

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA DAMPAK COVID-19 SEBAGAI KEADAAN MEMAKSA

I Putu Yudhi Setiawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail : yudhi.setiawan0698@gmail.com

I Made Dedy Priyanto, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: dedy_priyanto@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i07.p09>

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan jurnal ini membahas mengenai mewabahnya covid-19 dikaitkan dengan keadaan memaksa (force majeure) dan membahas tentang dulisme perlindungan hukum bagi pekerja/tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (force majeure) dan akibat yuridis terhadap PHK tersebut. Penelitian memakai metode penelitian normatif, dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa wabah pandemi covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan memaksa (force majeure) bagi pemberi kerja dalam melakukan PHK kuncinya adalah pihak yang bersangkutan dapat menjelaskan bahwa kegagalan dalam memenuhi perjanjian bukan karena dirinya dan tidak semua perusahaan dapat menyatakan dirinya dalam keadaan memaksa (force majeure). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (force majeure) tercermin dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yaitu berupa memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun.

Kata kunci: *perlindungan hukum, pekerja, covid-19, keadaan memaksa (force majeure).*

ABSTRACT

The purpose of writing this journal discusses the outbreak of Covid-19 associated with force majeure and discusses legal protection drafts for workers / laborers who have been terminated due to force majeure and the juridical consequences of layoffs. The research uses normative research methods, using a statutory approach. The results of this study indicate that the Covid-19 pandemic outbreak can be used as a reason for force majeure for employers to lay off the key, the key is that the party concerned can explain that failure to fulfill the agreement is not because of him and not all companies can declare themselves in a state force majeure. Legal protection for workers affected by termination of employment due to force majeure is reflected in the Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2020 concerning work copyright which regulates legal protection for workers, namely providing the right to compensation, severance pay, and pension money.

Keywords: *legal protection, workers, covid-19, force majeure.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hukum. Ketentuan tersebut mengadung arti bahwa segala perbuatan harus didasarkan pada hukum. Didalam konstitusi Negara Indonesia

menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dengan ketentuan tersebut Negara harus memfasilitasi bagi seluruh rakyat Indonesia agar mendapat pekerjaan yang layak agar dapat tercapainya tingkat kehidupan yang sebesar-besarnya untuk keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk tercapainya tujuan tersebut, pemerintah harus menjamin kepastian hukum bagi tenaga kerja agar diantara pelaku usaha dan pekerja terjalin hubungan yang saling menguntungkan.

Dalam menjalankan suatu usaha, pelaku usaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya. Pengusaha dan tenaga kerja menciptakan suatu hubungan yang dimana hubungan tersebut berada di wilayah hukum perdata karena melibatkan kepentingan antara satu orang dengan orang yang lainnya khususnya dalam melakukan hubungan kerja. Untuk itu perlu adanya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Hal ini pantas dan harus diterima pekerja mengingat pekerja telah mendedikasikan pemikiran dan tenaganya untuk kepentingan perusahaan/pelaku usaha dimana mereka bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.¹ Perjanjian kerja adalah bagian awal dari terbentuknya suatu hubungan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat oleh pekerja maupun pemberi kerja yang akan menciptakan hak serta kewajiban.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur mengenai hak dan kewajiban tersebut serta peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan, yang dimana hak tersebut harus diterima oleh pekerja berdasarkan atas perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan segala bentuk yang menjadi keharusan bagi pekerja untuk dipenuhi berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja yang telah dibuat bersama pengusaha. Dengan memenuhi hak serta kewajiban tersebut, maka para pihak tersebut telah memenuhi prestasinya dengan menjalankan perjanjian kerja yang telah dibuat bersama.

Ketidakharmonisan hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan berbagai macam masalah. Salah satu akibat tidak harmonisnya hubungan tenaga kerja dan pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dimana keputusan tersebut adalah keputusan riskan yang dilakukan oleh pemberi kerja. Peristiwa yang tidak mudah untuk diselesaikan yang sering kali menimbulkan permasalahan, baik dari segi pengakhiran hubungan kerja tersebut maupun akibat hukum yang akan muncul dari berakhirnya hubungan kerja disebut pemutusan hubungan kerja. Ketidakharmonisan berlangsungnya suatu jalinan kerja dikarenakan salah satu dari pihak tersebut mengadakan hubungan dengan pihak lainnya, sehingga salah satu pihak dapat dirugikan.²

Dewasa ini pemutusan hubungan kerja sangat marak terjadi dikarenakan dampak dari penyebaran Covid-19. Tidak hanya Indonesia yang terdampak virus tapi Negara-negara lain di dunia juga mengalami mengalami hal yang sama. Selain berdampak pada terbatasnya aktifitas sehari-hari masyarakat, mewabahnya covid-19 juga berdampak langsung terhadap perekonomian nasional yang mengakibatkan kegiatan usaha dari

¹ Hulima, Dewi Indasari. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Privatum* 5, No.6 (2017): 112-113.

² I Made Udiana. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. (Denpasar, Udayana University Press, 2016), 31-32.

masyarakat baik usaha berskala besar maupun usaha kecil mikro dan menengah mengalami kerugian dikarenakan tidak dapat menjalankan usahanya secara normal. Sektor pariwisata, perhotelan, ritel dan restoran terkena dampak yang paling besar. Hal tersebut berdampak kepada tujuan yang ingin dicapai perusahaan yang berdampak kepada dirumahnya pekerja dan tidak jarang para pekerja di suatu perusahaan mengalami pemutusan hubungan kerja. Keadaan tersebut yang menjadi pemicu pemberi kerja melakukan PHK kepada pekerja secara sepihak. Meskipun demikian, hak-hak yang melekat pada pekerja juga harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Dalam ketentuan baru mengenai ketenagakerjaan pada Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf d mengatur mengenai pemberi kerja bisa saja melaksanakan suatu pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan perusahaan tersebut tutup dikarenakan suatu keadaan memaksa (*force majeure*), jika hubungan kerja didasarkan dengan ketentuan tersebut maka pekerja berhak memperoleh haknya yaitu pesangon sebesar satu kali. Berbeda dengan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan jelas dikatakan konsep *force majeure* yang menjelaskan pertanggungjawaban atas segala ganti rugi dan tuntutan akan hilang serta biaya kerugian tersebut tidak diganti jika terjadi keadaan memaksa (*force majeure*).

Penelitian ini juga diperkuat oleh jurnal dari manika putra, dkk dengan judul perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja karena *force majeure*, kemudian jurnal oleh yusuf randi yang berjudul pandemi corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan, selanjutnya jurnal dari arie exchell prayogo dewangker yang berjudul penggunaan klausula *force majeure* dalam kondisi pandemi, dan jurnal oleh mustakim, syafriada yang berjudul pandemi covid-19 sebagai alasan *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Jurnal yang telah dipaparkan tersebut menyatakan bahwa wabah covid-19 dapat dikwalifikasikan sebagai keadaan memaksa yang dijadikan alasan pembenar bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Namun dalam penelitian ini memiliki perbedaan antara jurnal yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu bahwa penelitian ini juga memperkuat alasan pengusaha dalam memberlakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dikarenakan covid-19 memenuhi salah satu unsur sebagai bencana non-alam dan pernyataan ini juga diperkuat oleh Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan pandemi covid-19 sebagai Bencana Non-Alam semakin memperkuat pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk keadaan memaksa (*force majeure*) yang diakibatkan karena keadaan alam atau keadaan yang bersifat darurat. Namun keadaan tersebut tidak dapat menjadi alasan bagi pemberi kerja untuk tidak memenuhi hak-hak dari pekerja berdasarkan UU ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya. Kondisi tersebut terjadi di seluruh wilayah Indonesia termasuk di Bali. Menurunnya jumlah kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Bali mengakibatkan banyak sektor usaha di bidang pariwisata menghentikan kegiatan usahanya beserta pekerja yang bekerja di bidang tersebut di PHK. Kejadian tersebut harusnya tidak menjadi alasan bagi pengusaha melakukan PHK, selain mempertimbangkan peraturan perundang-undangan juga harus mempertimbangkan nilai-nilai lokal yang ada di Bali khususnya konsep Tri Hita Karana.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dikaji berdasarkan latar belakang diatas yaitu:

1. Apakah Covid-19 dapat dijadikan keadaan memaksa (*force majeure*) oleh pemberi kerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja?

2. Bagaimana perlindungan hukum bagi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena dampak covid-19 sebagai keadaan memaksa?

1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui serta memahami perihal keadaan memaksa (*force majeure*) terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh pandemic Covid-19 serta untuk mengetahui perlindungan hukum bagi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena dampak covid-19 sebagai keadaan memaksa.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. sumber bahan hukum sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori, konsep, serta pandangan ahli hukum.³ Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dengan mengkaji Undang-Undang Cipta Kerja dan KUH Perdata. Sedangkan analisa yang digunakan terhadap data tersebut hanya berupa analisis normatif-kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Terhadap Pandemi Covid-19 Yang Dijadikan Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Oleh Pemberi Kerja Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dewasa ini dunia internasional dikagetkan dengan mewabahnya Covid-19 di belahan negara di dunia termasuk di Indonesia. Berbagai upaya telah pemerintah lakukan untuk mencegah penyebaran covid-19 di indonesia. Sejak awal pemerintah mencoba untuk membendung informasi mengenai penyebaran covid-19 di Indonesia, hal tersebut dilakukan bertujuan untuk meminimalisir spekulasi dan kepanikan dari masyarakat terkait informasi yang tidak jelas kebenarannya.⁴ Coronavirus adalah virus RNA strain tunggal positif, berkapsul dan tidak memiliki segmen. Coronavirus termasuk ordo Nidovirales, keluarga Coronaviridae. Struktur/bentuk coronavirus membentuk struktur seperti kubus dengan protein S berlokasi di permukaan virus.⁵ Menurut *World Health Organization (WHO)*, COVID-19 merupakan suatu penyakit yang dikategorikan dapat menular disebabkan dari jenis coronavirus yang ditemukan akhir-akhir ini. Tonggak awal mewabahnya virus ini adalah pada bulan Desember 2019 di Wuhan Cina. Di berbagai Negara COVID-19 dikategorikan sebagai pandemi yang menimbulkan suatu keadaan yang tidak biasa. Khusus di Indonesia pemerintah telah menghimbau masyarakat agar menjauhi kerumunan, menjaga jarak jika keluar rumah (*physical distancing*), disiplin mencuci tangan dengan air mengalir serta memakai masker jika berpergian keluar rumah.

Mewabahnya virus covid-19 di berbagai Negara termasuk Indonesia, mengakibatkan dampak yang sangat besar bagi tatanan social dan perekonomian di Indonesia serta mengakibatkan dibatasinya akses antar daerah sehingga berdampak

³ Suratama dan Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*, (Alfabeta, 2015), 11-12.

⁴ Yunus, N. R., & Rezki, A. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19." *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7, No.3 (2020): 230-231.

⁵ Yuliana, Y. "Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur." *Wellness And Healthy Magazine* 2, No. 1 (2020): 188-189.

pada usaha dari masyarakat dari UMKM yang di dalamnya termasuk usaha yang berskala besar mengalami kerugian karena ditutup serta dibatasinya kegiatan dari masyarakat tersebut. Sektor pariwisata juga mengalami kerugian yang tidak sedikit akibat dampak covid-19 ini. Industry pariwisata di Indonesia mengalami penurunan jumlah wisatawan luar negeri yang signifikan dengan pembatalan kunjungan dan penurunan jumlah pemesanan tiket pesawat. Hal tersebut terjadi karena keengganan dari masyarakat untuk berwisata akibat khawatir dampak covid-19. Penurunan jumlah wisatawan tersebut berdampak pada penurunan pendapatan dari bisnis pariwisata termasuk UMKM, serta terganggunya lapangan kerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan keadaan sebelumnya yang dimana sector pariwisata adalah salah satu bidang padat karya yang menghimpun lebih dari 13 juta pekerja.⁶

Salah satu daerah tujuan wisata terdampak adalah Bali yang mengalami penurunan jumlah wisatawan yang sangat signifikan. Bahkan dampak virus corona ini lebih buruk dibanding krisis moneter 1998, peristiwa bom Bali, dan letusan Gunung Agung. Banyak tempat wisata, hotel, restaurant dan akomodasi pariwisata lainnya ditutup untuk mencegah penyebaran virus tersebut. Akibat dari penutupan tersebut pelaku pariwisata banyak yang mengalami kerugian yang tidak sedikit yang mengakibatkan pekerja pada industri pariwisata tersebut dirumahkan dan tidak sedikit yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat ditutupnya tempat mereka bekerja. Karena dampak dari covid-19 tersebut yang sangat besar, Presiden Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam. Keputusan Presiden tersebut disahkan pada 13 April 2020. Penetapan keputusan tersebut dinilai terlambat karena negara tempat virus ini berasal telah menetapkan bahaya dari virus ini selama 4 bulan.⁷ Penetapan Keputusan Presiden tersebut menjadi pertimbangan bagi pengusaha termasuk pengusaha pariwisata untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan wabah pandemi covid-19 ini sebagai keadaan yang memaksa.

Keadaan memaksa atau disebut dengan *force majeure* adalah termasuk kondisi yang tidak dapat diprediksi sebelumnya yang berdampak pada debitur terhalang dalam melakukan atau memenuhi prestasi yang diberikan kepadanya.⁸ Di dalam ketentuan Kitab Undang- Undang Hukum Perdata pada pasal 1244 dan 1245 diatur mengenai keadaan memaksa (*force majeure*). Berdasarkan pasal tersebut terdapat unsur-unsur dari keadaan memaksa (*force majeure*) yaitu prestasi tidak dapat terpenuhi, penyebabnya yaitu berada diluar debitur dan penyebab tidak terpenuhinya prestasi yaitu suatu kondisi yang tidak pernah diperkirakan sebelumnya dengan demikian kesalahan tersebut tidak bisa dibebankan kepada debitur. Keadaan memaksa (*force majeure*) dapat disebabkan oleh beberapa keadaan yaitu:

1. Karena keadaan alam (*act of God*), suatu keadaan yang terjadi secara tidak terduga dan peristiwa tersebut tidak dapat dihindari.
2. Karena suatu kondisi yang bersifat darurat disebabkan karena keadaan atau situasi yang terjadi tidak dapat diprediksi sebelumnya dan sesuatu terjadinya

⁶ Sugihamretha, I. Dewa Gde. "Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata." *The Indonesian Journal of Development Planning* 4. No. 2 (2020):198-199.

⁷ Nasution, L. "Hak Kesehatan Masyarakat dan Hak Permintaan Pertanggungjawaban Terhadap Lambannya Penanganan Pandemi Global Coronavirus Covid-19". 'ADALAH. Vol. 4. No.1. (2020). h. 20.

⁸ Hidayat, R., & Komarudin, P. "Tinjauan Hukum Kontrak Syariah Terhadap Ketentuan *Force Majeure* Dalam Hukum Perdata." *Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran* 17. No. 1(2018): 36-37.

secara tidak wajar serta kondisi yang bersifat segera. Contohnya seperti, terjadinya peperangan, blokade, pemogokan, pandemi, terorisme, kerusuhan massa, kerusakan sarana dan prasarana yang mengakibatkan prestasi tidak terpenuhi, keputusan atau kebijakan yang diambil pemerintah serta kondisi tertentu sehingga mengakibatkan tidak terpenuhinya prestasi.⁹

Mewabahnya pandemi covid-19 di Indonesia mengakibatkan berbagai badan usaha merumahkan dan bahkan memutus hubungan kerja tenaga kerjanya karena perusahaan tersebut tidak mampu lagi untuk beroperasi. Keadaan seperti ini akan berpengaruh terhadap daya beli dari masyarakat yang dimana perputaran uang sangat minim dan kegiatan produksi barang oleh produsen terbatas untuk melakukan kegiatan usahanya.¹⁰ Dosen Fakultas Hukum Universitas Indonesia (FHUI) Aloysius Uwiyono berpendapat bahwa wabah covid-19 ini berdampak bagi pengusaha pekerja dan pemerintah, bagi perusahaan yang tidak dapat beroperasi sama sekali saat wabah ini berlangsung dapat memberlakukan pemutusan hubungan kerja untuk pekerjanya. PHK dapat diambil oleh suatu perusahaan bilamana perusahaan tersebut tutup dan merugi secara berturut-turut selama dua tahun atau dikarenakan suatu keadaan yang memaksa (*force majeure*).¹¹ Namun perusahaan tersebut wajib untuk membuktikan penyebab perusahaan tersebut mengalami kerugian yang berakibat penutupan operasional perusahaan. Menurut Aloysius, wabah pandemi covid-19 dapat dijadikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena pengusaha dan pekerja dilarang untuk melaksanakan kegiatan operasional usahanya seperti biasa. Pengusaha dapat melakukan PHK dengan dasar undang - undang Cipta Kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pasal 154A ayat (1) huruf d Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan mengenai pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaannya mengalami kerugian yang berkelanjutan sehingga berdampak kepada perusahaan tersebut tutup atau karena keadaan yang tidak terduga (*force majeure*). Meskipun demikian, pemutusan hubungan kerja adalah jalan terakhir, berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang salah satunya mengatur mengenai keputusan yang diputuskan oleh pengusaha untuk menutup usahanya secara keseluruhan atau sebagian. Dengan mempertimbangkan keberlangsungan usaha tersebut, maka bersaran upah dapat diberikan kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan telah ditentukan. Kesepakatan diambil berdaarkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan agar pekerja tidak hanya menerima keputusan dari pengusaha tapi ikut dalam forum diskusiguna memperjuangkan apa yang seharusnya mereka dapat. Meskipun demikian, tujuan dari negosiasi ini adalah sebagai upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga keberlangsungan usaha juga harus dipertimbangkan.

⁹ Rasuh, D. J. "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *LEX PRIVATU* 4. No. 2 (2016): 175-176.

¹⁰ Kurniawansyah, Heri, et al. "Konsep Kebijakan Strategis Dalam Menangani Eksternalitas Ekonomi dari Covid-19 Pada Masyarakat Rentan di Indonesia." *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities* 1.2 (2020): 133-134.

¹¹ Ady Thea DA, 2020, "Guru besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19", Hukum Online, <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea02c57c5dc8/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeuredampak-covid-19/> diakses tanggal 7 Agustus 2020

Berdasarkan pemaparan diatas, pandemi covid-19 menjadi wabah yang mengakibatkan berbagai sektor khususnya sektor ekonomi terganggu. Pelaku usaha banyak yang melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) karena operasionalnya terganggu. Terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan pandemi covid-19 sebagai Bencana Non-Alam semakin memperkuat pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk keadaan memaksa (*force majeure*) yang diakibatkan karena keadaan alam atau keadaan yang bersifat darurat. Dalam hal ini dampak pandemi covid-19 menyebabkan perusahaan tidak lagi mampu untuk menjalankan kegiatan usahanya dikarenakan pengusaha dan pekerja dilarang untuk melaksanakan kegiatan operasional usahanya seperti biasa untuk mencegah penyebaran virus ini. Berdasarkan hal tersebut pandemi covid-19 dapat dikategorikan sebagai suatu keadaan memaksa (*force majeure*), kuncinya adalah pihak bersangkutan dapat menjelaskan bahwa kegagalan dalam memenuhi perjanjian bukan karena dirinya, melainkan karena sesuatu yang tidak diduga dan tidak dapat diprediksi sebelumnya. Dengan catatan, bilamana suatu bencana atau keadaan darurat yang berdampak pada kerugian bagi perusahaan tersebut, yang idealnya menyatakan bahwa perusahaan mengalami keadaan memaksa (*Force Majeure*) adalah perusahaan itu sendiri dan ketentuan tersebut tidak dapat diberlakukan kepada semua perusahaan hanya bagi perusahaan yang terdampak dan tidak bisa beroperasi secara penuh, dikarenakan pemerintah tidak akan menyampaikan secara langsung bagi setiap perusahaan yang tergolong sebagai *force majeure* karena covid-19. Meskipun demikian, sesuai surat edaran dari menteri ketenagakerjaan bahwa PHK adalah jalan terakhir yang dapat diambil, jalan negosiasi harus dikedepankan dengan mempertimbangkan hak pekerja dan keberlangsungan perusahaan pengusaha dan pekerja dapat berunding untuk mencari solusi yang terbaik misalnya dengan meliburkan pekerja dan pengusaha dapat membayar upah dengan tetap mengacu pada undang -undang ketenagakerjaan.

3.2. Perlindungan Hukum Bagi Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa

Mewabahnya virus covid-19 di belahan negara di dunia termasuk di Indonesia yang membuat berbagai sektor khususnya sektor usaha menjadi terganggu. Banyak perusahaan yang menghentikan kegiatan usahanya, untuk mencegah penyebaran covid-19 meluas. Sektor pariwisata, perhotelan, ritel dan restoran adalah sektor yang terkena dampak paling besar akibat mewabahnya virus ini. Akibat dari berhentinya kegiatan usaha tersebut, banyak pekerja yang dirumahkan bahkan tidak sedikit yang yang di putus hubungan kerjanya dikarenakan mengalami kerugian akibat usahanya tidak berjalan seperti biasanya. Karena kerugian yang dialami pengusaha tersebut, berdampak kepadapemutusan hubungan kerja untuk mengurangi beban perusahaan. Mewabahnya Covid-19 di Indonesia dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam melangsungkan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK jika perusahaan tersebut tutup serta mengalami kerugian secara berkelanjutan atau dikarenakan oleh suatu keadaan yang bersifat memaksa. Terjadi keadaan yang tidak terduga sebelumnya yang mengakibatkan debitur tidak dapat melaksakan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya yang dimana keadaan ini tidak dapat dihindari oleh debitur yang merupakan definisi dari keadaan memaksa. Dengan demikian wabah pandemi covid-19 dapat dijadikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena pengusaha dan pekerja dilarang untuk melaksanakan kegiatan operasional usahanya seperti biasa dengan catatan pihak yang bersangkutan dapat menjelaskan bahwa kegagalan dalam memenuhi perjanjian bukan karena dirinya,

melainkan karena sesuatu yang terjadi secara tidak terduga dan tidak dapat diprediksi sebelumnya dan tidak semua perusahaan dapat menyatakan dirinya mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) hanya bagi perusahaan yang terdampak dan tidak bisa beroperasi secara penuh dapat melakukan PHK- dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*).

Kebijakan pemutusan hubungan kerja merupakan kebijakan yang dikategorikan sangat riskan diambil oleh pemberi kerja dikarenakan berhubungan langsung dengan penghasilan yang dapat menimbulkan terjadinya pengangguran yang mengakibatkan tingkat kesejahteraan masyarakat menurun.¹² Dalam penjelasan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”. Untuk meminimalisir terjadinya permasalahan di suatu perusahaan, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan namun kebijakan tersebut merupakan jalan terakhir yang bisa ditempuh.¹³ Namun belakangan ini secara terpisah dilakukannya pengakhiran hubungan kerja dengan alasan mewabahnya covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*).

Ketentuan yang mengatur mengenai keadaan memaksa terdapat pada Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa:

Pasal 1244 KUH Perdata: “Debitur diwajibkan mengganti segala bentuk kerugian serta bunga yang ditimbulkan jika tidak dapat melaksanakan perjanjian ataupun waktu pelaksanaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan yang di sebabkan oleh suatu keadaan yang tak terduga, ketentuan tersebut tidak bisa dibebankan kepada debitur walaupun dia tidak memiliki itikad buruk dalam memenuhi suatu prestasi”

Pasal 1245 KUH Perdata: “tidak ada penggantian kerugian dan bunga jika karena suatu keadaan memaksa yang terjadi secara tidak terduga, debitur terhalang untuk melakukan prestasinya atau memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi.”

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, rumusan mengenai suatu keadaan memaksa (*force majeure*) dalam KUHPerdata diuraikan berikut ini:

1. Kejadian yang melatar belakangi timbulnya keadaan memaksa adalah suatu insiden yang tidak bisa diduga terjadinya oleh para pihak yang menyepakati perjanjian (Pasal 1244 KUHPerdata)
2. Kejadian tersebut tidak bisa dibebankan nantinya kepada salah satu pihak yang akan menjalankan prestasi (Pasal 1244 KUHPerdata)
3. Suatu kejadian yang melatar belakangi keadaan memaksa (*force majeure*) diluar kesalahan debitur (Pasal 1244 KUHPerdata)
4. Kejadian yang melatar belakangi timbulnya keadaan memaksa (*force majeure*) tersebut terjadi diluar kelalaian dari para pihak (Pasal 1545 KUHPerdata).
5. Para pihak yang ikut di dalam suatu perjanjian tidak berada dalam kondisi untuk beretikat buruk (Pasal 1244 KUHPerdata)
6. Seumpama keadaan memaksa (*force majeure*) terjadi maka kontrak atau perjanjian yang dibuat sebelumnya akan gugur (Pasal 1545 KUHPerdata)

¹² Fahrurnisa, F., Razak, R., & Said, A. “Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep.” *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 3. No. 3 (2017): 317-318.

¹³ Terok, L. I. “Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak.” *Lex et Societatis* 3. No. 7. (2015): 95-96.

7. Andaikan keadaan memaksa (*force majeure*) terjadi, ganti rugi akibat prestasi tidak terpenuhi tidak diperbolehkan (Pasal 1244 juncto Pasal 1245, juncto Pasal 1553 ayat (2) KUHPerduta) namun untuk terciptanya keadilan, pemberian ganti rugi masih mungkin didapat.
8. Dampak dari keadaan memaksa berpindah menjadi yang semula berada di pihak kreditur menjadi pihak debitur dari semestinya barang tersebut diberikan (vide Pasal 1545 KUHPerduta)

Dengan ketentuan tersebut, jika pemutusan hubungan kerja (PHK) didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam KUHPerduta khususnya pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata maka pengusaha tidak berkewajiban untuk membayarkan hak-hak dari pekerja dengan demikian perlindungan hukum terhadap hak pekerja tidak dapat tercapai dan tidak memberikan kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan jaminan terhadap perlakuan yang manusiawi yang disertai dengan diakui dan dihormati hak-hak seseorang sebagai subyek hukum berdasarkan atas aturan hukum atas kesewenang-wenangan.¹⁴ Perlindungan hukum merupakan suatu cara untuk mengelola beragam kepentingan agar nantinya benturan antara kepentingan tersebut tidak terjadi sehingga kepentingan yang dijamin tersebut dapat dirasakan.¹⁵ Kaitan antara segala hak yang dimiliki oleh pekerja dengan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan karena pekerja dan pengusaha terikat dengan hubungan yang akan melahirkan hak serta kewajiban. Dengan demikian, pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata dan ketentuan yang terdapat di KUHPerduta yang lain yang mengatur mengenai keadaan memaksa tidak dapat diterapkan dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena perlindungan hukum serta kepastian hukum terhadap hak yang melekat pada pekerja tidak dapat terlindungi.

Selain ketentuan pada pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata tersebut, didalam Undang-Undang Cipta Kerja juga diatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan memaksa yaitu terdapat pada pasal 154A ayat (1) huruf d menjelaskan: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus karena keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pengusaha wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam penjelasan pasal 156 ayat (2) meliputi : a. untuk pekerja yang mempunyai kurang dari satu tahun masa kerja, memperoleh pesangon sebesar satu bulan upah; b. kepada pekerja yang memiliki masa kerja tidak sampai dua tahun atau satu tahun atau lebih, memperoleh pesangon dua bulan upah; c. pekerja dengan kurun waktu kerja tiga tahun atau dua tahun atau lebih, memperoleh uang pesangon tiga bulan upah; d. pekerja yang memiliki kurun waktu kerja empat tahun atau tiga tahun atau lebih, memperoleh pesangon empat bulan upah; e pekerja yang memiliki kurun waktu kerja tidak sampai lima tahun atau empat tahun atau lebih, memperoleh pesangon lima bulan upah; f. pekerja yang memiliki kurun waktu kerja enam tahun atau lima tahun lebih,

¹⁴ Rika Putri Subekti. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization : Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 7. No.1. (2018): 28-29.

¹⁵ Nola, L. F. "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki) (Integrated Legal Protection For Migrant Workers)." *Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan* 7. No.1. (2017): 40-41.

memperoleh pesangon enam, bulan upah; g. kurun waktu kerja pekerja tujuh tahun atau enam tahun lebih, memperoleh pesangon tujuh bulan upah; h. bagi pekerja yang memiliki masa kerja tidak sampai delapan tahun atau tujuh tahun atau lebih, memperoleh pesangon delapan bulan upah; i. untuk pekerja yang mempunyai kurun waktu kerja delapan tahun lebih, memperoleh pesangon Sembilan bulan upah.

Penjelasan pasal 156 ayat (3) meliputi : a. bagi pekerja yang memiliki masa kerja tidak sampai enam tahun atau tiga tahun atau lebih, pantas memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai dua bulan upah; b. pekerja yang memiliki kurun waktu kerja tidak sampai sembilan tahun atau enam tahun atau lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai tiga bulan; c. untuk pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari dua belas tahun atau Sembilan tahun atau lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai empat bulan upah; d. bagi pekerja yang memiliki masa kerja tidak sampai lima belas tahun atau dua belas tahun atau lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai lima bulan upah; e. bagi pekerja yang memiliki masa kerja delapan belas tahun atau lima belas tahun atau bahkan lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai enam bulan upah; f. pekerja yang memiliki kurun waktu kerja dua puluh satu tahun atau delapan belas tahun lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai tujuh bulan upah; g. pekerja yang memiliki kurun waktu kerja dua puluh empat tahun atau dua puluh satu tahun atau bahkan lebih, berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja senilai delapan bulan upah; h. untuk pekerjayag mempunyai kurun waktu kerja dua puluh empat tahun atau lebih, berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja senilai sepuluh bulan upah.

Kemudian penjelasan pasal 156 ayat (4) meliputi : a. belum gugurnya cuti tahunan yang dimiliki oleh pekerja; b. segala yang berkaitan dengan biaya atau ongkos pulang yang diperuntukkan kepada pekerja serta keluarganya; c. serta hal-hal yang berkenaan dengan kesepakatan yang telah disepakati dan tertuang didalam perjanjian kerja, serta peraturan yang terdapat dalam perusahaan dan perjanjian yang dilakukan secara bersama. Jadi dengan penjelasan tersebut maka pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (4) tersebut.

Selain mengatur mengenai keadaan memaksa ketentuan yang termuat dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur mengenai efisiensi. Dalam Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 dengan menguji pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja mengenai frasa "perusahaan tutup" kekuatan hukumnya tidak dapat dikatakan mengikat selama perusahaan atau tempat usaha tersebut bukan tutup atau tidak dapat beroperasi untuk sementara waktu atau tutup secara permanen artinya secara konstitutif MK dengan demikian frasa "perusahaan tutup" kekuatan hukumnya tidak dapat dikatakan mengikat selama diinterpretasikan tempat usaha atau perusahaan tersebut tidak tutup dalam waktu yang singkat atau tutup secara permanen.¹⁶ Dengan demikian perusahaan dapat menerapkan pengkhiran pada hubungan kerja dengan syarat serta ketentuan suatu perusahaan harus tutup dalam waktu yang tidak singkat atau tutup secara permanen. Dengan ketentuan tersebut berdasarkan ketetapan pasal 156 ayat (2) tersebut, pekerja mempunyai hak mendapatkan uang pesangon, pasal 156

¹⁶ Saputra, Rahmat. "Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Ma Nomor 295 K/Pdt. Sus-Phi/2015 Yang Tidak Mempertimbangkan Putusan Mk Nomor 19/Puu-Ix/2011 Yang Bersifat Final Dan Mengikat." *Cakrawala-Jurnal Humaniora* 18. No.1. (2018): 96-97.

ayat (3) berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak berdasarkan ketentuan dari pasal 156 ayat (4).

Merujuk pada ketentuan tersebut pengaturan yang dapat digunakan untuk melindungi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena keadaan yang tidak dapat terduga sebelumnya (*force majeure*) agar mendapatkan perlindungan hukum adalah pasal 154A ayat (1) huruf d dan pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yaitu dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun.¹⁷ Dengan demikian perlindungan terhadap hak pekerja terhadap pemberi kerja dapat tercapai dengan membayarkan hak-hak pekerja berupa hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun tersebut.

Berdasarkan aturan yang telah diuraikan, terjadinya pemutusan hubungan kerja karena keadaan yang terjadi secara tidak terduga/keadaan memaksa (*force majeure*), pemberi kerja sudah seharusnya memberikan hak-hak dasar yang menjadi kedaulatan dari pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa dengan demikian kedaulatan yang dimiliki oleh pekerja tersebut dapat terlindungi dengan didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.¹⁸

Mewabahnya covid-19 berdampak pada sektor usaha yang tidak bisa menjalankan kegiatan usahanya yang puncak dari keadaan tersebut yaitu dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan yang tidak terduga/keadaan memaksa (*force majeure*). Namun alasan *force majeure* tersebut tidak bisa dijadikan sebagai alasan bagi pengusaha untuk tidak menjalankan kewajibannya dalam memenuhi segala hak yang melekat dari setiap tenaga kerja. Hak atau kedaulatan yang melekat dan dimiliki oleh pekerja tersebut sudah selayaknya didapatkan oleh pekerja selama bekerja di tempat pekerja tersebut bekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja wajib memberikan serta memenuhi hak-hak dari pekerja meskipun dewasa ini banyak perusahaan yang tidak mampu menjalankan kegiatan usahanya karena dampak covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*). Namun pengusaha seharusnya mampu dalam menjalankan kewajibannya kepada pekerja dengan memenuhi hak atau kedaulatan dasar yang melekat dan dimiliki oleh pekerja terdampak pemutusan hubungan kerja Hal tersebut sesuai dengan konsep Tri Hita Karana yang ada di Bali. Tri Hita Karana adalah dasar filsafat hidup bagi masyarakat Bali, yang di dalamnya termuat tiga unsur keharmonisan yaitu perahyangan hubungan harmonis dengan Tuhan, Pawongan hubungan harmonis dengan sesama manusia, dan palemahan hubungan harmonis dengan lingkungan. Dalam hal ini hubungan harmonis pekerja dan pemberi kerja harus dijaga dengan mempertimbangkan salah satu konsep Tri Hita Karana yaitu pawongan. Nilai-nilai yang terkandung di dalam konsep Tri Hita Karana dapat dijadikan acuan atau dasar bagi pengusaha maupun pekerja untuk mencari jalan yang terbaik dalam menyelesaikan permasalahan pada hubungan industrial tersebut. Konsep ini juga dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi pemerintah provinsi Bali khususnya dan pemerintah pusat pada umumnya untuk memasukkan nilai-nilai konsep Tri Hita Karana ke dalam tata aturan

¹⁷ Ari Hermawan. "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun." *Kertha Patrika* 38. No. 1. (2016): 13-14.

¹⁸ Putra, A. A. N. W. M., Udiana, I. M., & Markeling, I. K. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5. No.1. (2018): 12-13.

perundang-undangan agar permasalahan pekerja dan pemberi kerja dapat berjalan harmonis.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mewabahnya pandemi covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) dalam melangsungkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan pandemi covid-19 sebagai Bencana Non-Alam semakin memperkuat pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk keadaan memaksa (*force majeure*). Namun tidak semua perusahaan dapat menyatakan dirinya mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) hanya bagi perusahaan yang terdampak dan tidak bisa beroperasi secara penuh. Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dari kejadian yang tak terduga, pengusaha wajib untuk melakukan ganti kerugian berupa pesangon kepada pekerja berdasarkan atas ketentuan baru mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yaitu pasal 154A ayat (1) huruf d dan pasal 156, yang didalamnya terdapat aturan, jika timbul pengakhiran hubungan kerja karena keadaan tak terduga atau keadaan memaksa, pengusaha wajib memberikan hak pekerja atas ganti kerugian, uang pesangon serta uang pensiun. Dengan ketentuan pasal 154A ayat (1) huruf d dan pasal 156 tersebut, sudah mencerminkan adanya suatu perlindungan terhadap hak-hak bagi pekerja terutama konsekuensi yuridis terhadap diberlakukannya pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga pemberi kerja wajib melaksanakan kewajibannya tersebut sehingga terciptanya rasa adil bagi pekerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku

I Made Udiana. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, (Udayana University Press, Denpasar, 2016).

Suratama dan Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*, (Alfabeta, 2015).

Jurnal

Ari Hernawan. "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun." *Kertha Patrika*, No. 1. (2016).

Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. "Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep." *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3 (3) (2017).

Hidayat, R., & Komarudin, P. "Tinjauan Hukum Kontrak Syariah Terhadap Ketentuan Force Majeure Dalam Hukum Perdata." *Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran*, 17 (1) (2018).

Hulima, Dewi Indasari. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Privatum*, 5 (6) (2017).

- Kurniawansyah, Heri, et al. "Konsep Kebijakan Strategis Dalam Menangani Eksternalitas Ekonomi dari Covid-19 Pada Masyarakat Rentan di Indonesia." *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, (1) 2 (2020).
- Nasution, L. "Hak Kesehatan Masyarakat dan Hak Permintaan Pertanggungjawaban Terhadap Lambannya Penanganan Pandemi Global Coronavirus Covid-19". 'ADALAH, 4 (1) (2020).
- Nola, L. F. "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki) (Integrated Legal Protection For Migrant Workers)." *Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan*, 7 (1) (2017).
- Putra, A. A. N. W. M., Udiana, I. M., & Markeling, I. K. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5 (1) (2018).
- Rasuh, D. J. "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *LEX PRIVATUM*, 4 (2) (2016).
- Rika Putri Subekti. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 7 (1) (2018).
- Saputra, Rahmat. "Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Ma Nomor 295 K/Pdt. Sus-Phi/2015 Yang Tidak Mempertimbangkan Putusan Mk Nomor 19/Puu-Ix/2011 Yang Bersifat Final Dan Mengikat." *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18 (1) (2018).
- Sugihamretha, I. Dewa Gde. "Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata." *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4 (2) (2020).
- Terok, L. I. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak." *Lex et Societatis*, 3 (7) (2015).
- Yuliana, Y. "Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur." *Wellness And Healthy Magazine*, 2 (1) (2020).
- Yunus, N. R., & Rezki, A. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19". *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7 (3) (2020).

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)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19

Internet

Ady Thea DA, 2020, "Guru besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19", Hukum Online, <https://m.hukumonline.com/berita/baca/1t5ea02c57c5dc8/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeuredampak-covid-19/> diakses tanggal 7 Agustus 2020