

TANGGUNG JAWAB HUKUM PERSEROAN TERBATAS (PT) TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19

Zul Hendrial¹, Hasnati², Indra Afrita³

¹²³Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning, Kota Pekanbaru

zulhendrial.unilak@gmail.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020 berdampak terhadap perekonomian nasional, termasuk sektor ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan Pasal 81 Angka 44 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. PT Prasepta Putra Salma melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang pekerjanya yaitu Winarno, Rianto, Zulkarnain, Marta Dinata, dan Fadhila Achmad. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr diputus bahwa PT Prasepta Putra Salma wajib membayar hak para pekerja. PT Bintang Prima Lestari Utama melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 1 (satu) orang pekerjanya yaitu Lenti Siregar. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn diputus bahwa PT Bintang Prima Lestari Utama wajib membayar hak pekerja. PT Ayoe Indotama Textile melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 2 (dua) orang pekerjanya yaitu Rohman dan Dedi Saputra. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2021/PNBdg diputus bahwa PT Ayoe Indotama Textile wajib membayar hak para pekerja.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja, tanggung jawab, akibat hukum

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Oleh karena itu, sektor ketenagakerjaan harus diatur secara seimbang sehingga di satu sisi dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan perekonomian nasional di sisi yang lain (Lalu, 2015)

Pengaturan sektor ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya mengenai kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha serta kepentingan pemerintah dan kepentingan masyarakat sehingga diperlukan pengaturan yang komprehensif mulai dari peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan,

perluasan lapangan kerja, pembinaan terhadap pelaku usaha dan tenaga kerja, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (R Joni, 2013)

Oleh karena itu, pada tanggal 25 Maret 2003 disahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi yang komprehensif mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020 berdampak terhadap perekonomian nasional, termasuk sektor ketenagakerjaan. Bahkan, pada tanggal 13 April 2020 Presiden Republik Indonesia menetapkan bahwa pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional (Salman, 2021).

Sejalan dengan itu, Pemerintah Republik Indonesia kemudian menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pembatasan Sosial Berskala Mikro (PSBM) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dengan meliburkan aktivitas pendidikan dan perkantoran serta menutup pusat-pusat keramaian masyarakat seperti mall, rumah ibadah, dan objek-objek wisata di beberapa daerah yang ada di Indonesia.

Dalam rangka mewujudkan tujuan Negara Republik Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia tahun 1945, negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Oleh karena itu, pada tanggal 20 November 2020 Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan harapan mampu menciptakan lapangan kerja baru dan menyerap tenaga kerja akibat pandemi Covid-19.

Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan Pasal 81 Angka 44 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

Menurut Yusuf Randi, pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja (Yusuf, 2020). Menurut Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun dan keadaan memaksa (Agung & Ahmad 2021).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi (Peter, 2015). Penelitian ini membahas mengenai tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas (PT) terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan akibat hukum tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas (PT) terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan, pendekatan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus (*case approach*) dengan menganalisis 3 (tiga) putusan pengadilan negeri yang berbeda-beda, yaitu :

1. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr
2. Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn
3. Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2021/PNBdg.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, dan Bahan Hukum Tersier. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang diperoleh dari putusan pengadilan. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum melalui studi kepustakaan untuk mendukung Bahan Hukum Primer. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang berfungsi melengkapi Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder, seperti Kamus Hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara membaca dan menganalisa peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah teknik dalam melakukan analisa secara deskriptif. Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif. Metode deduktif adalah metode yang digunakan dalam penarikan kesimpulan dengan menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus.

3. PEMBAHASAN

3.1 Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas (PT) Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19

Hukum adalah peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang bersifat mengikat untuk mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Aristoteles mengemukakan bahwa tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan bagi semua orang. Keadilan berasal dari kata 'adil'. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBI), adil artinya sama berat, tidak berat sebelah, atau tidak memihak. Menurut Franz Magnis Suseno, adil adalah perlakuan manusia yang sama sesuai dengan kewajiban dan hak. Menurut Aristoteles, adil adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sesuai dengan hak orang tersebut. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua, yaitu :

1. Keadilan komutatif adalah memberikan sesuatu kepada orang lain secara sama rata tanpa membedakan sesuatu hal apapun
2. Keadilan distributif adalah memberikan sesuatu kepada orang lain secara proporsional sesuai dengan tanggung jawab orang tersebut (Anton, 2019)

Tujuan negara dan kesejahteraan masyarakat dapat diwujudkan melalui pengaturan ketenagakerjaan yang adil dengan tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Andrian, 2009).

Tanggung jawab berkaitan erat dengan kewajiban dan hak. Menurut Hans Kelsen, setiap orang bertanggung jawab atas perbuatan hukum yang dilakukannya. Dasar pertanggungjawaban dalam hukum perdata terbagi dua, yaitu pertanggungjawaban atas dasar kesalahan dan pertanggungjawaban atas dasar risiko (Munir, 2014). Pertanggungjawaban atas dasar kesalahan lahir karena wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Seseorang wajib bertanggung jawab karena dinyatakan bersalah, baik yang disengaja maupun karena kelalaian. Pertanggungjawaban atas dasar risiko lahir

karena suatu kedudukan hukum. Seorang pengusaha bertanggung jawab atas kegiatan usaha serta kesejahteraan para pekerja.

Secara umum, prinsip yang berlaku dalam kegiatan bisnis yang baik sesungguhnya tidak terlepas dari kehidupan kita sebagai manusia. Prinsip-prinsip tersebut berkaitan erat dengan sistem nilai yang dianut oleh masyarakat. Menurut Ridwan Khairandy, prinsip-prinsip dalam etika bisnis antara lain yaitu prinsip otonomi, prinsip kejujuran, prinsip berbuat baik (*beneficence*) dan tidak berbuat jahat (*non-maleficence*), prinsip keadilan, serta prinsip hormat kepada diri sendiri dan orang lain. Dalam etika bisnis, tanggung jawab perusahaan terdiri atas tanggung jawab hukum (*legal responsibility*) yang meliputi aspek perdata (*civil liability*) dan aspek pidana (*crime liability*) serta tanggung jawab sosial (*social responsibility*) kepada masyarakat (Ridwan, 2009).

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr diuraikan bahwa PT Prasepta Putra Salma yang merupakan salah satu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang pekerjanya yaitu Winarno, Rianto, Zulkarnain, Marta Dinata, dan Fadhila Achmad akibat dampak pandemi Covid-19. Namun, PT Prasepta Putra Salma tidak memberikan hak-hak para pekerja sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, para pekerja kemudian menggugat PT Prasepta Putra Salma ke Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn diuraikan bahwa PT Bintang Prima Lestari Utama yang merupakan salah satu produsen furniture di Kabupaten Deli Serdang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 1 (satu) orang pekerjanya yaitu Lenti Siregar akibat dampak pandemi Covid-19. Namun, PT Bintang Prima Lestari Utama tidak memberikan hak-hak pekerja sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Lenti Siregar kemudian menggugat PT Bintang Prima Lestari Utama ke Pengadilan Negeri Medan.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2021/PNBdg diuraikan bahwa PT Ayoe Indotama Textile yang bergerak di bidang industri tekstil di Kota Cimahi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 2 (dua) orang pekerjanya yaitu Rohman dan Dedi Saputra akibat dampak pandemi Covid-19. Namun, PT Ayoe Indotama Textile tidak memberikan hak-hak pekerja sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, para pekerja kemudian menggugat PT Ayoe Indotama Textile ke Pengadilan Negeri Bandung.

3.2 Akibat Hukum Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas (PT) Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19

Pada tahun 2020, Presiden Republik Indonesia menetapkan wabah Virus Corona sebagai bencana nasional. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk meliburkan aktivitas pendidikan dan membatasi aktivitas perkantoran serta menutup pusat-pusat keramaian seperti pasar dan objek wisata dalam rangka mencegah penularan wabah Virus Corona. Bencana Virus Corona yang melanda Indonesia sejak tahun 2020 berdampak terhadap dunia ketenagakerjaan. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyebutkan bahwa selama tahun 2020 terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap 2.084.593 pekerja sektor formal dan 116.370 pekerja sektor informal. Berdasarkan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena keadaan memaksa (*force majeure*). Selain itu, berdasarkan Pasal

164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi. Namun, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pekerja (Yusuf, 2020).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk merevisi beberapa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 81 Angka 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh (Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro, 2021).

Akibat hukum PT Prasepta Putra Salma, salah satu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru, yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang pekerjanya yaitu Winarno, Rianto, Zulkarnain, Marta Dinata, dan Fadhila Achmad akibat dampak pandemi Covid-19, tetapi PT Prasepta Putra Salma tidak memberikan hak-hak para pekerja dinyatakan melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr diputus bahwa PT Prasepta Putra Salma wajib membayar hak para pekerja yaitu:

1. Winarno Rp 7.117.500,00
2. Rianto Rp 5.947.500,00
3. Zulkarnain Rp 5.908.500,00
4. Marta Dinata Rp 4.900.528,00
5. Fadhila Achmad Rp 4.900.528,00.

Akibat hukum PT Bintang Prima Lestari Utama, salah satu produsen furniture di Kabupaten Deli Serdang, yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 1 (satu) orang pekerjanya yaitu Lenti Siregar akibat dampak pandemi Covid-19, tetapi PT Bintang Prima Lestari Utama tidak memberikan hak-hak pekerja dinyatakan melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn diputus bahwa PT Bintang Prima Lestari Utama wajib membayar hak pekerja sebesar Rp 108.833.005,00 dengan rincian yaitu:

1. Uang Pesangon Rp 60.838326,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja Rp 33.799.070,00
3. Uang Penggantian Hak Rp 14.195.609,00.

Akibat hukum PT Ayoe Indotama Textile, perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil di Kota Cimahi, yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 2 (dua) orang pekerjanya yaitu Rohman dan Dedi Saputra akibat dampak pandemi Covid-19, tetapi PT Ayoe Indotama Textile tidak memberikan hak-hak pekerja dinyatakan melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2021/PNBdg diputus bahwa PT Ayoe Indotama Textile wajib membayar hak para pekerja yaitu:

1. Rohman Rp 1.963.600,00
2. Dedi Saputra Rp 1.963.600,00.

4. SIMPULAN

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020 berdampak terhadap perekonomian nasional, termasuk sektor ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan Pasal 81 Angka 44 Ayat (1)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. PT Prasepta Putra Salma melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang pekerjanya yaitu Winarno, Rianto, Zulkarnain, Marta Dinata, dan Fadhila Achmad. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PNPbr diputus bahwa PT Prasepta Putra Salma wajib membayar hak para pekerja. PT Bintang Prima Lestari Utama melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 1 (satu) orang pekerjanya yaitu Lenti Siregar. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMDn diputus bahwa PT Bintang Prima Lestari Utama wajib membayar hak pekerja. PT Ayoe Indotama Textile melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 2 (dua) orang pekerjanya yaitu Rohman dan Dedi Saputra. Akibatnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2021/PNBdg diputus bahwa PT Ayoe Indotama Textile wajib membayar hak para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19". *Jurnal To-Ra* Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Volume 7 Nomor 1, 2021.
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati. 2020. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ahmadi Miru. 2010. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Anton F. Susanto. 2019. *Filsafat dan Teori Hukum*. Jakarta: Kencana Prenana Media.
- Augustinus Simanjuntak. 2018. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danny H. Simanjuntak. 2012. *PHK dan Pesangon*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Djaja S. Meliala. 2012. *Hukum Perjanjian Khusus*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Djumardin. 2018. *Hukum Perjanjian*. Mataram: Pustaka Bangsa.
- Handri Raharjo. 2009. *Hukum Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lawrence M. Friedman. 2009. *Sistem Hukum; Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung: Nusa Media.
- Munir Fuady. 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenana Media.
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- R. Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Ridwan Khairandy. 2009. *Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-undangan, dan Yurisprudensi*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Ridwan Khairandy. 2013. *Hukum Kontrak Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.

- Salman. 2021. *Dampak COVID-19 dalam Segala Bidang dan Solusinya*. Solo: Azka Pressindo.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia; Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sudikno Mertokusumo. 2019. *Teori Hukum*. Yogyakarta: Maha Karya Pustaka.
- Suriansyah Murhani. 2008. *Aspek Hukum Pengawasan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Mediatama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6573.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279.
- Wirjono Prodjodikoro. 2000. *Azas-azas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur Bandung.
- Yohanes Segar Simamora. 2009. *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Yusuf Randi. "Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Yurispruden Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Volume 3 Nomor 2, 2020.
- Zulkarnaen. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Bandung: Pustaka Setia.