

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI-PHK PADA MASA PANDEMI COVID 19**

Ahmad Samudra<sup>1</sup>, Nina Nurhasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Semarang,

Jl. Soekarno-Hatta, Tlogosari, 50196, Pedurungan Tengah, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50192

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No.9, RT.1/RW.2, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

ahmad.samudra78@gmail.com<sup>1</sup>,

### **Abstract**

*The Covid 19 pandemic is a global problem that occurs in all countries and causes huge losses to the community, businessmen and the country. As a result of the decreasing purchasing power of the community and restrictions on activities to reduce the spread of the virus, the economy has been disrupted. Entrepreneurs try their best to keep their company afloat, various ways are done, starting from reducing production, stopping their business temporarily, reducing employee working hours, laying off their employees and even doing PHK to their employees. The role of the government in providing legal protection is urgently needed for the community, both as entrepreneurs and the community as employees affected by Covid 19.*

**Keywords:** Covid 19, laying off, law

### **Abstrak**

Pandemi Covid 19 merupakan masalah global yang terjadi di semua negara dan membuat kerugian besar bagi masyarakat, pengusaha maupun negara. Akibat daya beli masyarakat yang menurun dan pembatasan kegiatan untuk mengurangi penyebaran virus, membuat laju perekonomian terganggu. Pengusaha berupaya secara maksimal agar perusahaannya tetap bisa bertahan, berbagai cara dilakukan, mulai dari mengurangi produksinya, menghentikan usahanya sementara, mengurangi jam kerja karyawan, merumahkan bahkan mem-PHK karyawannya. Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum sangat dibutuhkan bagi masyarakat, baik sebagai pengusaha ataupun masyarakat sebagai karyawan yang terkena dampak Covid 19.

**Kata Kunci:** Covid 19, dirumahkan, hukum

### **Pendahuluan**

Pandemi Covid-19 ditemukan di bulan Desember 2019 di Wuhan, salah wilayah yang terletak di negara Cina. Penyebaran sangat cepat sekali dan merupakan virus yang mematikan yang telah banyak menelan korban jiwa baik tenaga medis maupun anggota masyarakat sebagai rakyat biasa, pejabat negara dan kepala negarapun tidak luput menjadi korban Covid-19. Wabah Covid-19 merupakan masalah global telah berjangkit di banyak Negara termasuk negara-negara besar di dunia, seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, Rusia (Syafriada et al., 2020). Di Indonesia, penyebaran virus dimulai pada pertengahan Februari 2020, menimbulkan

kerugian dalam berbagai sektor kehidupan. Kerugian yang sangat terlihat yaitu dalam kesehatan masyarakat, industri, perekonomian dan sektor lainnya. Contoh yang paling terasa adalah pada sektor industri dan perekonomian.

Mayoritas usaha berskala menengah ke bawah di Indonesia mengalami dampak negatif akibat pandemi Covid 19. Kesimpulan ini merujuk ke laporan Badan Pusat Statistik (BPS) yang berjudul Analisis Hasil Survei Dampak Covid 19 terhadap Pelaku Usaha. Dalam laporan ini menyatakan, sekitar 82,29% dari responden Usaha Menengah Besar (UMB) dan 84,20% responden Usaha Menengah Kecil (UMK) menyatakan mengalami penurunan pendapatan selama pandemi. Survei yang

menjadi dasar penyusunan laporan itu dilakukan oleh BPS selama 10 Juli hingga 26 Juli 2020 di Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. (Kontan.id, 2020)

Atas instruksi dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia, beberapa provinsi yang warganya paling banyak terpapar virus melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pelarangan berpergian, melakukan pekerjaan dari rumah/*work from home* (WFH) dan pelarangan atau pembatasan pengoperasian perusahaan selama masa pandemi (Budi, 2020), hal ini mengakibatkan daya beli masyarakat menurun drastis, banyak perusahaan yang terpaksa menghentikan kegiatan produksinya, melakukan efisiensi pengeluaran perusahaan yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengurangan tenaga kerja dengan cara pengurangan jam/hari kerja karyawan, merumahkan karyawan bahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masal, sehingga berdampak banyak sekali masyarakat yang kehilangan pendapatan dan mata pencahariannya.

Merumahkan karyawan dan/atau PHK menjadi alternatif pilihan yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk menekan pengeluarannya, hal ini semata agar perusahaan dapat tetap bertahan hidup. Tetapi selain dampak yang dialami perusahaan, ternyata terasa juga oleh karyawan yang dirumahkan atau di-PHK yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya pendapatan/pemasukan, sedangkan harga kebutuhan sehari-hari meningkat apalagi saat krisis pandemi Covid-19 terjadi, alasan kenaikan harga tersebut karena gangguan pada rantai pasokan pangan domestik, guncangan lain yang memengaruhi produksi pangan, serta hilangnya pendapatan dan pengiriman uang menciptakan ketegangan yang kuat dan risiko keamanan pangan di banyak negara (Nurmayanti, 2020),

Padahal Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Indonesia, 1945). Ini berarti setiap orang mempunyai hak yang sama dalam bekerja, menerima imbalan dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga peranan pemerintah dalam menangani masalah perlindungan hukum terhadap

tenaga kerja yang dirumahkan dan di-PHK di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 dipertanyakan, dan mengapa perusahaan mengambil kebijakan merumahkan karyawan, bahkan PHK di masa pandemi Covid-19 ini (Daniel Marshal Sajou, 2020).

Pandemi Covid-19 berdampak pada keberlangsungan dunia usaha yang berujung pada terganggunya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan sebagian perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian, hingga penutupan usaha. Masa pandemi Covid-19 yang terjadi secara global tentu saja tidak hanya berdampak terhadap kelangsungan pekerja tetapi juga kelangsungan usaha perusahaan. (Matompo, 2020)

Hakikatnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” ternyata tidak ada dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun demikian, dalam praktiknya, ada beberapa kasus pekerja yang “dirumahkan” (tidak di-PHK, tidak bekerja dan tidak menerima gaji) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, misalnya karena perusahaan tidak mampu menjalankan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi bisnis, hingga perusahaan sedang terkena krisis tertentu. Tetapi istilah “dirumahkan” pada beberapa perusahaan sama artinya dengan “di PHK” karena tidak diberikan kepastian dan kejelasan terkait kapan kembali bekerja seperti biasanya dan yang menjadi penyesalan untuk para tenaga kerja yaitu tidak diberikan uang pesangon pada saat dirumahkan (Krisgawati & Antari, 2020)

Selain merumahkan karyawan, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Dalam beberapa kasus, perusahaan merasa tidak sanggup membayar upah pekerjanya dalam situasi darurat karena akibat pembatasan aktivitas di lingkup dunia ketenagakerjaan dan bisnis telah berdampak pada menurunnya omzet atau penghasilan keuntungan perusahaan. (Krisgawati & Antari, 2020)

Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Republik Indonesia, 2003) tentang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. (Daniel Marshal Sajou, 2020)

Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak hak yang seharusnya diterima. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak mampu untuk membayar kewajibannya terhadap tenaga kerja (Syafrida et al., 2020).

Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selanjutnya disingkat dengan PHK, yang tidak jarang juga, dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran. (Matompo, 2020)

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan hukum normatif, yaitu dengan menelaah bahan hukum baik primer, sekunder, maupun tersier untuk menjawab permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). (Fauziati, 2015).

Penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Lexi & M.A., 2010). Namun karena terbatasnya waktu penelitian, maka penulis mencoba untuk menulis menggunakan studi

*literature* yang ada di jurnal/artikel ilmiah dan berita terbaru.

Penulis juga membatasi permasalahan pada permasalahan hukum yang dialami oleh para pekerja yang tempat kerjanya terdampak pandemic Covid 19.

### **Hasil dan Pembahasan Dirumahkan**

Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 (Kemnaker, 2020) tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 tanggal 17 Maret 2020 ini ditujukan kepada para Gubernur di seluruh Indonesia. Dalam SE Menaker ini, disebutkan para Gubernur diminta melaksanakan pelindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Pandemi Covid-19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran, dan penanganan kasus terkait Covid -19 di lingkungan kerja.

Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) atau Orang Tanpa Gejala (OTG) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh. Surat Edaran ini diterbitkan dengan mempertimbangkan meningkatnya penyebaran Covid-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi WHO yang menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global, maka perlu dilakukan langkah-langkah untuk melindungi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha. (Menteri Dalam Negeri, 2020)

Sedangkan bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pada pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak

mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; (Republik Indonesia, 2003)

Apabila terdapat pekerja/buruh atau pengusaha yang beresiko, diduga atau mengalami sakit akibat Covid-19 maka dilakukan langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan. (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan, 2020)

### **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003), bahwa hubungan kerja atau perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Karyawan meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja." Artinya, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Karyawan/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, demikian yang disebut dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Kerugian lain yang ditimbulkan akibat pengunduran diri karyawan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja akan merosot
2. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang potensial yang susah dicari penggantinya
3. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali

menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi 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. (Juaningsih, 2020)

Adapun perhitungan ganti rugi kepada pihak lainnya yaitu sebesar upah karyawan/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Definisi upah dan komponen yang ada di dalamnya. Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan bahwa: "Upah adalah hak Karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu Karyawanan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". (Taun & Nugraha, 2020)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (Republik Indonesia, 2003). Adapun langkah tersebut diantaranya melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); menyebarkan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang berada di wilayah pembinaan dan pengawasannya.

Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 150 Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang

terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Republik Indonesia, 2003)

Maka, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah terhadap upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah berdasarkan surat edaran tersebut. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum sebagai imbas COVID-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut.

Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Berdasarkan uraian tersebut, PHK memang tidak dianjurkan dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas. (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020)

Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (Indonesia, 1945)

## **Kesimpulan**

Secara filosofis, setiap orang yang bekerja di Indonesia harus dilindungi oleh negara karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara "optimal" dan "manusiawi". Kata "optimal" dan "manusiawi" ini adalah kata kunci bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja

dapat berjalan dalam koridor etika, kepatutan dan hukum. (Rahmatullah, 2020)

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28A menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya (Indonesia, 1945). Pasal 28H (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. (Indonesia, 1945)

Michael (2016) dalam (Sahetapy et al., 2020) menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap permasalahan yang terjadi harus diselesaikan berdasarkan hukum yang berlaku. Indonesia memiliki payung hukum yang mengatur sistem ketenagakerjaan di Indonesia secara khusus. Payung hukum tersebut terdapat di dalam konstitusi, tepatnya Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Pasal terkait menjamin hak seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, setiap warga negara juga memiliki hak yang sama atas perlindungan hukum sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945. Perihal ketenagakerjaan juga diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap payung hukum yang telah dipaparkan sebelumnya bertujuan untuk melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

## **Daftar Pustaka**

- Budi, K. (2020, April 24). Delapan Sektor Usaha Tetap Beroperasi Selama PSBB, Perusahaan Mesti Perhatikan Faktor Ini. *Money.Compas.Com*.  
<https://money.kompas.com/read/2020/04/24/142314326/delapan-sektor-usaha-tetap-beroperasi-selama-psbb-perusahaan-mesti-perhatikan?page=all>
- Daniel Marshal Sajou, K. M. T. P. dan N. F. D. (2020). Peran Negara Atas Perilaku Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445-452.

- Indonesia, R. (1945). *Undang Undang Dasar 1945*. 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.31227/osf.io/498dh>
- Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan. (2020). *Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19*. 2-3. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1653-Surat Edaran Menteri.html>
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 189-196.
- Kemnaker, B. H. (2020). *Menaker Terbitkan Surat Edaran Tentang Pelindungan Buruh dan Kelangsungan Usaha Terkait COVID-19*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-terbitkan-surat-edaran-tentang-pelindungan-buruh-dan-kelangsungan-usaha-terkait-Covid-19>
- Kontan.id. (2020, September 22). Inilah Sektor Usaha yang Mengalami Dampak Paling Buruk dari Pandemi. *Kontan.Id*. <https://insight.kontan.co.id/news/inilah-sektor-usaha-yang-mengalami-dampak-paling-buruk-dari-pandemi>
- Krisgawati, V., & Antari, P. E. D. (2020). *Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT . Global Retailindo Pratama*. 3(13), 18-25.
- Matompo, O. S. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 12. <https://doi.org/10.24269/ls.v4i2.2938>
- Menteri Dalam Negeri, R. I. (2020). *Permendagri No. 20 Tahun 2020 Tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pamarintah Daerah.pdf*. <http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?p=14764>
- Nurmayanti. (2020, September 9). Lonjakan Harga Pangan Selama Pandemi Ancam Ketahanan Pangan Dunia. *Liputan6.Com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4351912/lonjakan-harga-pangan-selama-pandemi-ancam-ketahanan-pangan-dunia>
- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 314-328. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>
- Rahmatullah, indra. (2020). Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office. *Jurnal Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 57-62.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang*, 1, 1-34. [http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Sahetapy, P. P., Sugianto, F., Michael, T., Pasal, B., Uu, A., & Nomor, K. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 (2020)*, 4, 270-284.
- Syafrida, Safrizal, & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/palrev/article/view/6532>
- Taun, T., & Nugraha, A. (2020). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19. *Batulis Civil Law Review*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>