



PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Khalda Fadilah, Andriyanto Adhi Nugroho

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Fenomena kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia begitu pesat hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan dan melemahnya perekonomian negara Indonesia sehingga menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh di Indonesia secara masal. Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kurang lebih menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami force majeure atau dalam keadaan memaksa. Pada prinsipnya saat terjadi force majeure maka tanggung jawab atas segala ganti rugi dan tuntutan itu akan hilang dan tidak ada pergantian biaya kerugian apabila terjadi suatu keadaan memaksa (force majeure) atau kejadian yang tidak disengaja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja bisakah dikategorikan sebagai alasan force majeure karena kondisi Pandemi Covid-19 yang sudah dikatakan sebagai bencana nasional dan memberikan informasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan force majeure. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Pemutusan Hubungan Kerja, Force majeure.

PENDAHULUAN

Virus COVID-19 tidak hanya tersebar di kota Wuhan, tetapi juga menyebar sangat luas hampir ke seluruh negara dalam waktu yang singkat. Pada tanggal 2 Maret 2020 pemerintah mengumumkan bahwa ada 2 WNI yang positif terinfeksi virus corona jenis SARS-CoV-2 di wilayah Depok, Jawa Barat yang diduga setelah bertemu dengan warga asal Jepang yang menetap di Malaysia. Kasus virus corona menyebar di Indonesia berawal dari sebuah pesta dansa yang diadakan disalah satu club musik di daerah Jakarta Selatan yang dihadiri oleh beberapa peserta dari negara lain tidak hanya warga negara Indonesia, termasuk warga asal Jepang tersebut dan WNI asal Depok yang merupakan guru dansa dan juga merupakan sahabat dari WNA asal Jepang tersebut.² Penyebaran Covid-19 di Indonesia begitu pesat hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan dan melemahnya

E-Mail : khaldafadilah13@yahoo.com

DOI : www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v8i1.334-350

Publisher : ©2021UM- Tapsel Press

² dr. Rizal Fadli, 'Begini Kronologi Lengkap Virus Corona Masuk Indonesia' (2020) 1(1) <<https://www.halodoc.com/artikel/kronologi-lengkap-virus-corona-masuk-indonesia>> diakses 17 Januari 2021

perekonomian negara Indonesia sehingga menimbulkan akibat kepada pekerja/buruh di Indonesia.

Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.³ Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini berdampak pada bidang ekonomi menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan. Hampir semua sektor perekonomian nasional mengalami perlambatan yang menyebabkan kekhawatiran Covid-19 menyebabkan krisis ekonomi yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal.⁴

Setiap pekerja atau karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki kontrak kerja untuk menjamin dirinya atas hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan berdasarkan undang - undang dan hukum yang berjalan. Kontrak kerja yaitu kesepakatan yang dibuat antara karyawan dengan pengusaha dengan tertulis ataupun lewat pembicaraan, untuk kerja dengan periode waktu atau kerja dengan periode waktu yang berisi persyaratan kerja, hak, serta kewajiban. Tiap perusahaan harus membuat kontrak kerja pada hari pertama calon pekerja bekerja. UU No. 13 tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan berisi tentang kontrak kerja pembuatan serta regulasinya secara terinci. Berbagai forum diskusi yang mempelajari tentang keberhasilan penerapan force majeure, PHK, serta pengartian apakah Covid-19 termasuk pra-syarat kondisi yang akan rami untuk dipelajari. Perusahaan yang merasakan dampak negatif dari penyebaran covid-19 harus segera melakukan mitigasi kerugian. Presiden Joko Widodo menyatakan sangat penting mitigasi pengaruh dari virus corona (Covid-19) pada bagian riil. Bagian riil atau disebut juga real sector, yaitu sektor yang bersentuhan langsung dengan kegiatan ekonomi di masyarakat yang sangat mempengaruhi atau yang keberadaannya dapat dijadikan tolok ukur untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi. Jokowi menilai bahwa sektor riil adalah sektor yang sangat terpukul dengan adanya pandemi Covid-19. Sehingga, beliau memerintah para menteri agar dilakukannya mitigasi pada bagian riil hasil dampak dari pandemi Covid-19. Mitigasi diharapkan menjadikan bagian riil bertahan serta tidak menjalankan PHK untuk pekerja. Dibutuhkan penyelamatan, butuh rangsangan ekonomi untuk bagian yang paling terkena pengaruh. Dikarenakan bagian riil menarik tenaga kerja yang tinggi serta diharapkan mampu bertahan dan tidak ada pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.⁵ Karena banyak perusahaan yang berfikir PHK dapat sebagai opsi oleh perusahaan atau pengusaha untuk menurunkan kredit

³ Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' (2020) *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2). hlm 120.

⁴ Mustakim dan Syafrida, S, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia' (2020) *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(8). hlm 696.

⁵ Maulandy Rizky B.Y, 'Menaker: 2 Juta Pekerja Kena PHK Akibat Corona' (2020) <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4234423/menaker-2-juta-pekerja-kena-phk-akibat-corona>> Diakses 24 Januari 2021. hlm. 2.

pada perusahaan tersebut yang memiliki tujuan menstabilkan perusahaan dan tidak terjadi krisis keuangan agar berkurangnya dampak negative dari pandemi Covid-19. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 mengatakan “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Berdasarkan Pasal 164 serta 165 UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yang berisi sebuah perusahaan memiliki hak menghilangkan relasi kerja pada karyawan jika pada suatu perusahaan terjadi *force majeure* atau dalam keadaan memaksa.⁶ Di dalam pasal 164 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika telah mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, sedangkan kasus penyebaran covid-19 belum mencapai 2 tahun. Pasal 1244 serta 1245 KUHPerdara menjelaskan bahwa konsep *force majeure* memiliki prinsip saat *force majeure*, tanggungjawab serta dari semua kerugian serta tidak ada tuntutan dan ganti uang rugi jika pada kondisi terpaksa (*force majeure*) atau tidak disengaja.⁷

Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa (majikan/pengusaha) pada yang lebih lemah (pekerja/buruh).⁸ Hak merupakan suatu kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum yang dapat menjamin kesejahteraan masyarakat, sedangkan kewajiban adalah sebuah atau sekumpulan norma positif yang memerintahkan seseorang/individu dengan menetapkan sebuah sanksi atau efek jera bagi individu yang melanggarnya. Menurut hukum ketenagakerjaan dikatakan bahwa perusahaan serta karyawan mempunyai hak serta kewajiban yang wajib dipenuhi. Negara seharusnya menyadari bahwa tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam sistem pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya ketentuan yang jelas dalam pelaksanaannya.⁹

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 kurang lebih mengatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja lalu mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum adanya hubungan kerja perusahaan dan pekerja/buruh harus melakukan perjanjian kerja yang berisi tentang hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh. Salah satu perlindungan hukum untuk para pekerja/buruh adalah pada saat mereka terkena pemutusan hubungan kerja.

Beberapa kasus perusahaan besar di Indonesia yang melakukan PHK pada saat pandemi Covid-19 yaitu: Gojek Indonesia memutuskan untuk

⁶ Imas Novita Juaningsih, ‘Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.’ (2020) *ADALAH*, 4(1). hlm. 190.

⁷ Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling, ‘Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeure’ *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5(1), pp.1-15. hlm 4.

⁸ I Gusti Ayu Dewi Suwanti dan Ni Luh Gede Astariyani, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi’ (2019) *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 6(7), pp.1-15. hlm 4.

⁹ Siti Zulaichah, ‘Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam’ (2019) *Journal of Islamic Business Law*, 3(4). hlm 2.

melakukan tindakan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 430 pekerja pada Rabu, 24 Juni 2020. PHK merupakan wujud restrukturisasi bisnis dari pengaruh pandemi Covid-19. Manajemen Gojek membetulkan berita PHK ini. Co-CEO Gojek Andre Sulistyو serta Kevin Aluwi mengatakan, PHK telah menimpa 360 pekerja Gojek pada bagian GoLife, yaitu GoMassage, GoClean serta GoFood Festival. Selain gojek indonesia, terdapat perusahaan Garuda Indonesia memutuskan untuk menjalankan Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak pilot yang bekerja. Hal ini merupakan pengaruh dari melemahnya sektor penerbangan di Indonesia dikarenakan pandemi corona. Direktur Utama Garuda Indonesia Irfan Setiাপutra, menyatakan peraturan Garuda Indonesia yang berjalan yaitu pengakhiran kontrak kerja karyawan yang dipercepat dan profesi penerbang di status relasi kerja pada periode waktu tertentu.¹⁰

MNC Group juga menjadi salah satu perusahaan yang mengadakan PHK dengan besar-besaran. Perusahaan mengadakan PHK pada pekerja dikarenakan pengaruh pandemi corona. Ahmad Mora Saputra menggugat MNC Group atas gugatan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. MNC Group tidak memberikan hak-hak kepada karyawannya, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak perjanjian antara karyawan dan perusahaan.¹¹

Melalui latar belakang tersebut, Penulis merumuskan masalah atas penulisan ini yaitu Apakah pandemic Covid-19 bisa dikategorikan sebagai *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja? Dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure*?

Penelitian ini bertujuan untuk tugas akhir mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta serta untuk pemenuhan kriteria agar diperoleh gelar sarjana hukum, lain halnya dengan tujuan khusus penulisan ini yaitu:

1. Memberikan informasi mengenai hukum pada karyawan atau buruh yang terdampak PHK karena Pandemi Corona.
2. Menyajikan informasi tentang PHK Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengetahui hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja bisakah dikategorikan sebagai alasan *force majeure* karena kondisi Pandemi Covid-19 yang sudah dikatakan sebagai bencana nasional.

Penelitian merupakan penyelidikan sistematis untuk meningkatkan jumlah pengetahuan dan wawasan manusia sebagai bentuk dalam suatu proses mengidentifikasi dan menyelidiki fakta atau masalah yang bertujuan

¹⁰ Tira Santia, 'Terkepar, 6 Nama Besar yang Harus PHK Ratusan Karyawan Akibat Corona.' (2020) <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terkepar-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona>.> Diakses 20 Januari 2021. Hlm. 1.

¹¹ Syahrizal Sidik dan CNBC Indonesia. 'Waduh! PHK Tanpa Pesangon, Eks Karyawan Gugat MNC Group.' (2021) <<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210115094439-17-216173/waduh-phk-tanpa-pesangon-eks-karyawan-gugat-mnc-group>.> Diakses 20 Januari 2021. Hlm. 1.

untuk memperoleh wawasan dan untuk menemukan solusi dari permasalahan tersebut yang tepat.¹² Saat dilakukan penelitian agar mampu terlaksana dengan optimal, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan Yuridis Normatif. Metode penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum dengan teori pendekatan dan metode analisis kepada asas - asas hukum positif yang tertulis dalam perundang - undangan.¹³ Suatu penelitian yang menekankan pada segi-segi yuridis yang menitik beratkan pada penelitian kepustakaan (ilmu hukum), yang mengatur secara substansial mengenai banyaknya pemutusan hubungan kerja saat pandemi covid 19 karena force majeure.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian memakai yang memiliki sifat penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan tujuan menampilkan sifat seseorang, kondisi, gejala, atau suatu kelompok, untuk memilih penyebaran suatu gejala dengan gejala lain dan terdapat atau tidak relasi dari gejala dan gejala lain pada rakyat.¹⁴ Didasarkan pada penjelasan diatas, hal ini menyatakan solusi dari masalah yang menjadi fokus menampilkan kondisi obyek atau subyek yang menjadi fokus saat ini didasarkan pada fakta yang ada.

3. Tahap Penelitian

Studi kepustakaan adalah pelajaran tentang bacaan serat regulasi PerUU yang memiliki hubungan dengan dengan objek penelitian.

4. Jenis Data

Data Sekunder

Data sekunder termasuk dokumen-dokumen, buku-buku yang saling terkait, hasil penelitian dengan bentuk lapora, dll. Data sekunder antara lain:

A. Bahan Hukum Primer

Yaitu jenis bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan judul yang dipakai dalam penelitian ini.

Bahan Hukum Primer terdiri dari :

- Undang-Undang Dasar NRI 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - a. Pasal 1244 KUHPerdato

¹² Djulaeka dan Devu Rahayu, 'Metode Penelitian Hukum', Surabaya: Scopindo Media Pustaka, (2019) hlm. 2.

¹³ Muchamad Chakim dan Marjan Miharja, 'Eksistensi Pasal 28 Ayat I Undang-Undang Advokat' (2019) , Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media, hlm. 17.

¹⁴ I Made dan Pasek Diantha, 'Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum' (2016), Jakarta: PT. Interpratama Mandiri, hlm. 9.

- b. Pasal 1245 KUHPerduta.
- Pasal 1313 KUHPerduta
- Pasal 1601a KUHPerduta
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nasional Non-Alam Penyebaran Covid-19

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder antara lain referensi atau kepustakaan dengan wujud buku literatur, artikel, makalah-makalah atau karya ilmiah yang terkait pada penelitian yang dilakukan.

5. Metode Pengumpulan Data

Penulisan penelitian ini memakai metode pengumpulan melalui cara antara lain:

Studi Kepustakaan Teknik kepustakaan dikerjakan melalui pencarian dan pengumpulan data yang ada pada jurnal serta buku referensi yang berhubungan dengan yang sedang diteliti.

6. Metode Analisis Data

Metode yang dipakai yaitu analisis kualitatif, adalah penjelasan data dengan cara bermutu pada wujud kalimat yang rapi, logis, serta tidak tumpang tindih, hal ini mengakibatkan mudahnya penerapan data serta paham akan hasil analisis. Data yang telah didapatkan, kemudian diidentifikasi ulang. Bersumber dari data ini dikerjakan suatu analisis melalui implementasi regulasi UU yang berhubungan dengan masalah pada penulisan proposal.

PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pada saat pandemi Covid-19

Force majeure merupakan keadaan memaksa, menurut Subekti dalam buku Hukum perjanjian *force majeure* merupakan suatu keadaan yang dapat membuat pembelaan kepada debitur dengan tujuan agar menampilkan debitur tidak dapat melaksanakan sesuai dengan perjanjian karena dari keadaan atau hal yang tidak disangka serta posisi debitur tidak mampu melakukan apa-apa pada kondisi atau peristiwa yang hadir dengan tidak

direncanakan.¹⁵ Analisa pandemi Covid-19 yang menjadi dasar alasan perusahaan dilakukannya PHK kepada karyawan atau buruh secara masal dikarenakan dalam kondisi terpaksa dimana perusahaan mengalami kerugian yang disebut menjadi *force majeure* masih mampu dikerjakan karena dianggap sudah sesuai tetapan pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara tentang *force majeure*.

Pasal 1244 KUHPerdara¹⁶ menyatakan debitur wajib menerima hukuman untuk mengganti biaya, kerugian serta bunga. Jika tidak mampu membawa bukti tidak melaksanakan ikatan itu atau dalam waktu tidak tepat saat dilaksanakannya ikatan itu dikarenakan suatu hal yang diluar rencana, yang tidak mampu bertanggungjawab teradap itu. Apabila kesepakatan yang disahkan pihak belum meregulasi tentang klausula *force majeure*, pihak itu masih mampu memakai hukum fundamental pasal 1245 KUHPerdara.¹⁷ Agar pengadilan dapat mengabulkan, alasan *force majeure* yang diberikan wajib dibarengi bukti yang cukup, contohnya perihal dampak real oleh debitur saat kondisi pemaksaan (*overmacht*) itu.

Dalam Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003¹⁸ tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan kerja selesai jika karyawan meninggal dunia atau menganut hasil dari kesepakatan kerja bersama dari pekerja serta perusahaan. Apabila perusahaan melakukan PHK sebelum periode kontrak kerja selesai, perusahaan memiliki keharusan dalam mengganti rugi berupa upah hingga batas waktu selesai dalam periode waktu kesepakatan kerja. Pekerja/buruh memiliki harapan untuk mendapatkan sebuah upah untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Kebutuhan dasar menurut Sudjana (2000) yaitu:¹⁹

- A. Kebutuhan dasar untuk hidup yang berupa, pangan, sandang, papan, bahan bakar, dll;
- B. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu;
- C. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi;
- D. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan yang berupa, penghargaan atasa HAM, keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.

Dalam kondisi pandemi covid-19, Negara Indonesia mengalami krisis ekonomi yang membuat perusahaan banyak yang melakukan tutup permanen atau mengambil kebijakan pemutusan hubungan kerja secara

¹⁵ Tri Harnowo, 'Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian.' (2020) <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>> Diakses 21 Januari 2021. Hlm. 1.

¹⁶ Pasal 1244 KUHPerdara tentang Force Majeure

¹⁷ **Pasal 1245 KUHPerdara tentang Force Majeure**

¹⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁹ Abdul Khakim, 'Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia' (2016) , Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 6.

besar - besaran. Pekerja/buruh merasakan dampak negatifnya karena dalam kondisi seperti ini mereka tidak ingin di PHK karena mereka akan kehilangan mata pencaharian dan tidak dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Pasal 1601a KUHPPerdata menjelaskan bahwa “ialah suatu persetujuan, bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu tertentu”.²⁰ Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan serta keperluan yang sifatnya jasmani serta rohani, pada relasi kerja atau internal relasi kerja. Bahwa dengan ini mengartikan jika SDM telah sampai pada tingkatan kepuasan yang berhubungan dengan rasa aman dalam bekerja dengan keperluan hidup yang terjamin, serta terdapat kesempatan saling berkomunikasi secara sosial.²¹ Dilansir dari CNBC Indonesia, Menurut Ahmad Mora Saputra, MNC Group tidak melakukan kebijakan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya menjadi jalan paling akhir tetapi pada kenyataannya perusahaan memilih jalan yang bertentangan, perusahaan memilih peraturan dengan PHK pada >30% pekerja MNC Aladin Indonesia.²² Penggugat yang melakukan gugatan kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atas dasar pemutusan hubungan kerja secara sepihak berjumlah delapan orang tetapi satu orang menolak disebutkan namanya. Mereka merupakan pekerja waktu tertentu (PKWT) yang masih mempunyai kontrak dalam perusahaan sesuai dengan perjanjian awal. Perjanjian waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perijinan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²³ Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 14, Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sesuai dengan pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 perihal Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)²⁴ PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu diatur supaya agar dapat melindungi pekerja atau karyawan, dengan teliti supaya tidak ada karyawan yang diangkat dengan cara

²⁰ Pasal 1601a KUHPPerdata

²¹ Ibid, Hlm. 8.

²² Syahrizal Sidik dan CNBC Indonesia. ‘Waduh! PHK Tanpa Pesangon, Eks Karyawan Gugat MNC Group.’ (2021) <<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210115094439-17-216173/waduh-phk-tanpa-pesangon-eks-karyawan-gugat-mnc-group>> Diakses 20 Januari 2021. Hlm. 1.

²³ Sayid Mohammad Rifqi Noval, ‘Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Sistem Ketenagakerjaan’, (2017), Bandung; PT. Refika Aditama, Hlm. 120.

²⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).

kesepakatan PKWT untuk karyawan dengan sifat berlanjut atau pekerja tetap perusahaan.²⁵

Tujuh orang yang melakukan gugatan tersebut:

1. Bondan Putra Ramadhan (tanggal berakhir kontrak 4 Desember 2020, sisa waktu kontak 9 bulan);
2. Grace Elizabeth (tanggal berakhir kontrak 30 September 2020, sisa waktu kontak 7 bulan);
3. Panca Adi Putra (tanggal berakhir kontrak 3 September 2021, sisa waktu kontak 18 bulan);
4. Andini Gustian Hutami (tanggal berakhir kontrak 6 November 2020, sisa waktu kontak 7 bulan 5 hari);
5. Ahmad Mora Saputra (tanggal berakhir kontrak 23 September 2020, sisa waktu kontak 6 bulan 23 hari);
6. Esty Sri Wahyuni (tanggal berakhir kontrak 6 Januari 2021, sisa waktu kontak 9 bulan 5 hari);
7. Raphael Sirait (tanggal berakhir kontrak 26 Januari 2022, sisa waktu kontak 22 bulan).

PT. MNC Aladin Indonesia mengadakan PHK dengan alasan terkena dampak dari pandemi Covid-19. Tetapi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja merasa jika perusahaan melakukannya secara sepihak sebelum selesainya kontrak kerja yang disetujui pekerja serta perusahaan. Dengan adanya perjanjian membuat adanya perbuatan hukum yang berakibat menimbulkan hak dan kewajiban bagi pihak pengusaha dan pekerja/buruh, satu pihak berhak atas prestasi dari pihak lain serta berhak atas prestasi pihak satunya. Dengan adanya kewajiban yang dilanggar menimbulkan berakibat sanksi bagi pelakunya. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh waktu tertentu (PKWT) sama seperti pekerja/buruh pada umumnya, tidak ada yang membedakan dalam bentuk status hubungan kerja.²⁶ Kontrak kerja suatu periode berdasarkan periode tertentu yang diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang selama 1 (satu) tahun.²⁷ Dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, Ida Fauziyah selaku Menteri Ketenagakerjaan, meminta para pengusaha merekrut kembali pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan akibat pandemi Covid-19.²⁸ Adanya langkah tersebut diharapkan ini dapat mengurangi angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja baru. Ida Fauziyah juga mengingatkan agar penerapan *new normal* harus tetap mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja/buruh. Menurutnya, industri memiliki hubungan erat dengan keberlangsungan

²⁵ Rizka Amelia Azis, 'Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.' (2016) Lex Jurnalica, 13(3), 146534. Hlm 244.

²⁶ Abdul Khakim, 'Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)', (2017), Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 53-85.

²⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 'Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia', (2019), Jakarta: PT. Prenadamedia Group, Hlm. 71.

²⁸ PHI-JSK. 'Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi Pekerja Yang Ter-PHK' (2020) <<https://kemnaker.go.id/news/detail/memasuki-new-normal-ibu-ida-minta-perusahaan-rekrut-lagi-pekerja-yang-ter-phk>> Diakses 24 Januari 2020. Hlm 1.

hidup banyak orang, sehingga harus dijalankan sesuai protokol kesehatan dan diawasi dengan ketat.²⁹ Karyawan MNC Group yang terkena PHK mengatakan bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak melihat hak yang didapatkan pekerja. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut yang menimbulkan pertentangan relasi industrial yaitu bedanya sebuah opini yang menimbulkan perselisihan pada pengusaha dan karyawan/buruh dikarenakan terdapat pertentangan hak, kepentingan, serta PHK. Adanya pertentangan pemutusan hubungan kerja diakibatkan karena tidak adanya kesesuaian pahan terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.³⁰ Pihak penggugat dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sudah menjalankan diskusi dengan MNC Group. Perundingan secara bipartit dilakukan sesuai dengan prinsip musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. ³¹Tetapi perusahaan sudah memutuskan menjalankan pemutusan hubungan kerja dengan tidak diberikan ganti rugi atau pesangon pada pekerja waktu tertentu (PKWT). Pasal 1313 KUHPerduta³² menjelaskan bahwa “batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengingatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal”.

PT. MNC Aladin Indonesia dinilai telah mengabaikan hak karyawannya yang menganut UU Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan supaya Perusahaan Membayarkan Kompensasi sejumlah kesepakatan kerja yang tersisa. Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa pekerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan kompensasi yang diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa jika pekerja waktu tertentu (PKWT) berakhir berdasarkan dengan berakhirnya jangka waktu pada perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian diawal, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh tersebut. Perlunya perlindungan untuk pekerja/buruh salah satunya adalah untuk menghindari dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenangnya.³³ Uang kompensasi tersebut diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

²⁹ *Ibid*,Hlm 1.

³⁰ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 'Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia', (2019), Jakarta: PT. Prenadamedia Group, Hlm. 208-209.

³¹ Samun Ismaya, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (2019), Yogyakarta: Suluh Media', Hlm. 131.

³² Pasal 1313 KUHPerduta

³³ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 'Hukum Ketenagakerjaan', (2016), Jakarta: Sinar Grafika. Hlm, 90.

Didasarkan pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, karyawan memiliki hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak apabila ada pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon merupakan hak pekerja yang terkena PHK berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberian uang pesangon berbeda, didasarkan pada lama waktu kerja karyawan. Uang penghargaan lama waktu kerja menjadi simbol loyalitas pekerja pada perusahaan. ketentuannya, wajib bekerja paling sedikit 3 tahun di perusahaan itu perhitungan ini didasarkan pasal 156 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003. Uang penggantian hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah ganti rugi pada hak karyawan yang belum dipakai. Hak ini ada pada pasal 156 UU No. 13 tahun 2003.

Perhitungan besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2 dan 3:

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK
< 1 tahun	1 bulan upah	0
1 tahun sampai < 2 tahun	2 bulan upah	
2 tahun sampai < 3 tahun	3 bulan upah	
3 tahun sampai < 4 tahun	4 bulan upah	2 bulan upah
4 tahun sampai < 5 tahun	5 bulan upah	
5 tahun sampai < 6 tahun	6 bulan upah	
6 tahun sampai < 7 tahun	7 bulan upah	3 bulan upah
7 tahun sampai < 8 tahun	8 bulan upah	
8 tahun sampai < 9 tahun	9 bulan upah	
9 tahun sampai < 12 tahun		4 bulan upah
12 tahun sampai < 15 tahun		5 bulan upah
15 tahun sampai < 18 tahun		6 bulan upah
18 tahun sampai < 21 tahun		7 bulan upah
21 tahun sampai < 24 tahun		8 bulan upah
> 24 tahun		10 bulan upah

Sedangkan ketentuan perhitungan untuk uang penggantian hak sesuai dengan Undang-undang, yaitu:

1. Hak cuti tahunan yang tidak sempat dipakai serta hilang. Tidak ada ketentuan undang-undang yang mengatur cara mengitung konvensi nilai dari jumlah harian cuti ke dalam ruoiah. Namun, biasanya beberapa perusahaan yang menggunakan perhitungan dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Hak Cuti Proporsional yang Belum Diambil}}{\text{Jumlah Hari Kerja dalam 1 Bulan}} \times \text{Upah Tetap dalam 1 Bulan}$$

2. Biaya pindah untuk pekerja serta keluarga menuju kota atau tempat kerja baru.

3. Penggantian perumahan serta kesehatan diputuskan sejumlah 15 persen dari banyaknya uang pesangon serta UPMK yang diberikan ke pekerja.
4. Selain yang diputuskan saat kesepakatan kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Pandemi Covid-19 dikelompokkan menjadi *force majeure* dalam PHK

Kasus rantai penyebaran virus corona dengan jenis SARS-CoV-2 berdampak pada segala aspek terutama di bidang ketenagakerjaan dikarenakan menurunnya tingkat perekonomian negara yang diakibatkan oleh wabah virus corona. Virus Covid-19 ini sangat berdampak besar terhadap melemahnya perekonomian negara. Presiden Joko Widodo telah menetapkan pandemi Covid-19 sebagai status bencana nasional dengan menerbitkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nasional Non-Alam Penyebaran Covid-19³⁴, yang ditetapkan dan tanda tangani oleh Presiden Joko Widodo pada 13 April 2020 karena virus covid-19 dinilai menjadi tipe penyakit yang menyebabkan keadaan darurat kesehatan masyarakat. Dengan adanya penetapan status bencana nasional menjadi alasan kuat bagi debitur yang tidak mampu memenuhi kewajibannya karena disebabkan keadaan diluar prediksi serta tidak mampu dihindarkan. Dalam dunia hukum, istilah ini disebut dengan *force majeure* atau kondisi terpaksa (*overmacht*). Isi atau dalil dari Keppres No. 12 Tahun 2020 sama sekali tidak menghalangi perusahaan atau debitur untuk memenuhi kewajibannya dalam suatu perjanjian karena tidak ada pembatasan dan penghalang untuk masyarakat maupun pekerja dan pelaku usaha dalam melakukan aktifitas bisnis.

Dalam sebuah perjanjian perusahaan antara pekerja/buruh kasus virus covid-19 ini tidak dapat dikatakan langsung sebagai keadaan memaksa atau *force majeure*.³⁵ Di dalam pasal 164 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika telah telah merugi berkelanjutan selama 2 tahun. Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwa keadaan *force majeure* atau *overmacht* adalah keadaan pada saat debitur sangat tidak memungkinkan untuk memenuhi perutusan (*absolute overmacht*) atau keadaan dimana tetap bisa untuk membayar utang, namun membutuhkan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa diluar potensi manusia atau membuat rugi yang sangat besar (*relative overmacht*). Dimasa krisis yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 ini, PHK

³⁴ (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nasional Non-Alam Penyebaran Covid-19.

³⁵ Administrator Hukum 'Apakah Pandemi Covid-19 dapat dikategorikan *force majeure* dalam Hukum Indonesia.' <<https://hukum.ub.ac.id/apakah-pandemi-covid-19-dapat-dikategorikan-force-majeure-dalam-hukum-indonesia/>> Diakses 19 Januari 2021. Hlm 1.

adalah hal buruk. Keadaan yang tidak diinginkan oleh karyawan atau buruh. Pandemi Covid-19 merupakan hal yang memiliki sifat relatif dikarenakan prestasi mampu dikerjakan melalui *effort* yang tinggi.³⁶ Menko Polhukam Moh. Mahfud MD, mengatakan keadaan yang dikarenakan Covid-19 tidak dapat digunakan untuk *force majeure*.³⁷

Ketentuan dalam Pasal 1245 KUHPerduta menyatakan tidak ada ganti biaya, kerugian dan bunga. Apabila dikarenakan kondisi terpaksa atau karena hal yang terjadi diluar rencana, debitur terhalang untuk bekerja sesuai yang seharusnya, atau mengerjakan yang tidak boleh dikerjakan. Pasal 1245 KUHPerduta tidak cukup, perusahaan wajin dapat bukti ada halangan yang berdampak pada prestasi yang tidak mampu dikerjakan. Covid-19 tidak dapat langsung disebut menjadi keadaan yang berdampak pada kebijakan *force majeure*, kecuali keadaan perusahaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan prestasinya dikarenakan inti *force majeure* yaitu *all or nothing*, seperti terjadinya penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja bisa dikategorikan *force majeure* atau keadaan memaksa jika perusahaan tutup permanen akibat terus - menerus merugi atau keadaan memaksa. Jika perusahaan mengalami kerugian, perusahaan harus memberikan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik.³⁸

Hukum kontrak adalah bagian hukum perdata, hukum ini menitikberatkan pada kewajiban untuk melaksanakan dan memenuhi kewajiban itu sendiri (*self imposed obligation*).³⁹ Unsur-unsur yang mampu dianggap menjadi *force majeure* yaitu:

1. Peristiwa diakibatkan oleh alam.
2. Peristiwa diluar rencana yang telah diatur.
3. Peristiwa yang tidak bisa untuk menjalankan kewajiban pada kontrak dengan menyeluruh atau pada periode tertentu.⁴⁰

Menurut Pasal 164 ayat (1) mengatakan bahwa pengusaha mampu mnejalankan putusan relasi kerja kepada karyawan atau buruh yang dikarenakan perusahaan merugi secara berkelanjutan dalam 2 (dua) tahun, atau kondisi terpaksa (*force majeure*), melalui peraturan karyawan atau buruh memiliki hak uang pesangon dengan nilai 1 (satu) kali yang menganut Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja dengan nilai 1 (satu) kali yang menganut Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak yang sama

³⁶ Siti Romlah 'Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia.' (2020) 'ADALAH, 4(1). Hlm 221.

³⁷ Muhammad Yasin dan Hamalatul Qur'ani, 'Aturan-Aturan Terkait Force Majeur dalam KUH Perdata.' (2020) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea94d2ca424f/aturan-aturan-terkait-iforce-majeur-i-dalam-kuh-perdata/>>. Diakses 24 Januari 2021. Hlm. 1.

³⁸ Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, 'Dapatkah Untung Uang PHK', (2008), Jakarta: Penerbit PPM, Hlm. 29.

³⁹ Agri Chairunisa Isradjuningias, 'Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.' (2015) *Veritas et Justitia*, 1(1). Hlm 141.

⁴⁰ Werner Melis, Force Majeure and Hardship Clauses in International Commercial Contracts in View of the Practice of the ICC Court of Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Paris an December 6-9, 1983, Hlm. 215.

dengan Pasal 156 ayat (4). Syarat perusahaan memberikan PHK pada karyawan atau buruh yang dikerjakan perusahaan memiliki alasan *force majeure* dengan maksud Pasal 164 ayat (1) wajib dilakukan bersamaan saat penutupan perusahaan. Jika perusahaan melakukan aktivitas seperti biasa atau tidak menutup perusahaan selamanya, maka tidak dapat menjalankan pemutusan hubungan kerja pada karyawan menggunakan alasan covid-19 menjadi keadaan *force majeure*. Wabah virus Covid-19 ini tidak membuat perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan *force majeure* absolut karena tidak ada alasan keadaan memaksa atau merugi tetapi dengan *force majeure* efisiensi yang terdapat pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan mengatakan apabila PHK dilaksanakan pengusaha dikarenakan perusahaan menjalankan secara efisien, sehingga karyawan atau buruh memiliki hak atas pemberian uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali yang telah ditentukan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali yang telah ditentukan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, serta uang penggantian hak yang telah ditentukan Pasal 156 ayat (4).

PENUTUP

PT. MNC Aladin Indonesia dinilai telah mengabaikan hak karyawannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan supaya Perusahaan Membayarkan Kompensasi sesuai dengan sisa kontrak kerja yang masih ada. Berdasarkan pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa pekerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan kompensasi yang diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa jika pekerja waktu tertentu (PKWT) berakhir berdasarkan dengan berakhirnya jangka waktu pada perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian diawal, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh tersebut.

Dalam keadaan pandemi Covid-19 perusahaan tidak bisa langsung melakukan kebijakan PHK kepada karyawannya dengan sepihak. Pandemi Covid-19 merupakan hal yang bersifat relatif karena prestasi masih dapat dilaksanakan dengan pengorbanan yang begitu besar. Menurut saya, Pasal 1245 KUHPdata saja tidak cukup, pihak perusahaan harus bisa membuktikan adanya halangan yang betul-betul mengakibatkan prestasinya tak bisa dilakukan. Covid-19 tidak bisa langsung dikatakan sebagai suatu keadaan yang mengakibatkan berlakunya kebijakan *force majeure*, kecuali memang keadaan perusahaan betul-betul tidak mungkin untuk

melaksanakan prestasinya karena konsep force majeure adalah all or nothing, seperti terjadinya penutupan perusahaan.

Perusahaan bisa mengambil kebijakan lain selain dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara masal dan harus bisa lebih memberikan pengorbanan yang lebih besar untuk menjalankan prestasi ini agar tidak merugikan pekerja/buruh dalam keadaan pandemi covid-19. Dalam situasi seperti ini kita semua termasuk pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah harus merangkul satu sama lain untuk mensejahterakan semuanya.

Daftar Bacaan

- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 'Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia', (2019), Jakarta: PT. Prenadamedia Group.
- Chakim, Muchamad dan Marjan Miharja, '*Eksistensi Pasal 28 Ayat I Undang-Undang Advokat*' (2019), Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Djulaeka dan Devu Rahayu, '*Metode Penelitian Hukum*', Surabaya: Scopindo Media Pustaka, (2019).
- Ismaya, Samun, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', (2019), Yogyakarta: Suluh Media'.
- Khakim, Abdul, 'Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)', (2017), Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul, 'Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia' (2016), Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Made, I dan Pasek Diantha, '*Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*' (2016), Jakarta: PT. Interpretama Mandiri.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi, 'Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Sistem Ketenagakerjaan', (2017), Bandung; PT. Refika Aditama.
- Rini, Dedes Eka dan Susi Kusumawati, 'Dapatkah Untung Uang PHK', (2008), Jakarta: Penerbit PPM.
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 'Hukum Ketenagakerjaan', (2016), Jakarta: Sinar Grafika.

- Azis, Rizka Amelia, 'Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.' (2016) *Lex Journalica*, 13(3), 146534.
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa, 'Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.' (2015) *Veritas et Justitia*, 1(1).
- Juaningsih, Imas Novita, 'Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.' (2020) *ADALAH*, 4(1).
- Melis, Werner, Force Majeure and Hardship Clauses in International Commercial Contracts in View of the Practice of the ICC Court of Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Paris an December 6-9, 1983.
- Mustakim dan Syafrida S, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia' (2020) *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(8).
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeure' *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5(1), pp.1-15.
- Randi, Yusuf, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' (2020) *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2).
- Romlah, Siti, 'Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia.' (2020) *ADALAH*, 4(1).
- Suwantari, I Gusti Ayu Dewi dan Ni Luh Gede Astariyani, 'Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi' (2019) *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 6(7), pp.1-15.
- Zulaichah, Siti, 'Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam' (2019) *Journal of Islamic Business Law*, 3(4).