



JUSTICIABELEN

Jurnal Hukum

Journal homepage: <http://journal.umg.ac.id/index.php/justiciabelen/index>

Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure

Septarina Budiwati, Inayah, Nuswardani, Wafda vivid izziyana

Fakultas hukum Universitas muhammadiyah surakarta, Universitas muhammadiyah Ponorogo
sb214ums.ac.id, inayah@ums.ac.id, nus155@ums.ac.id, wafdavidivid.@mpo.ac.id

Kata Kunci :

PHK, Covid-19, Force Majeure

ABSTRAK

Dunia menghadapi permasalahan yang sangat krusial termasuk di negara Indonesia masa Pandemi Covid-19 saat ini. Kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Indonesia melakukan pencegahan penyebaran terhadap pandemi melalui berbagai kebijakan. Kebijakan tersebut, membuat perekonomian Indonesia mengalami banyak permasalahan, beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Pekerja harus istirahat dan bekerja di rumah. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, menganalisis aturan-aturan, kebijakan, asas, serta prinsip hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia masa pandemic covid 19 saat ini. PHK sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 seringkali menggunakan alasan force majeure, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Syarat PHK perusahaan yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Pandemi saat penetapan PHK belum mencapai 2 tahun. Kejelasan force majeure menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak. Alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Force majeure dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 di Indonesia Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 Menteri Ketenagakerjaan, menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah, fasilitas, shift kerja, atau merumahkan sementara waktu. Beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan memutus hubungan kerja tetap berdalih tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Covid-19 ini belum mencapai dua tahun. Alasan force majeure yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan. Force majeure diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan. Keadaan memaksa tersebut meliputi: Keadaan memaksa bersifat mutlak (absolut) Keadaan memaksa bersifat mutlak (relatif). Wabah covid-19 merupakan peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai force majeure.

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 merupakan pengalaman baru bagi Indonesia di era demokrasi modern. Covid-19 mengakibatkan dunia menghadapi permasalahan yang sangat krusial termasuk di negara Indonesia. menanggulangi covid-19 berjalan secara dilematis di berbagai negara. Akibat virus ini membuat pemerintahan serta masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. (Karina Hatane, 2021)

Upaya menekan jumlah penderita yang terinfeksi, berbagai kebijakan yang tersedia dalam Undang-Undang telah dicoba secara selektif oleh Pemerintah, di antaranya adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). kebijakan pemerintah dalam upaya menanggulangi permasalahan covid 19 dengan mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Penerapan PSBB dianggap tidak efektif dalam penanggulangan wabah, karena itulah Pemerintah menggagas penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri disebut PPKM dalam rangka pengendalian penyebaran Covid-19. (Moh. Muslim, 2020)

Kebijakan PPKM pertama kali diberlakukan oleh Pemerintah melalui Inmendagri No. 01 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Covid-19. Kebijakan PPKM dianggap Pemerintah jauh lebih efektif dalam menanggulangi penyebaran virus Covid-19 dibandingkan dengan kebijakan PSBB. (Imas Novita Juaningsih, 2020)

Indonesia hingga tahun 2021 masih berjibaku dengan masalah pandemi virus corona atau Covid-19. Tidak hanya Indonesia, berdasarkan data ISO 209

negara di dunia merasakan perjuangan yang sama dalam upaya pencegahan penyebaran terhadap pandemi Ada sekian langkah yang telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia guna menghentikan mata rantai virus Covid-19. (Khalda Fadilah, Andriyanto Adhi Nugroho, 2021)

Beberapa negara antara lain Spanyol, Perancis, Jerman dan Italia menerapkan pembatasan wilayah total atau yang dikenal dengan istilah lockdown. Pemerintah Indonesia baik di pusat maupun daerah justru kerap kali menggunakan berbagai macam istilah yang berbeda di setiap regulasi yang diterbitkan. Variasi istilah tersebut disesuaikan dengan kondisi dan situasi di wilayah terdampak. Berbagai macam istilah tersebut antara lain adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Pembatasan Sosial Berskala Lokal (PSBL), PSBB Transisi, hingga terbaru yakni Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Kebijakan tersebut, membuat perekonomian di Indonesia mengalami banyak permasalahan, sehingga beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Banyak perubahan kehidupan yang terjadi masa pandemi covid-19. Anak-anak biasa keluar untuk sekolah harus belajar di rumah. Pekerja di kantor maupun di pabrik dan lapangan kerja lainnya harus istirahat dan bekerja di rumah. Waktu terus berjalan, pandemi covid-19 terus pula tertahan, bahkan terus menerjang. Dunia usaha secara perlahan mulai tumbang, banyak pekerja yang dirumahkan. Berbagai upaya telah dilakukan, termasuk upaya khusus dalam rangka preventif, dengan menerapkan protokol kesehatan 3 M (memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan). (Suwantari, I Gusti Ayu Dewi dan Ni Luh Gede Astariyani, 2019)

Salah satu dampak dari pandemi covid-19 adalah maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data yang dipublikasikan dalam Tempo menunjukkan jumlah pekerja yang di PHK telah mencapai 3,05 juta.3 Masih menurut sumber yang sama, Bappenas sebelumnya memperkirakan

pengangguran tahun ini mencapai 4,2 juta. Sementara menurut survei Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk berpendapatan rendah dan pekerja di sektor informal adalah kelompok yang paling terdampak dari Covid-19. Kondisi agak berbeda di perkotaan yang terdampak adalah bisnis atau perdagangan. Gelombang PHK sampai Juli 2021 konsisten meningkat. Masa pandemi Covid-19 umumnya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi. Dampak pandemi Covid-19, selain pekerja di-PHK, Sebagian pekerja “dirumahkan”, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar). Salah satu langkah alternative yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka focus penelitian ini menganalisis pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid 19 perspektif *force majeure*.

2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, menganalisis aturan-aturan dan kebijakan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi perspektif *force majeure*,serta mengkaji asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia di masa pandemic covid 19 saat ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan Hukum ini ada untuk memberikan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum. Pada

masa pandemi covid-19 perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat penting diperlukan, mengingat bahwa keadaan ini merupakan keadaan diluar keadaan yang normal yang dapat membawa dampak terhadap pekerja maupun pengusaha bahkan juga pemerintah. (Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling, 2020)

Dampak yang dirasakan oleh pengusaha yaitu pengusaha tentu mengalami kondisi kesulitan keuangan sehingga pengusaha terpaksa harus menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya sehingga dapat berujung pada terjadinya pemutusan hubungan kerja, dalam hal pemutusan hubungan kerja karena dampak covid, membawa pengaruh tersendiri bagi pemerintah karena akan bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial, dan bagi pekerja sendiri pandemi covid ini dapat menyebabkan berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh, karena mengalami pemutusan hubungan kerja. (Siti Zulaichah,2019)

Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah bahwa hubungan yang menghasilkan keuntungan progresif terhadap kedua belah pihak. Perusahaan diuntungkan adanya tenaga dari pekerja dan pekerja mendapatkan kesempatan bekerja dan berpenghasilan dengan diberikannya pekerjaan oleh pihak pengusaha. Pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada para pekerja dianggap sebagai penentu kesejahteraan individu pekerja, meskipun secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja dianggap setara. Namun, kenyataannya secara sosial-ekonomis pekerja banyak yang merasakan bahwa kedudukannya tidak dapat disetarakan atau disejajarkan dengan kedudukan pengusaha, dikarenakan pengusaha memiliki kekuasaan untuk dapat menentukan berakhirnya kesejahteraan setiap pekerja.

PHK bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran,

permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari dan keluarganya, permulaan dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan, baik itu dari pengusaha maupun dari pemerintah agar pekerja/buruh dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Randi, Yusuf, 2020)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan force majeure, padahal perusahaan tersebut masih berproduksi seperti biasanya. (Asri Wijayanti, 2009)

syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan force majeure yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. ()

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat terjadi permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan

kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. faktor tersebut, dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah terjadi pandemi Covid-19 yang menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, banyak perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. ketidakjelasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di masa pandemic Covid-19 perlu ada upaya perlindungan hukum bagi para pekerja serta kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 masuk dalam force majeure bencana alam atau tidak.

PHK para pekerja dalam masa pandemi Covid-19 Ritme kehidupan manusia berkembang mengikuti tuntutan suatu zaman, dan manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang memiliki tenaga yang dapat menggerakkan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

hubungan hukum Pada umumnya selalu mempunyai dua sisi, satu pihak memiliki hak, pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi (Mertokusumo, 2005).

Hukum ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan.

Pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK (Ketenagakerjaan). Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralih dengan alasan “force majeure”. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang memperlakukan alasan force majeure bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi covid-19

Analisa force majeure dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 di Indonesia Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau force majeure .

Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena

keadaan memaksa atau force majeure tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait force majeure yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu.

Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap beralih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid-19 ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan force majeure yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Menurut Subekti, force majeure adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah force majeure dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah force majeure. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah force majeure (Suadi). Dengan adanya force majeure tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan force majeure yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan

memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya risikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semau sendiri mengatakan dirinya mengalami force majeure .

Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait force majeure . Menurut ketentuan pasal tersebut, maka force majeure dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1). Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.

2). Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.

Wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai force majeure . Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan.

4. Kesimpulan

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia masa pandemic covid 19 saat ini. Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah bahwa hubungan yang menghasilkan keuntungan progresif terhadap kedua belah pihak. PHK sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang

No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan force majeure, padahal perusahaan tersebut masih berproduksi seperti biasanya. syarat PHK perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. pandemi saat penetapan PHK belum mencapai 2 tahun. Kejelasan force majeure menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak. alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. force majeure dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 di Indonesia Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 Menteri Ketenagakerjaan, menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah, fasilitas, shift kerja, atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. beberapa perusahaan sudah mengeluarkan kebijakan memutus hubungan kerja tetap berdalih tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid-19 ini belum mencapai dua tahun. Alasan force majeure yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan. force majeure dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi: Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif). Wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan

itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai force majeure.

5. Daftar Pustaka

Arifinal, Mochamad, Aris Suhadi, and Rani Sri Agustina. "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19." *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 290–300. <https://doi.org/10.24269/lis.v4i2.323>

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Farianto & Darmanto Law Firm, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja Disertai Ulasan Hukum*, Rajawali Pres, 2009

Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol 4 No 1, 2020

Karina Hatane, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*, *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 3, Mei 2021

Khalda Fadilah, Andriyanto Adhi Nugroho, *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, Vol 8 No 1 2021

Moh. Muslim, *Phk Pada Masa Pandemi Covid-19*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3 / 2020.

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*, Vol.5 No.1,2020

Randi, Yusuf, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Yurispruden Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Vol 3 No.2, 2020

Suwantari, I Gusti Ayu Dewi dan Ni Luh Gede Astariyani, 'Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi', *Journal Ilmu Hukum*, Vol 6 No7,2019

Siti, Zulaichah, 'Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam' *Journal of Islamic Business Law*, Vol 3 No. 4, 2019