

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19

Mokh. Thoif^{1*}

¹Fakultas Hukum, Universitas Sunan Bonang, Email: mokh.thoif@gmail.com

Article Information

Article History:

Received : 20-06-2022

Revised : 31-10-2022

Accepted : 31-10-2022

Published : 01-11-2022

Keyword:

Covid-19 Pandemic;

Employment;

Layoffs;

Abstract

The COVID-19 pandemic has occurred in almost all parts of the world, resulting in enormous changes, especially in various business circles. This study aims to examine the termination of employment due to the COVID-19 pandemic in terms of the Job Creation Act. The writing method uses a normative legal approach that relies on laws, reference materials, and documents relevant to the legal issues being studied. Based on the results of the study, it can be stated that layoffs are allowed in the conditions of the COVID-19 pandemic because the pandemic is classified as a forced emergency. Furthermore, the existence of such layoffs provides legal consequences for business actors who are obliged to pay workers in the form of legal protection for workers in the form of severance pay, award money, period of service and compensation for entitlements.

Abstrak

Pandemi *covid-19* terjadi pada hampir keseluruhan belahan dunia ini, berdampak adanya perubahan yang sangat besar khususnya dalam berbagai kalangan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tindakan pemutusan hubungan kerja akibat adanya pandemi *covid-19* ditinjau berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja. Metode penulisan menggunakan pendekatan hukum normatif yang bertumpu pada undang-undang, bahan referensi dan dokumen yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji. Berdasarkan hasil kajian dapat dinyatakan PHK diperbolehkan pada kondisi pandemi *covid-19* karena pandemi tersebut tergolong keadaan darurat memaksa. Selanjutnya, dengan adanya PHK tersebut memberikan konsekuensi hukum bagi pelaku usaha wajib membayarkan kepada pekerja dalam bentuk perlindungan hukum kepada tenaga kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja dengan penyelenggaraan aktivitas proses produksi tentunya melibatkan sejumlah tenaga kerja.¹ Penggunaan tenaga kerja tersebut terserap dalam berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam mengisi tiap bagian atau departemen dalam dunia usaha. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, sumberdaya manusia (SDM) memegang peranan cukup besar dalam menjalankan kegiatan dunia usaha. Keterlibatkan tenaga kerja tidak bisa tergantikan bahkan dengan adanya mesin-mesin produksi sekali pun tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai operator yang menjalankannya. Terkait dengan tenaga kerja, pemerintah Republik Indonesia sudah mengatur dalam regulasi dalam bentuk perundang-undangan yang mempunyai kekuatan secara hukum mengikat bagi penyelenggara dunia usaha.²

Regulasi tersebut terbit menjadi Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan disahkan oleh badan legislatif (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia). Selanjutnya, yang dimaksud dengan tenaga kerja pada undang-undang ketenagakerjaan tersebut adalah setiap Warga Negara Indonesia dengan kemampuan yang dimilikinya melakukan tindakan untuk memproduksi berupa produk dan/atau jasa dalam rangka mencukupi kebutuhannya sendiri maupun orang lain. Disamping itu, berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tersebut, karyawan atau pekerja adalah siapa saja sebagai Warga Negara Indonesia dengan aktivitas menjalankan pekerjaan dan berhak mendapatkan gaji/upah atau berupa kompensasi bentuk lainnya.

Dalam masa perkembangan global saat ini, faktor tenaga kerja merupakan aset penting yang mempengaruhi dalam tingkat persaingan antar negara. Banyak negara dengan menawarkan berbagai potensi unggulannya, termasuk tingkat ketersediaan jumlah tenaga kerja yang memadai dan ditunjang dengan tarif/ongkos yang lebih kompetitif banyak menjadi pertimbangan bagi investor global untuk mengembangkan usahanya di negara tersebut. Banyak investor yang akhirnya memilih melakukan ekspansi usahanya karena salah satu pertimbangannya adalah faktor tenaga kerja, dampaknya dapat meningkatkan pergerakan perekonomian

¹Mandiyo Priyo dan Meki Risa Anggriani Paridi. “Studi Optimasi Waktu dan Biaya dengan Metode Time Cost Trade Off pada Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Olah Raga (GOR)”. *Semesta Teknika*, Volume 21 No. 1, 2018, hal 54.

² Ngabidin Nurcahyo. “Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia”. *Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1, 2021, hal 169.

nasional di negara yang bersangkutan. Dengan demikian, secara tidak langsung tenaga kerja juga dapat dijadikan sebagai faktor pemicu (*driving force factor*) dikarenakan turut andil dalam menyumbang pendapatan perputaran usaha atas penanaman modal dari investor luar negeri kepada negara yang bersangkutan.

Kedudukan tenaga kerja dari sudut ideologi Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 menjadi bagian utama (komponen) bangsa terpenting dan sekaligus bagian integral dari pembangunan nasional. Hal ini dapat diimplementasikan dengan terwujudnya pembangunan manusia seutuhnya dengan sasaran khususnya dalam rangka menaikkan harga diri, daya guna dan nilai tawar tenaga kerja dan secara umum dapat terciptanya kondisi perekonomian secara nasional yang mendorong dicapainya pemerataan, keadilan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat. Dengan demikian, peranan tenaga kerja merupakan komponen terpenting dalam pembangunan bangsa karena berbagai sektor dan infrastruktur yang dibutuhkan dalam pembangunan melibatkan banyak tenaga kerja dengan berbagai skill yang dimilikinya.³

Dalam wacana pembangunan saat ini, dibutuhkan pembangunan secara masif dalam berbagai macam kebutuhan infrastruktur dalam rangka mendongkrak perekonomian nasional. Hal ini diperlihatkan pada masa pemerintahan Joko Widodo dalam 2 periode masa kepemimpinannya, pembangunan dilaksanakan secara menyeluruh di setiap daerah Indonesia, didalamnya dengan super prioritas wilayah 3 T (terdepan, terpencil dan tertinggal) dalam konsep pembangunan Indonesia Sentris dan tidak memusat hanya di Pulau Jawa saja (Jawa Sentris).⁴

Dalam momen memperingati perayaan Kemerdekaan Republik Indonesia ke-75 pada tahun 2020 sudah dicanangkan atas pencapaian tema besar Indonesia Maju di tahun 2045. Dalam mewujudkan tema tersebut, dibutuhkan pekerjaan besar dengan melibatkan seluruh sumberdaya yang kita miliki dalam rangka meningkatkan pendapatan secara nasional untuk kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat. Dalam rangka, peningkatan pendapatan usaha secara nasional dalam wujud nyatanya membutuhkan peran dunia usaha dalam menggerakkan roda perekonomian nasional. Dalam kaitan tersebut, aspek tenaga kerja juga menjadi

³Sugiyanto, *Manajemen Pengendalian Proyek*, Edisi 1, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020, hal. 109.

⁴ Husen Abrar, *Manajemen Proyek*, Edisi 1, Andi Offset, Yogyakarta, 2011, hal. 34.

kunci penting dalam suksesnya dalam dunia usaha, karena dunia usaha tanpa ada tenaga kerja juga tidak akan jalan.⁵ Oleh karena itu, tenaga kerja harus mendapatkan kompensasi berupa hak-haknya dan perlakuan yang adil (perlindungan) sebagai karyawan yang dipekerjakan oleh pemilik dunia usaha dalam rangka menciptakan kebersamaan dalam penyelenggaraan usaha yang menjadi kepentingan bersama.⁶ Dalam hal ini, tenaga kerja bukan sebagai obyek yang dieksplorasi bagi pengusaha dalam memajukan usahanya, tetapi juga harus mendapat perhatian dan menjadi bagian penting bagi masa depan tenaga kerja itu sendiri di masa mendatang.

Tenaga kerja dapat menjadi bagian (elemen) penting dalam peran keterlibatannya pada dunia usaha, tetapi juga rawan kena dampak dari adanya perubahan situasi dan kondisi krisis global yang terjadi.⁷ Hal ini dapat dicontohkan di tahun 1998, dimana saat itu negara kita dilanda krisis keuangan (moneter) dan kondisi politik nasional sedang tidak stabil sehingga banyak perusahaan menjadi terganggu operasinya dan akhirnya tenaga kerja menjadi korban hilang kesempatannya untuk bekerja mendapatkan nafkah. Pada kondisi saat ini, memasuki awal tahun 2020 terjadi kondisi yang menjadi buruk bagi kalangan dunia usaha dan dialami hampir seluruh negara, yaitu adanya pandemi *covid-19* menjadikan perputaran roda ekonomi sangat terganggu termasuk banyak perusahaan yang harus gulung tikar akibat pandemi tersebut. Dampak yang ditimbulkannya, selain korban jiwa juga lumpuhnya dunia usaha dan berimbang kepada penutupan sebagian usaha yang pada akhirnya tenaga kerja menjadi tidak jelas keberlangsungan dalam bekerja dalam ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK).⁸ PHK pada dasarnya suatu keadaan yang menjadi penderitaan khususnya bagi karyawan karena berdampak hilangnya pendapatan yang selama ini menopang

⁵Zainal, Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*,PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 98.

⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal. 6.

⁷Abdul, Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal.114.

⁸Niru Anita Sinaga. "Analisa Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume 4 No. 2, 2018, hal 87.

kebutuhan bagi keluarganya.⁹ Dengan demikian, seluruh elemen yang terdiri dari pemilik usaha (pengusaha), karyawan (tenaga kerja), perserikatan tenaga kerja maupun pemerintah; dituangkan dalam Pasal 151 Ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan diwajibkan untuk dengan segala upaya yang nyata serta membangun kebersamaan dalam rangka mencegah timbulnya PHK.¹⁰

Kasus terjadinya PHK menjadi mimpi buruk bagi tenaga kerja khususnya dalam krisis kesehatan akibat pandemi *covid-19* menjadikan kondisi yang serba sulit untuk bertahan hidup. Dalam hal ini, tenaga kerja memiliki tingkat kerawanan sosial paling tinggi sehingga ketika mengalami PHK, maka kebutuhan hidupnya menjadi sulit untuk terpenuhi.¹¹ Kedudukan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai sebagai individu, tetapi harus dipertimbangkan beserta keluarganya yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Pemerintah menyadari akan hal itu dengan berbagai skema kebijakan pemerintah dalam mensupport dunia usaha untuk bisa bertahan dalam situasi pandemi sehingga tidak sampai menimbulkan adanya PHK.¹² Joko Widodo, Presiden Republik Indonesia menyatakan pada intinya bahwa diperlukan usaha untuk menyelamatkan dengan menciptakan skema perekonomian (stimulus) dikarenakan bidang dunia usaha nyata menampung dalam jumlah banyak karyawan (tenaga kerja) dan diharapkan dunia usaha nyata (riil) dapat beradaptasi dengan kondisi pandemi *covid-19* yang akhirnya tidak berdampak adanya tindakan PHK, disampaikan melalui telekonferensi di istana negara Jakarta pada rapat kabinet terbatas 22 April 2020.¹³ Pada akhirnya, tidak semua dunia usaha mempunyai kondisi yang baik dalam menghadapi pandemi ini sehingga meskipun pemerintah sudah berusaha mempertahankan keberlangsungan usaha dengan adanya kebijakan-kebijakan, tetapi kasus terjadinya PHK tidak bisa dihindari. Berkaitan adanya PHK, maka

⁹Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons dan Merlien Irene Mutitaputty. “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Masa Pandemi Covid-19”, *Tatoh Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 3, 2021, hal 48.

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012, hal. 195.

¹¹Syafida, Syafrizal dan Riza Anggraeni. “Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahaan Terancam dapat Dipilitkan”, *Pamulang Law Review*, Volume 3 Nomer 2, 2020, hal 38.

¹²Abdulkadir, Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung. 1993, hal. 218.

¹³*Ibid*, hlm. 65.

tenaga kerja harus mendapatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang sudah diatur dalam hukum perburuhan.¹⁴

Disamping itu, berdasarkan dengar pendapat antara pimpinan serikat buruh yang terdiri pimpinan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), pimpinan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan pimpinan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) dengan Presiden Joko Widodo, mereka mengusulkan kepada presiden adanya aturan asuransi pesangon. Tujuan adanya asuransi pesangon dimaksudkan pengusaha punya cadangan dana yang mana dana tersebut baru dicairkan ketika terjadi PHK dan hak-hak buruh bisa didapat dengan adanya asuransi tersebut.¹⁵ Adanya usulan tersebut dilatarbelakangi kasus PHK dapat terjadi dalam setiap waktu dan bisa dialami oleh kalangan dunia usaha baik perusahaan skala kecil, menengah dan besar sekalipun.¹⁶

Permasalahan PHK menjadi pokok persoalan yang mendasar, sehingga pihak tenaga kerja menjadi korban ketika pihak perusahaan mengalami kondisi yang tidak baik akibat pandemi *covid-19*. Dampak nyata dan menjadi mimpi buruk bagi pekerja adalah adalah terjadi pengurangan tenaga kerja maupun PHK. Kondisi demikian, menjadi tidak adil bila tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya sesuai dengan amanat UUD 1945. Peran serta pemerintah harus hadir dalam rangka melindungi hak-hak pekerja di masa sulit sekalipun. Akhirnya, adanya penelitian tentang kajian tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi *covid-19* berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja sangat diperlukan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan pendekatan hukum normatif untuk melakukan tinjauan yuridis dan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami PHK dengan berbagai bahan pustaka primer, sekunder dan tersier serta dokumentasi hukum yang relevan. Berkaitan dengan metode yang digunakan tersebut, maka dapat dinyatakan hukum merupakan norma-norma yang ditulis dan

¹⁴ Soepoo dan Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 1975, hal. 23.

¹⁵ Harian Tempo, <https://bisnis.tempo.co/read/1334437/marak-phk-akibat-corona-jokowi-diusulkan-atur-asuransi-pesangon/full&view=ok>, diakses pada tanggal 5 Maret 2022.

¹⁶ Zaeni, Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, halaman 45.

diterbitkan dalam bentuk undang-undang dan disahkan oleh kelembagaan atau institusi yang memiliki otoritas penuh. Disamping itu, digunakan pandangan yang bersikap hukum merupakan bagian dari norma-norma yang sistematis dengan sifat yang dimilikinya adalah berdiri sendiri, tidak terbuka serta terbebas dari lingkungan kemasyarakatan.¹⁷

Dalam rangka melakukan telaah yang dibutuhkan dalam analisa pada penelitian ini, kasus pemutusan hubungan kerja dipandang mempunyai akibat ukuran normatif pada peraturan dan implementasi atas produk hukum terkait serta mengaplikasikan analisa yang diperoleh sebagai bagian dalam menjelaskan persoalan hukumnya.¹⁸ Selanjutnya, dalam melakukan kajian tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) digunakan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada penelitian ini diterapkan teknik analisis data logika deduktif, yaitu kesimpulan yang dihasilkan dari kondisi umum untuk digunakan pada kasus yang bersifat individual¹⁹ atau mendeskripsikan hal-hal dari yang sifatnya general (umum) digunakan untuk menyimpulkan hasil analisa menjadi hal-hal yang berlaku secara lebih spesifik (khusus).²⁰

PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19

Peranan tenaga kerja dalam dunia usaha memberikan kontribusi terhadap perkembangan yang nyata dan memiliki peran ganda, yaitu peran yang diberikan untuk kepentingan pemilik usaha dan peran sebagai pelaku pembangunan suatu bangsa dalam perputaran roda perekonomian secara nasional. Oleh karena itu, berbagai alasan apa pun yang menyebabkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kondisi yang sangat tidak diharapkan khususnya bagi tenaga kerja. Namun demikian, berdasarkan pasal 61 Undang-undang Ketenagakerjaan

¹⁷Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan Ke-7, Jakarta, Kencana, 2011. hal.37.

¹⁸Johnny Ibrahim. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing. 2005. hal. 321.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 249

²⁰ Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana. Hal. 38

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 dinyatakan bahwa perjanjian kerja akan selesai akibat beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Tenaga kerja tutup usia.
2. Masa kontrak kerja selesai dan tidak diperpanjang lagi.
3. Terbitnya keputusan pengadilan atau ketetapan lembaga persengketaan hubungan industrial dengan memiliki status hukum yang tetap (*inkracht*).
4. Dalam kondisi kejadian (terjadi) dalam pasal yang tertuang dalam ikatan/perjanjian kerja tertentu atau dalam peraturan perusahaan yang sebelumnya telah disepakati antara tenaga kerja dan manajemen perusahaan.

Disamping adanya situasi dan kondisi yang dapat menyatakan hubungan kerja dapat berakhir, maka dalam Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan juga bahwa perusahaan dilarang mem-PHK karyawannya meliputi kondisi-kondisi sebagai berikut ini:

1. Karyawan absen dalam bekerja atau berhalangan dikarenakan menderita sakit dilengkapi bukti medis berupa surat keterangan dari dokter dan tidak terjadi dalam kurun 12 bulan secara berurutan (kontinyu).
2. Karyawan tidak dapat mengikuti kerja di perusahaan, dikarenakan memenuhi panggilan (kewajiban) bela negara sebagaimana dinyatakan dalam amanat menurut undang-undang yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
3. Karyawan sedang menunaikan ibadah sesuai perintah agamanya sehingga berhalangan masuk kerja.
4. Karyawan sedang melangsungkan pernikahannya.
5. Karyawan wanita yang sedang hamil, menjalani persalinan, mengalami keguguran atau sedang memberikan/menyusui kepada anaknya.
6. Karyawan memiliki hubungan darah dan atau terjadi hubungan pernikahan antar sesama karyawan dalam perusahaan yang sama dan dikecualikan bila sebelumnya telah dituangkan pada pasal dalam perjanjian/ikatan kerja bersama atau dalam peraturan perusahaan.
7. Karyawan mengadakan dan menjadi partisipan atau pengurus dalam perserikatan kerja (ikatan buruh) dengan aktivitas tidak pada jam kerja

atau pada jam kerja atas seizin manajemen perusahaan (kesepakatan) yang terkait dalam ikatan kerja yang telah disepakati atau dalam peraturan perusahaan yang berlaku.

8. Karyawan melaporkan kepada petugas kepolisian dikarenakan pemilik perusahaan melakukan pelanggaran hukum atau tindak pidana.
9. Diakibatkan adanya paham yang berbeda, faktor SARA (suku, agama, rasialis dan agama), kondisi lingkungan dan fisik serta adanya status tertentu dalam perkawinan.
10. Karyawan mengalami kecacatan berat (permanen), menderita cacat tetap diakibatkan mengalami kecelakaan kerja, atau menderita sakit yang mempengaruhi kondisi kerja dan berdasarkan pemeriksaan dokter batas waktu kesembuhannya belum ada kepastian dalam waktu panjang.

Selanjutnya, pada perkembangan memasuki awal tahun 2020 terjadi wabah mematikan yang awalnya terjadi di negara Cina dinamakan *coronavirus Disease 19 (covid-19)*. Wabah tersebut tidak terbendung dan akhirnya menyebar hampir ke seluruh penjuru dunia termasuk memasuki wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dampak yang diakibatkan virus tersebut sangat luar biasa dengan banyak korban telah meninggal dunia sehingga pada tanggal 13 April 2020, Presiden Joko Widodo melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 pada 13 April 2020 menyatakan wabah *covid-19* sebagai bencana nasional (pandemi *covid-19*). Dalam perkembangannya, setelah adanya kepres tersebut terjadi gelombang penularan wabah tersebut semakin meluas dan dalam rangka memutus rantai penyebarannya dilakukan dengan terbitnya kebijakan pemerintah dan disahkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSPB).

Konsekuensi adanya kebijakan pembatasan sosial tersebut mengakibatkan terjadinya aktivitas yang mengundang kerumunan orang banyak dilarang, penerapan protokol kesehatan secara disiplin termasuk ada sangsi jika melanggar, sekolah-sekolah/perkuliahannya ditutup dialihkan dengan metode pembelajaran metode daring, pusat-pusat perbelanjaan/keramaian ditutup, kegiatan pasar dibatasi pengunjungnya, aktivitas kantor/perusahaan dialihkan menjadi bekerja dari rumah (*work from home*), penerapan aturan jaga jarak (*social distancing*), dan sejumlah

aturan pengetatan lainnya. Dalam kondisi tersebut, pemerintah berfokus dalam pengendalian dan penanganan pandemi *covid-19* secara memadai termasuk memberikan bantuan-bantuan sosial kepada lapisan masyarakat yang paling terdampak akibat pandemi tersebut. Dalam rangka menjaga efektifitas dalam penerapan kebijakan pembatasan tersebut, pemerintah membentuk satuan tugas khusus dari tingkat nasional (pusat) sampai dengan daerah-daerah setingkat RT yang dinamakan satgas *covid-19*.

Dalam menghadapai kondisi pandemi *covid-19* yang melahirkan adanya kebijakan pembatasan dari pemerintah berimbang kepada keberlangsungan dunia usaha khususnya bagi perusahaan yang dalam aktivitas produksinya dengan banyak melibatkan tenaga kerja. Hal yang tidak terbantahkan, dalam situasi krisis kesehatan tersebut dibarengi dengan menurunnya daya beli masyarakat bahkan perekonomian nasional juga mengalami kondisi penurunan yang sangat drastis. Akibatnya, banyak perusahaan yang tidak dapat bertahan dengan adanya pandemi *covid-19* sehingga adanya pemutusan hubungan kerja menjadi pilihan sulit tetapi memaksa untuk dijalankan. Pada situasi dan kondisi tersebut, dapat dinyatakan pandemi *covid-19* memberikan efek domino luar biasa yang memiliki kemampuan untuk melumpuhkan kelangsungan berbagai sektor usaha dan berimbang terjadinya PHK. Berdasarkan jumlah PHK yang secara resmi dilaporkan dan tercatat dalam data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2020 berjumlah 2,8 juta, sementara dari data yang didapat dari lembaga Kadin (Kamar Dagang dan Industri) bidang UMKM diperoleh jumlah sekitar 15 juta karyawan mengalami PHK dalam bentuk yang sudah dilaporkan ataupun yang tidak dilaporkan.²¹

Situasi pandemi *covid-19* dan kondisi penyebarannya masih terjadi serta ditunjang dengan fakta sebagian dunia usaha sulit bertahan akibat pandemi tersebut, kasus PHK menjadi fokus yang harus menjadi perhatian khususnya bagi pemegang kepentingan (*stakeholder*) terkait. Dalam hal ini, berbagai alasan yang bisa dikemukakan yang menjadi pemicu/pendorong (*driving force*) terjadinya

²¹ Kemenperin, Tangkal Krisis, Kadin Minta , <https://kemenperin.go.id/artikel/7684/Tangkal-Krisis,-Kadin-Minta-> diakses pada tanggal 26 September 2022.

perusahaan mem-PHK karyawannya dalam berbagai sektor usaha adalah meliputi sebagai berikut ini:²²

1. Kebutuhan bahan baku menjadi sulit tersedia dengan lancar dan harganya pun menjadi lebih mahal, akibat adanya pembatasan sosial berskala besar sehingga berpengaruh terhadap harga pokok produksi dan menurunnya produktivitas karyawan.
2. Berkurangnya permintaan produk di pasaran sehingga berakibat menurunnya omset penjualan secara signifikan dan mempengaruhi arus perputaran (*cash flow*) perusahaan.
3. Penerapan protokol kesehatan secara ketat dan pembatasan sosial, mengakibatkan potensi pengembangan pasar baru tidak dapat berjalan dan tidak bisa menaikkan omset penjualan.
4. Pembatasan perpindahan penduduk dari dan antar lokasi sangat dibatasi, sehingga beberapa sektor menjadi lumpuh diantaranya adalah industri pariwisata, transporatasi, penginapan, kuliner dan lain sebagainya.
5. Daya beli masyarakat secara keseluruhan mengalami penurunan dan berimbang kepada kebutuhan esensial saja demi menjaga kondisi keuangan mereka karena mengalami pendapatan yang juga menurun.
6. Fokus pendanaan pemerintah terserap kepada penanganan pandemi *covid-19* sehingga pendanaan dalam berbagai sektor infrastruktur dan sektor riil lainnya menjadi dibatasi secara intensif.
7. Perputaran perekonomian secara nasional mengalami penurunan secara drastis dengan ditunjukkan angka pertumbuhan yang minus sehingga berkontribusi terhadap daya saing dunia usaha secara keseluruhan.

Berbagai fenomena yang ditimbulkan akibat adanya pandemi *covid-19*, menyebabkan sejumlah perusahaan tidak bisa bertahan dan akhirnya harus mengambil langkah penyelamatan usahanya salah satunya dengan mem-PHK karyawannya. Pada kondisi tersebut merupakan keputusan yang berdampak khususnya bagi karyawan yang terkena PHK dan di sisi yang lain terkait dengan adanya peraturan berupa undang-undang ketenagakerjaan yang harus dipenuhi. Berbagai pertimbangan yang diambil dalam keputusan PHK harus dilakukan dengan mengambil cermat, risiko terkecil dan terkendali. Demi alasan mempertahankan usaha atau dengan dalih penyelamatan usaha bagi pengusaha tidak serta merta memperbolehkan tenaga kerja menjadi korban ketidakadilan oleh pengusaha. Pengusaha dalam kondisi apapun harus tetap memikirkan nasib

²²Denisa Domingus dan Johnson Dongoran. “Tingkat PHK Dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 3, No.2, 2021, hal. 37.

karyawannya karena peran tenaga kerja menjadi bagian penting yang selama ini turut serta membesarakan usahanya.

Terjadinya PHK karyawan harus mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sehingga dapat menjadi jalan solusi bersama yang bisa diterima baik oleh pengusaha, pekerja ataupun pemerintah. Berdasarkan Pasal 164 Ayat (1) undang-undang tersebut dinyatakan bahwa pemilik usaha (pengusaha) dapat mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mengalami kondisi darurat memaksa (*force majeure*). Selanjutnya, bila adanya pandemi *covid-19* sudah ditetapkan dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Virus Corona-19 sebagai bencana nasional, maka adanya pandemi tersebut dapat dikategorikan sebagai kondisi *force majeure*. Dengan demikian, dengan pendekatan hukum hormatif yang terkait dapat dinyatakan perusahaan diperbolehkan mem-PHK karyawannya karena mengalami dampak kelangsungan usahanya terganggu akibat pandemi *covid-19*.

Dasar adanya pandemi *covid-19* sebagai kondisi *force majeure* sehingga sejumlah perusahaan memutuskan mem-PHK karyawannya dan secara perundang-undangan diperbolehkan, tetapi hak-hak karyawan menjadi wajib untuk dipenuhi dalam menjalankan keputusan tersebut. Hal tersebut menjadi syarat yang tidak terpisahkan dan wajib dipenuhi oleh pengusaha dalam risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja atas keputusan pemutusan hubungan kerja. Pada Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pengusaha dalam mem-PHK karyawannya harus memenuhi hak-hak karyawan yang terkena PHK terdiri pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pemberian hak-hak tersebut ditekankan besarnya minimal mengikuti regulasi dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan harapan tidak mengakibatkan adanya perselisihan antara karyawan dengan pengusaha.²³ Dalam hal perusahaan tidak memenuhi kewajibannya tersebut,

²³ Adrian, Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung, 2011, halaman 272.

karyawan berhak mengadukan dalam bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dan dapat menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).²⁴

Selanjutnya, keberadaan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah diperbarui menjadi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau biasa disebut Undang-undang Cipta Kerja.²⁵ Dalam ketentuan yang terdapat pada semua pasal pada Undang-undang Cipta Kerja juga tidak ada yang bertentangan terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja pada kondisi *force majeure* sehingga tindakan tersebut tidak melanggar dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.²⁶

B. Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Ter-PHK akibat Pandemi Covid-19

Keberadaan karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian terpenting sebagai salah satu komponen bangsa khususnya pada dunia usaha sehingga mempunyai hak untuk dapat dilindungi dalam kiprahnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Perlindungan hukum bagi karyawan yang ter-PHK merupakan bentuk perlindungan berkaitan dengan harkat maupun martabat, juga sekaligus memberikan pengakuan atas hak asasi manusia yang dimilikinya berdasarkan kerangka hukum dari tindakan ketidak-adilan atau kesewang-wenangan pihak yang memperkerjakannya. Dalam kondisi *force majeure* atas munculnya *covid-19* ditetapkan dengan status dalam kategori bencana nasional menjadi pandemi *covid-19* sehingga ada ketentuan pemilik usaha diperbolehkan mem-PHK karyawanya karena usahanya kolaps, maka tindakan tersebut memberikan konsekuensi yuridis (hukum) untuk dapat terpenuhinya hak-hak karyawan yang ditimbulkan akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 156 dan Pasal 164 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa karyawan yang

²⁴ Rika Putri Subekti, “Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga”, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 7, 2018, hal. 16.

²⁵ Toifur dan Ditha Wiradipura. “Kritik Atas Kewenangan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Dalam Penegakkan Hukum Persaingan Usaha”. *Pagaruyuang Law Journal*, volume 8, nomor 2, 2022, hal. 72

²⁶ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendrab Ridwanul Ghoni. “Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”. *Administrative & Governance*, Vol. 3 No 2, 2020, hal 89.

terkena PHK yang diakibatkan karena perusahaan menderita rugi dalam masa 2 tahun secara berurutan (kontinyu) atau karena keadaan darurat memaksa (*force majeure*) berhak mendapatkan uang pesangon, uang perhargaan masa kerja dan penggantian hak.²⁷ Besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dapat diperlihatkan pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

Tabel B.1. Besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja²⁸

Uang pesangon		Uang penghargaan masa kerja	
Lama kerja (tahun)	Tarif berlaku (gaji/per bulan)	Lama kerja (tahun)	Tarif berlaku (gaji/per bulan)
< 1	1	3 - 6	2
1 - 2	2	6 - 9	3
2 - 3	3	9 - 12	4
3 - 4	4	12 -15	5
4 - 5	5	15 - 18	6
5 - 6	6	18- 21	7
6 - 7	7	21 -24	8
7 - 8	8	> 24	10
> 8	9	-	-

Berdasarkan informasi Pada Tabel 1 tersebut di atas, karyawan yang terkena PHK mendapat uang pesangon dengan besarnya uang pesangon menyesuaikan dengan lama kerja dan tarif gaji per bulan yang diterima. Disamping itu, karyawan ter-PHK juga berhak atas uang penghargaan masa kerja berdasarkan lama kerja dan tariff gaji per bulan yang diterima. Dalam hal ini, perlu ditegaskan karyawan yang ter-PHK mempunyai hak-hak yang tidak boleh diabaikan dan sebagai kewajian melekat dan mempunyai sangsi hukum untuk diadukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bagi pemilik usaha/pengusaha untuk memenuhinya. Oleh karena itu, berdasarkan atas pertimbangan kondisi *force majeure* tidak menjadi bagian

²⁷ May Linda Iswaningsih, I NyomanPutuBudiarthadan Ni Made PuspasutariUjianti. "PerlindunganHukumTerhadapTenagaKerjaLokalDalamUndang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law CiptaKerja". *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2021, hal 478.

²⁸ Talenta, Peraturan terkait Perhitungan Uang Pesangon PP 35 2021, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/> diakses pada tanggal 26 September 2022.

yang disalahgunakan oleh pengusaha dalam mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja karyawan.

Dalam hal ini keputusan mem-PHK karyawan harus dilakukan dalam beberapa tahapan dalam bentuk pertimbangan yang matang sehingga harus dilakukan dengan cermat dan memenuhi rasa keadilan bagi pekerja. Bahkan, bilamana keputusan PHK merupakan langkah yang tidak terelakan untuk dilakukan, maka sebelum dilaksanakan keputusan tersebut sebaiknya dirundingkan terlebih dahulu antar pemilik usaha dengan karyawan yang terkena PHK atau dengan lembaga perserikatan pekerja sehingga bisa mendapatkan kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.²⁹ Langkah ini, menjadi pertimbangan untuk dilakukan demi kebaikan bersama dan mencegah dampak yang meluas, seperti demo besar-besaran atau solidaritas yang memicu tindakan berbau anarkis akibat adanya perselisihan atau sengketa antara pemilik usaha dan karyawannya.³⁰

Dalam kaitannya, para tenaga kerja atau karyawan yang berpotensi terkena PHK akibat adanya pandemi *covid-19*, pemerintah turut ambil bagian dan berperan aktif melalui Ida Fauziah selaku Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dengan memaparkan bahwa harus dilakukan dialog sosial dengan penekanan rasa empati dan kerja secara bersama-sama dalam rangka mendapatkan jalan keluar yang *win-win solution* sehingga kejadian PHK dapat dihindari.³¹ Bahkan dalam memperkuat adanya komitmen tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 memuat hal-hal sebagai berikut ini:

1. Dalam menghadapi adanya pandemi *covid-19* dilaksanakan terhadap karyawan atau pekerja untuk dilindungi dalam hal pengupahan serta hak-hak lainnya.

²⁹ Agri Chairunisa Isradjuningtias. "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia". *Jurnal Hukum Unpar*, Vol. 3 No. 1, 2019, hal. 24.

³⁰ Purgito. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 9 No. 1, 2018, hal 231.

³¹ Hukumonline.com, narasumber talks, <https://www.hukumonline.com/talks/narasumber/lt5ce7a3a9451b4/dr-ir-sutrisno-iwantono--ma/> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.

2. Status yang disandang sebagai orang dalam pemantauan (OPD) untuk karyawan atau pekerja dengan dibuktikan surat keterangan dokter akibatnya dilarang masuk kerja selama 14 hari, berhak untuk dibayarkan gajinya secara penuh dalam masa tersebut.
3. Bagi karyawan atau pekerja yang dalam kategori suspek *covid-19* sehingga diwajibkan melakukan karantina atau isolasi berdasarkan surat keterangan dokter, diwajibkan bagi pengusaha untuk membayarkan gajinya dalam porsi penuh 100% tanpa ada pemotongan.
4. Bagi karyawan atau pekerja yang menderita *covid-19* dengan dibuktikan surat keterangan dokter sehingga berhalangan masuk kerja, maka pengusaha diwajibkan membayarkan gaji karyawan tersebut berdasarkan ketentuan dalam undang-undang yang berlaku.
5. Bagi perusahaan yang dalam aksi untuk memutus rantai penyebaran *covid-19* sehingga mengadakan pembatasan aktivitasnya dalam rangka memenuhi kebijakan pemerintah daerah masing-masing, dapat melakukan perubahan metode pembayaran dan tarif upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dengan pertimbangan kelangsungan usaha bersama.

Dalam hal ini, baik melalui usaha bersama dengan melibatkan kontribusi pemerintah dan badan-badan perserikatan yang tergabung dalam perserikatan (asosiasi) tenaga kerja, dalam menyikapi pandemi *covid-19* sangat dianjurkan untuk menunda atau menghindari adanya keputusan PHK karyawan.³²

Bahkan, dalam rangka meminimalisir keputusan PHK, pengusaha dapat melakukan upaya pengurangan gaji karyawan atau penangguhan gaji karyawan dengan mekanisme melakukan perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan mengedepankan mencari solusi bersama untuk menjaga kelangsungan usaha. Dengan keyakinan pandemi *covid-19* akan berakhir dan kondisi nantiya akan beragsur pulih kembali, hasil yang didapatkan dalam perundingan tersebut dalam koridor dengan tanpa menghilangkan hak-hak karyawan dan kewajiban tetap melekat bagi pengusaha. Pandangan yang sama sesuai dengan pernyataan Sri

³² Ari Hermawan, “Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *Kertha Patrika*, Vol. 38, 2016, hal. 65.

Soedewi Masjchoen Sofwan bahwa *overmacht* (keadaan memaksa) merupakan kondisi pemilik usaha (pengusaha) tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi kewajiban (*absolute overmacht*) tetapi masih memungkinkan memenuhi kewajibannya tersebut, tapi berupaya meskipun belum mencapai keseimbangan dalam bentuk hasil saat sekarang atas kapabilitas sebagai pelaku usaha dan berakibat menyebabkan rugi dalam jumlah banyak (*relative overmacht*).³³

Dalam menyikapi adanya pandemi *covid-19* diharapkan memelihari dampak yang terarah dalam kepastian hukum yang dihadapi oleh karyawan dalam kelangsungan bekerjanya. Dalam kaitan tersebut, kepastian hukum yang didapat merupakan jaminan yang diperoleh oleh tenaga kerja terhadap perlakuan secara hukum yang diberikan oleh Negara dengan perundang-undangan yang berlaku agar pengusaha tidak berlaku kesewenang-wenangan dan tidak adil kepada pekerjanya.³⁴ Disamping itu, keputusan pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh karyawan merupakan sangsi sosial yang diterimanya di masyarakat dan juga memberikan dampak atau pengaruh dalam mental, psikologis, ekonomis dan finansial.³⁵

PENUTUP

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat diberikan kesimpulan, yaitu berdasarkan tinjauan yuridis keputusan mem-PHK tenaga kerja atau karyawan diperbolehkan karena adanya pandemi *covid-19* dapat dianggap sebagai kondisi memaksa (*force majeure*) berdasarkan keputusan presiden tersebut. Dalam hal PHK merupakan pilihan yang terelakan untuk dilakukan karena kondisi *force majeure* tersebut, memberikan konsekuensi sangsi hukum melekat jika hak-hak pekerja ter-PHK tidak dibayarkan oleh pemilik usaha. Sebaliknya, jika pelaku usaha melalaikan kewajibannya tersebut, dikarenakan pekerja ter-PHK mempunyai hak-hak secara hukum yang dilindungi dapat menggugat pelaku usaha ke pengadilan hubungan industrial (PIH).

³³Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980, hal. 20.

³⁴H. Ridwan Syahrani, *Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, PT.Alumni, Bandung, 2009, hal. 124.

³⁵Lalu Husni, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, (selanjutnya disebut Lalu Husni II), hal. 195.

SARAN

Pada penelitian ini disarankan bagi pemilik usaha yang memutuskan untuk mem-PHK pekerjanya, pemerintah memberlakukan aturan untuk dilakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan tersebut dalam rangka meninjau ulang keputusan PHK berdasarkan kondisi memaksa (*force majeur*) atau hanya mengambil kesempatan adanya suatu kondisi tertentu demi keuntungan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Abrar, Husen, *Manajemen Proyek*, Edisi 1, Andi Offset, Yogjakarta, 2011.
- Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,
- Asyhadie, Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial TenagaKerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008,
- Husni, Lalu *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012.
- _____, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004,
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2003.
- Masjchoen, Sri Soedewi, Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata FakultasHukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980,
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung. 1993,
- Ridwan, H Syahrani, *Kata-Kata Kunci MempelajariIlmu Hukum*, PT. Alumni, Bandung, 2009.
- Sugiyanto, Manajemen Pengendalian Proyek, Edisi 1, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung, 2011.

Jurnal:

- Agri Chairunisa Isradjuningtias, “Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia”, *Jurnal Hukum Unpar*, Volume 3 No. 1, 2019.
- Ari Hermawan, “Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *KerthaPatrika*, Vol. 38, 2016.
- Denisa Domingus dan Johnson Dongoran, “Tingkat PHK Dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 3, No.2, 2021.
- Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative & Governance*, Vol. 3 No. 2, 2020.
- Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons dan Merlien Irene Mutitaputty, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Masa Pandemi Covid-19”, *Tatoh Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 3, 2021.
- May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiartha dan Ni Made Puspasutari Ujianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja”, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol.3 No.2, 2021.
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia”, *Cakrawala Hukum*, Vol.12 No. 1, 2021.
- Niru Anita Sinaga, “Analisa Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 4 No. 2, 2018.
- Purgito, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol.9 No.1, 2018.
- Rika Putri Subekti, “Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga”, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 7, 2018.

Syafrida, Syafrizal dan Riza Anggraeni, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahan Terancam dapat Dipilitkan", *Pamulang Law Review*, Vol.3 No.2, 2020.

Toifur dan Ditha Wiradipura, "Kritik Atas Kewenangan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Dalam Penegakan Hukum Persaingan Usaha", *Pagaruyuang Law Journal*, Vol. 8 No. 1, 2022.

Internet:

Harian Tempo, <https://bisnis.tempo.co/read/1334437/marak-phk-akibat-corona-jokowi-diusulkan-atur-asuransi-pesangon/full&view=ok>, diakses pada tanggal 5 Maret 2022.

Hukumonline.com, narasumber <https://www.hukumonline.com/talks/narasumber/lt5ce7a3a9451b4/dr-ir-sutrisno-iwantono--ma/>, diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.

Kemenperin, Tangkal Krisis, Kadin Minta <https://kemenperin.go.id/artikel/7684/Tangkal-Krisis,-Kadin-Minta->, diakses pada tanggal 26 September 2022.

Talenta, Peraturan terkait Perhitungan Uang Pesangon PP 35 2021 <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>. diakses pada tanggal 26 September 2022.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar

Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 12 Tahun 2020 tentang tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional

Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.