaya yang dapat mengakibatkan kerugian yang lebih besar lagi diminimalisirkan opsi yang diambil oleh pelakon usaha buat membatasi pengeluaran industri supaya tidak hadapi kerugian ataupun force majeure. Pada dasarnya ialah permasalahan yang lingkungan sebab memiliki kaitan dengan pengangguran, kriminalitas serta peluang kerja. Bersamaan dengan laju pertumbuhan industri usaha dan meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam ikatan kerja, hingga kasus pemutusan ikatan kerja ialah topic kasus sebab menyangkut permasalahan kehidupan manusia (Soeroso, 2018).

Penerapan ini berimbang pada rantai produksi di sektor Industrial yang mempengaruhi produksi serta penjualan pada perusahaan. Pengusaha yang merasakan dampak dari mewabahnya virus ini memikirkan segala resiko yang akan dihadapi termasuk pemberhentian pekerja jika hal itu diminta dilakukan demi berlangsungnya putaran aktifitas menjadi pilihan yang diambil oleh pelaku usaha untuk menghambat pengeluaran perusahaan agar tidak mengalami kerugian atau force majeure (Waluyo, 2017).

Kesepakatan ditemukan dalam kamus hukum bahasa belanda yang disebut dengan *arbeidsoverenkoms*. Dalam hukum positif Indonesia konsep kesepakatan ini diatur dalam kitab undang-undang hukum perdata dalam ketentuan Pasal 1601 dimana dalam hal ini, pasal tersebut menyebutkan standard atau patokan dalam menyampaikan pandangan terkait kesepakatan yang dapat menjadi dasar perusahaan dan pekerja melakukan ikatan dimana terdapat opsi yang menyatakan bahwa kesepakatan ini dapat dilakukan boleh dua orang bahkan lebih sedang melakukan kesepakatan sesuai dengan dirinya sendiri tanpa ada paksaan dari siapapun. Pekerja juga dapat menyertakan hak imbalan dari yang sudah dikerjakan. (Suharnoko, 2015). Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus mengatakan ketentuan didalam peraturan dan ketentuan Pasal 1 angka 14 undang-undang ketenagakerjaan ditarfiskan sebagai penilaian suatu



kesepakatan dengan perusahaan dan pekerja yang akan disebutkan poin-poin kesepakatan. Ada beberapa unsur dan ketentuannya bekerja, diawasi, imbalan, batas waktu.

Dalam pasal 52 ayat (1) kesepakatan kerja dilakukan dengan dasar sebagai berikut: Kemauan kedua belah pihak, kecukupan batas usia, ada pekerjaannya, hal yang dipekerjakan tidak melanggar ketentuan peraturan dan hukum positif. Poin itu mempunyai kedudukan dan sebagai bukti dalam pelaksanaan kesepakatannya. Namun, dalam pelaksanaan itu akan dapat berubah apabila ada putusan hakim yang diminta akibat dari pendaftaran gugatan antara kedua belah pihak maka kesepakatan itu dapat dibatalkan oleh hakim sendiri. Dan catatannya pada angka 3 dan 4 maka ada ketentuan poin yang objektif yang dapat batal dari isi kesepakatan itu jika melanggar ketentuan poin tersebut maka dikatakan sebagai batal demi hukum.

Dalam kesepakatan yang dilakukan harus memiliki dan terdapat poin-poin kesusilaan dan tidak melanggar norma-norma kehidupan yang berlaku secara menyeluruh ikatan kerja itu dapat dikatakan berhasil apabila kesepakatan itu dilakukan dan dilaksanakan sampai batas waktu penentuannya. Perjanjian itu memiliki penilaian penting karena digunakan sebagai alat bukti maka siapa saja berhak untuk melakukan laporan dan gugatan. Maksud dari siapa saja disini adalah orang yang melakukan kesepakatan kerja tersebut. Sehingga dapat menjaga proses memperoleh hak dan melaksanakan kewajibannya (Sunggono, 2017).

Bentuk Perjanjian antara Pekerja Yang Dirumahkan dengan Perusahaan dalam Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan

Konsep terikatnya konvensi kerja antara CV. HUSNAJAYA serta karyawannya harus dilansir didalam sesuatu konvensi tertulis dimana perihal ini jadi kontrak buat mereka yang membuat perjanjian. Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Tidak jarang karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan contohnya kondisi pendapatan menurun, maka pengusaha akan mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjaannya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

Sesuai dengan pasal Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, apapun yang akan menjadi keputusan perusahaan untuk merumahkan beberapa karyawan tentu tidak boleh melanggar ketentuan pasal 88 tersebut.

Kesepakatan ditemukan dalam kamus hukum bahasa belanda yang disebut dengan *arbeidsoverenkoms*. Dalam hukum positif Indonesia konsep kesepakatan ini diatur dalam kitab undang-undang hukum perdata dalam ketentuan Pasal 1601a dimana dalam hal ini, pasal tersebut menyebutkan standard atau patokan dalam menyampaikan pandangan terkait kesepakatan yang dapat menjadi dasar perusahaan dan pekerja melakukan ikatan dimana terdapat opsi yang menyatakan bahwa kesepakatan ini dapat dilakukan noleh dua orang bahkan lebih sedang melakukan kesepakatan sesuai dengan dirinya sendiri tanpa ada paksaan dari siapapun. Pekerja juga dapat menyertakan hak imbalan dari yang sudah dikerjakan. Namun, ketentuan didalam peraturan dan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang ketenagakerjaan ditartirkan sebagai penilaian suatu kesepakatan dengan perusahaan dan pekerja yang akan disebutkan poin-poin kesepakatan. Ada beberapa unsur dan ketentuan. (Dirjosisworo, 2018)

Fakta apabila terjalin sengketa serta perihal yang lain. Isi poin yang wajib dilansir buat melaksanakan konvensi wajib cocok bersumber pada UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta kerja. Ketentuan ini lebih mengedepankan perikatan cocok dengan keinginan antara pengusaha serta pekerjaannya. Poin tersebut antara lain adalah kesepakatan ditandatangani oleh kedua belah pihak, berkas harus dibuat secara lengkap hal ini bertujuan untuk kesiapan pekerja dalam hal penyampaian aspirasi dan akan menjadi alat bukti, usulan yang telah dilakukan dan disampaikan pada pengelola diterima dan diakui dituangkan secara tertulis, pengakuan kesanggupan dalam pengerjaan dibuat oleh pekerja dalam bentuk tertulis.



Hubungan ini akan menimbulkan pengusaha dan pekerja akan memperoleh hak dan kewajiban sebagai konsekuensi telah mengikat diri dalam bentuk perjanjian. Hak kewajiban para pihak yang timbul antara CV. HUSNAJAYA dan karyawannya yang menurut keterangan Aprianto perjanjian tersebut dinamakan "kesepakatan *Work Form House*" poinnya sebagai berikut:

1. Kewajiban perusahaan
 - a. Memberikan instruksi pekerjaan
 - b. Melakukan kewajiban pembayaran upah atas pengerjaan yang telah dilakukan
 - c. Kompensasi diberikan apabila CV. HUSNAJAYA apabila:
 - 1) Perusahaan merubah jadwal yang mengganggu pengerjaan;
 - 2) Kelalaian dalam pembayaran upah;
2. Hak perusahaan
 - a. Hak atas barang yang telah diberikan kepada karyawan yang berhubungan kepada pekerjaannya.
 - b. Memiliki hak atas barang dan peralatan yang dimana dalam pelaksanaan pengerjaan menggunakan alat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan telah dicatat dalam catatan yang telah diakui oleh kedua belah pihak.
3. Hak Karyawan
 - a. Memperoleh upah atas apa yang telah disepakati
 - b. Menerima tambahan upah diluar dari kesepakatan
4. Kewajiban karyawan
 - a. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
 - b. Menerima keputusan perusahaan untuk diberhentikan jika dinilai karyawan telah melakukan kesalahan hingga dapat merugikan perusahaan.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka ke 15 dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa ikatan kerja yang terjadi akibat adanya perbuatan hukum kesepakatan yang menyebutkan adanya beberapa poin yang ditentukan dalam kesepakatan tersebut yang akan menjadi sebuah undang-undang bagi mereka yang membuat kesepakatan tersebut. Maka dapat dianalisis bahwa hubungan hukum tersebut dapat terjadi akibat adanya tindakan hukum yang mengikat antara pengusaha dan pekerjaan. Dengan konsekuensi yang diterima pengusaha dan pekerja akan mempunyai hak dan kewajiban yang akan diterima oleh kedua belah pihak yang diharapkan akan menjadi hubungan yang harmonis dalam setiap tindakan pekerja.

Ketentuan ini juga masuk dalam sebuah pengaturan hukum dalam Pasal 150 undang-undang ketenagakerjaan yang secara spesifik berfungsi sebagai dasar tindakan perkerjaan. Pemberhentian ini juga termasuk dalam sebuah aturan pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan. Kontrak pembangunan dalam perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan atas nama CV. HUSNAJAYA yang disebabkan karena kesepakatan dan melahirkan sebuah ikatan yang menjadi undang-undang bagi yang bersepakat, karena kata sepakat itulah undang-undang memberikan wewenang sepenuhnya yang terdapat dalam asas kebebasan berkontrak sehingga masyarakat dan pengelola dapat mengadakan perjanjian dan memiliki ketentuan yaitu tidak boleh melanggar aturan hukum dan norma yang ada di Indonesia.

Perjanjian kerja oleh CV. HUSNAJAYA memiliki dasar hukum yang terdapat dalam Pasal 1313 kitab undang-undang hukum perdata yang berbunyi perjanjian itu adalah komitmen yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mengikat dirinya dalam kesepakatan perjanjian dengan begitu terbentuklah suatu ikatan dan hubungan hukum antara orang-orang yang mengikat dirinya tersebut. Kesepakatan bersama lahir dari kedua belah pihak dilatar belakangi oleh tujuan dan kemauan yang sama namun berbeda dalam urusan kepentingan sehingga dilakukan konsep suatu perjanjian yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak dengan cara berdiskusi dan berunding dan melibatkan beberapa saksi yang dapat dimintakan pengakuannya jika suatu saat terjadi kesalahpahaman

Kesepakatan baru akan mulai berlaku apabila dapat memiliki kekuatan hukum dan sesuai dengan pengaturan hukum yang berlaku. Kesepakatan tersebut harus memenuhi unsur yang terdapat dalam Pasal 1320 pada kitab undang-undang hukum perdata tentang syarat sahnya suatu



perjanjian. Oleh karena itu, dengan memenuhi syarat tersebut maka kesepakatan mempunyai ikatan dan memiliki konsekuensi hukum yang berlaku dimana kedua belah pihak dapat dimintakan pertanggungjawaban (Husni, 2017).

Perlindungan Pekerja di Perusahaan CV. HUSNAJAYA

Perlindungan hukum merupakan pelebaran dari arti kata lindung, yang bermakna menampung, membela serta menaungi sebuah subjek hukum (Immanuel, Dkk, 2021). Dalam hal aspek hukum akan terus adanya hak dan kewajiban selama masih menjalankan konsep kesepakatan. Sedangkan dalam sudut pandang lain yaitu manusia objeknya harus sangat diperhitungkan karena itulah inti dari sebuah kesepakatan.

Harjono (2020) dalam bukunya Konstruksi Perjanjian dalam Peraturan Menteri berisi poin yang menyatakan pekerja yang dirumahkan akibat covid19 selama 14 hari, pekerja tersebut tetap memperoleh upah secara penuh. Namun, tidak semua perusahaan yang menerapkan poin dalam surat edaran ini kepada karyawannya. Jika dilihat dalam lingkungan masyarakat, karyawan yang menerima keputusan perusahaan untuk dirumahkan beranggapan bahwa status pekerjaannya telah berakhir.

Karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya pada kondisi ini dapat dibagi menjadi beberapa kriteria, dimana kriteria itu yang dapat menentukan dan mempertahankan hak-hak dari pekerja tersebut. Antara lain:

1. Pekerja dengan waktu penuh akan memperoleh hak upah penuh.
2. Bekerja dari rumah
3. Pekerja yang dirumahkan
4. Pekerja yang diberhentikan (PHK)

Aturan dalam melindungi dan mensejahterahkan pekerja telah diatur, untuk memberikan batasan agar perusahaan dalam menjalankan usahanya memperhatikan hak-hak karyawannya. Pada kondisi pandemi ini, CV. HUSNAJAYA harus mengambil tindakan tidak boleh melanggar ketentuan peraturan perundang-undang yang telah dibuat. Perjanjian yang tertuang dalam kesepakatan dalam bentuk pertanggung jawaban kontraktor dengan pengurus yayasan sekitar terkait adanya pembangunan yang memuat kewajiban dan hak kedua belah pihak dalam konsep ini merupakan segala hal yang wajib diperoleh dan sudah ada dan diatur sebelum lahir sebagai anugerah dari Allah.

Relevansi antara kewajiban dan hak dalam perjanjian yang dirancang dan dipenuhi oleh kedua belah pihak itulah hal yang utama dan penting dimana hal itu sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan lainnya covid diizinkan untuk tidak masuk dan menerima upah atas usaha yang membatasi kegiatan pekerjaan harus memperhatikan standart kesehatan (Tifoni, 2021) Dalam pandangan sebuah hukum dalam perdata pada kitab undang-undang terdapat pada aturan Pasal 1337 yaitu akan dilarang jika semua konsep perjanjian mengesampingkan beberapa ketentuan dalam perundang-undangan sehingga tidak mengganggu ketertiban umum serta menjaga nilai kesusilaan suatu konsep perjanjian dinyatakan sangat bergeser dengan nilai undang-undang jika dalam ketentuan isinya berlaku membuat kesalahan dari aspek sudut pandang peraturan perundang-undangan (Jono, 2020).

Melalui kesepakatan yang dilakukan oleh pihak yang telah bersepakat baik dua orang atau lebih akan terbentuk suatu hak dan kewajiban, dan karena hal inilah hak dan kewajiban jika ingin memperolehnya dilindungi oleh hukum sehingga jika ada yang melanggarnya maka dapat diminta pertanggung jawabannya dan dituntut sesuai jalur hukum yang berlaku. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi perjanjian yang telah mereka buat tersebut sekaligus dengan hak dan kewajiban yang timbul akibat terjadinya perjanjian tersebut. Oleh karena itu terbentuklah suatu hak yang telah dijamin oleh hukum dan dilindungi hukum untuk memperoleh hak tersebut tanpa paksaan siapapun (Nurjanah, 2020).

Kesepakatan bersama lahir dari kedua belah pihak dilatar belakangi oleh tujuan dan kemauan yang sama namun berbeda dalam urusan kepentingan sehingga dilakukan konsep suatu perjanjian yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak dengan cara berdiskusi dan berunding dan

melibatkan beberapa saksi yang dapat dimintakan pengakuannya jika suatu saat terjadi kesalahpahaman. Dengan cara diskusi maka kedua belah pihak tidak saling dirugikan tujuan murninya (Suharnoko, 2015).

Maka, untuk itu ada hal yang perlu diperhatikan dalam upaya ini. Para pelaku usaha khususnya dalam hal ini CV. HUSNAJAYA diminta oleh undang-undang untuk wajib membayar hak-hak pekerja berupa uang ganti/pesangon dan atau uang hasil kerja dan mengabdikan pada perusahaan yang dikerjakan/uang penghargaan yang harus pekerja terima dan wajib diberikan. Kaitannya dengan pekerja yang dirumahkan, hubungan hukumnya antara perusahaan dan pekerja adalah wajib dikeluarkannya upah kepada pekerja yang dirumahkan, meski pekerja tersebut dalam situasi dirumahkan dan sulit bekerja dalam kondisi maksimal. Namun, hal ini dapat diminta jangka waktu. Pada proses tersebut didapatkan dari hasil musyawarah pekerja-pekerja dan hasil rapat pekerja dan perusahaan.

Semua pekerjaan tentu memiliki resiko karena itu suatu perhitungan yang matang tentu sangat harus diperhatikan mulai dari hal kecil dan hal besarnya serta memakai sumber daya manusia yang baik itu juga sebagai pendorong pekerjaan sehingga menghindari dari suatu permasalahan kerugian (Lanov, 2020)

Keadaan yang tidak kita kehendaki terjadi atau yang disebut keadaan ataupun kejadian *overmacht*. Hal ini disebabkan karena ada suatu kekuatan diluar kemampuan akal dan fikiran manusia untuk menilainya, seperti kejadian alam yang banyak memakan korban jiwa, menghilangkan tempat tinggal dan wabah penyakit seperti covid-19 maka segala bentuk perjanjian yang terikat antara para pihak akan dapat dibebaskan dari tuntutan pertanggung jawaban.

SIMPULAN

Pengaturan hukum dalam ruang lingkup perusahaan CV. HUSNAJAYA menurut Aprianto selaku sekretaris perusahaan mengatakan bahwa dalam kaitan ini, karyawan diminta untuk melakukan pekerjaan dari rumah dan hal ini tetap dilakukan dalam perjanjian kerja baru tanpa mengesampingkan perjanjian kerja diawal. Tujuannya adalah perusahaan tetap memperhatikan nasib karyawan dan upah karyawan tersebut. Namun, jika perusahaan menilai bahwa kinerja karyawan semakin memburuk maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan. Karena karyawan yang diberlakukan kerja dari rumah adalah karyawan yang dinilai kurang dalam segi profesionalitas dalam bekerja.

Perjanjian kerja oleh CV. HUSNAJAYA memiliki dasar hukum yang terdapat dalam Pasal 1313 kitab undang-undang hukum perdata yang berbunyi perjanjian itu adalah komitmen yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mengikat dirinya dalam kesepakatan perjanjian dengan begitu terbentuklah suatu ikatan dan hubungan hukum antara orang-orang yang mengikat dirinya tersebut. Kesepakatan bersama lahir dari kedua belah pihak dilatar belakangi oleh tujuan dan kemauan yang sama namun berbeda dalam urusan kepentingan sehingga dilakukan konsep suatu perjanjian yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak dengan cara berdiskusi dan berunding dan melibatkan beberapa saksi yang dapat dimintakan pengakuannya jika suatu saat terjadi kesalahpahaman

Perlindungan Pekerja di Perusahaan CV. HUSNAJAYA adalah wajib membayar hak-hak pekerja berupa uang ganti/pesangon dan atau uang hasil kerja dan mengabdikan pada perusahaan yang dikerjakan/uang penghargaan yang harus pekerja terima dan wajib diberikan. Kaitannya dengan pekerja yang dirumahkan, hubungan hukumnya antara perusahaan dan pekerja adalah wajib dikeluarkannya upah kepada pekerja yang dirumahkan, meski pekerja tersebut dalam situasi dirumahkan dan sulit bekerja dalam kondisi maksimal. Namun, hal ini dapat diminta jangka waktu. Pada proses tersebut didapatkan dari hasil musyawarah pekerja-pekerja dan hasil rapat pekerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diba, F. (Mei 2021). Pengaruh Covid 19 pada Masyarakat. Diakses dari www.faradibasalsabilahharahap.com/pengaruhcovid
- Dirjosisworo. (2019). *Awalan Belajar Hukum Atau Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Dyah, O.S. (2014) *Penelitian Hukum*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Ghofur. A. A. (2018) *filasafat hukum*, Yogyakarta: Raja Grafika.
- Husni, L. (2017). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Immanuel, L., Siregar, T., & Ramadhan, M. (2021). Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 470-479. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.677>
- Jono, H. (2020), *konstitusi sebagai rumah bangsa sekretariat jenderal dan kepaniteraan mahkamah konstitusi*. Jakarta: Kencana.
- Lanov. (2020). *Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Covid19 Dalam Bentuk Perlindungan*, Jurnal Hukum UMM.
- Mansar, A. (2017). *Bunga Rampai Politik Hukum Pidana Pembatasan Korupsi Melalui Hukum Responsif*. Medan: CV. Pustaka Prima.
- Nurjanah, S., (2021). *Perlindungan Hukum Pada Keadaan Memaksa Dalam Rekayasa Online Model Dan Bentuk Perlindungan Dikondisi Covid 19*, Jurnal Hukum CEEJ, 2(1): 115-22.
- Pane, M.D.C. (Mei, 2021). *Virus Corona Gejala Covid 19* diakses dari www.alodokter.com/viruscorona
- Soeroso. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- Suharnoko. (2015). *Teori hukum dan analisis kasusedisi kedua*. Jakarta: Kencana .
- Sunggono. B. (2018). *Metodelogi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tarigan, A., Isnaini, I., Tuahman, T., & Nasution, I. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Muslim Kota Medan tentang Produk Makanan Halal (Studi Proses Sertifikasi Halal Oleh Majelis Ulama Indonesia Kota Medan)*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 619-632. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.135>
- Tifoni, T. (2021). *Pekerja memperoleh hak untuk dilindungi akibat pemutusan kerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, B. (2017). *Kejaksanaan dan Restoratif Justice*. Depok: Raja Grafindo Persada.

