
**PERLINDUNGAN PEKERJA BURUH
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PADA PERUSAHAAN SWASTA DI MASA PANDEMI COVID 19**

Mochamad Arifinal, Aris Suhadi, Rani Sri Agustina
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
rani@untirta.ac.id

Abstract

National Development Is a development that aims to create a just and prosperous and sustainable society based on Pancasila and the 1945 Constitution. The corona virus pandemic starting in early 2020 has hit the performance of the industrial sector and has an impact on the fate of workers, especially private workers. Many companies have difficulty running the company as usual, resulting in reduced company revenue. The government urges employers not to terminate their workers, and make regulations related to this matter by issuing the Minister of Manpower Decree Number M / 3 / HK.04 / III / 2020 of 2020 Concerning Worker Protection and Business Continuity in the Context of Prevention and Control Covid-19, but calls not to layoffs are a bit difficult to implement, including in the City of Serang. Moreover, if the company experiences a loss, layoffs are the most likely thing for business actors to reduce the company's financial deficit.

Pembangunan Nasional Merupakan pembangunan yang bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dan berkesinambungan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pandemi virus corona mulai awal tahun 2020 memukul kinerja sektor industri berdampak pada nasib para pekerja, khususnya pekerja swasta. Banyak perusahaan yang mengalami kesulitan untuk menjalankan perusahaan seperti biasa sehingga berakibat pada pendapatan perusahaan yang berkurang. Pemerintah menghimbau agar pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, dan membuat regulasi yang berkaitan dengan hal tersebut dengan mengeluarkan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, tetapi imbauan untuk tidak melakukan PHK agak sedikit sulit untuk diterapkan termasuk di Kota Serang. Apalagi jika perusahaan mengalami kerugian, PHK menjadi hal yang paling mungkin untuk dilakukan oleh pelaku usaha untuk menekan defisit keuangan perusahaan.

Kata Kunci : *Labor Worker Protection, Termination of Employment, During the Covid Pandemic 19*

A. PENDAHULUAN

Pada Bulan Maret 2020 awal, Indonesia memulai berperangan untuk menghadapi pandemi Virus Corona (Virus Covid 19) yang mulai masuk di Indonesia. Tentunya dengan masuknya pertama kali Virus Corona (Virus Covid 19)

di Indonesia akan memberikan dampak secara tidak langsung untuk negara Indonesia yang paling terasa adalah dampak dari Perekonomian dari negara Indonesia. Dalam kondisi pandemi Covid 19, hampir semua industri sudah terkena pukulan akibat wabah yang tidak terkendali di Indonesia maupun di level global. Kinerja pada sektor ekonomi pun telah menurun 30-100% dibandingkan dengan sebelum pandemi. Penurunan terdalam terjadi pada sektor pariwisata atau perjalanan, hotel-restoran, ritel (nongroceries, minimarket, dan farmasi), transportasi massal, real estate, dan manufaktur dengan output produk tersier dan sekunder.

Berdasarkan survei Badan Statistik (BPS), dilakukan survei terhadap 34,599 responden pelaku usaha yang terkena dampak pandemi virus corona selama 10-26 Juli 2020, menghasilkan data bahwa 80% lebih responden mengalami penurunan pendapatan akibat pandemi, yang paling banyak terdampak adalah sektor akomodasi, makanan dan minuman; sektor jasa lainnya; serta sektor transportasi dan pergudangan.

Pandemi virus corona yang memukul kinerja sektor industri berdampak pada nasib para pekerja. Asosiasi Pengusaha Indonesia menyebutkan banyak perusahaan telah bernegosiasi untuk memotong gaji karyawannya hingga meminta mereka mengambil cuti di luar tanggungan atau *unpaid leave* dalam waktu yang tak ditentukan. Pemerintah menghimbau agar pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, dan membuat regulasi yang berkaitan dengan hal tersebut dengan mengeluarkan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Surat edaran ini walaupun bukan bentuk perundang-undangan, tetapi secara materiil mengikat, Surat Edaran ditujukan untuk memberikan petunjuk lebih lanjut mengenai suatu norma peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia. Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja

merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana.

Dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum (Raharjo, 2000).

Pandemi virus corona mengakibatkan dampak serius di sektor ketenagakerjaan Indonesia. Selama pandemi terjadi, tercatat 1.792.108 juta buruh di Indonesia dirumahkan atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Angka 1,79 juta pekerja tersebut sesuai dengan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) RI yang diperbaharui hingga 27 Mei 2020. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi juga di beberapa perusahaan di Kota Serang. Di Kota Serang berdasarkan data BPS Kota Serang yang dipublikasikan dalam Kota Serang dalam Statistik 2020, tercatat jumlah perusahaan di Kota Serang sebanyak 891 perusahaan, yang berbentuk CV/Firma sebanyak 56,11 persen, berbentuk Perseroan Terbatas 34,47 persen dan sisanya sebesar 9,41 persen merupakan perusahaan dengan tipe badan hukum koperasi, perusahaan perorangan dan lainnya.

Masalah ketenagakerjaan dalam masa pandemi Covid 19 harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan, karena merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja dan diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan (UU No. 13 Tahun 2003).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian Ini Menggunakan Metode Yuridis Normatif Berdasarkan Aturan Hukum, Asas Hukum Dan Sistematika Hukum Dalam Menganalisis Perlindungan Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19 Di Kota Serang

C. PEMBAHASAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Covid 19

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti seolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata melihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun (Manululang, 1998).

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pemutusan hubungan kerja antara penguasah dan tenaga kerja lazim dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya adan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja, meninggalnya pekerja atau sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumaldi, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha (Djumaldi, 2005). Sementara menurut Much Nurachmad¹ mengartikan

bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

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 berlaku secara global tentu saja tidak hanya berdampak terhadap kelangsungan pekerja tetapi juga kelangsungan usaha perusahaan. Dalam masa pandemi covid ini, pemerintah mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Surat tersebut ditandatangani pada 17 Maret 2020.

SE ini diterbitkan dengan mempertimbangkan meningkatnya penyebaran Covid-19 di beberapa wilayah Indonesia. Itu juga memperhatikan pernyataan resmi WHO yang menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global, maka perlu dilakukan langkah untuk melindungi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha. Diantaranya mengatur bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus SUSPECT Covid-19 dan dikarantina atau diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina (Nurachmad, 2009).

Sementara bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing, guna pencegahan dan penanggulangan 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.

Menurut Gubernur Banten, Wahidin Halid, Sebanyak 17.298 orang karyawan di Banten mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat krisis yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19. Data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten pada 20 Mei mencatat ada 27.569 karyawan yang harus dirumahkan, dan jumlah perusahaan yang tutup mencapai 59 perusahaan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Serang Akhmad Banbela mengatakan ada beberapa industri skala kecil, restoran, hingga hotel yang merumahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan. Kota Serang sebagai ibukota provinsi Banten bukan daerah industri yang memiliki industri skala besar, sehingga perusahaan (terdampak) paling sebatas perbankan, perhotelan, ritel, FINANCE, HYPERMARKET ada Lotte dan Alfa. Terdapat 11 perusahaan yang melakukan efisiensi tenaga kerja karena terdampak covid 19, perusahaan tersebut adalah Hotel Ultima Horison Ratu merumahkan 58 karyawan, Ramaya Department Store merumahkan 31 karyawan dan PHK 11 orang, restoran R'Rizki merumahkan 26 orang, restoran KFC dan McD merumahkan masing-masing 2 orang, dan pabrik kerupuk 8 orang. Kemudian ada PHK di PT Anugerah Prima Pangan Lestari 2 orang, PT Glico Indonesia/Poki 4 orang, dan SPG Tessa, Blueband Giant Serang dan Sumber Alfaria Trijaya Tbk masing-masing 1 orang.

Pada masa pandemi Covid-19 umumnya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK karena dasar *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi diatur sebagai berikut :

1. PHK dapat dilakukan jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Hal ini diatur Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

2. **Perusahaan dapat melakukan PHK dampak Covid-19 dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003.**

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Bedanya, kompensasi pesangon yang diberikan perusahaan untuk PHK dengan alasan merugi atau *force majeure* yakni 1 kali ketentuan. Sedangkan, kompensasi pesangon PHK alasan efisiensi yakni 2 kali ketentuan.

Di lihat dari data tersebut, di Kota Serang perusahaan terdampak covid 19 melakukan langkah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dan melakukan kebijakan merumahkan pekerja selama masa covid. Kegiatan “merumahkan/dirumahkan” tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, ada beberapa produk hukum yang mengenal istilah “dirumahkan”. Seperti merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, istilah tersebut dapat juga ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (“SE Menaker 5/1998”).

Berdasarkan SE Menaker diatas, Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Jadi, dalam hal para karyawan “dirumahkan” berarti karyawan-karyawan tersebut masih berstatus pekerja di perusahaan (karena belum terjadi pemutusan hubungan kerja), yang harus digaji oleh perusahaan. Seperti contohnya gerai matahari yang menutup sementara kegiatan

usahnya, merumahkan pekerjanya, tetapi tidak ada rencana PHK. Semua karyawan toko dirumahkan, tapi tetap digaji.

PHK alasan efisiensi merupakan sebagai upaya terakhir setelah perusahaan menempuh kebijakan mengurangi/memotong upah, mengurangi fasilitas, menerapkan kerja shift, kerja lembur, mengurangi jam kerja dan hari kerja, hingga meliburkan atau merumahkan pekerjanya.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang di-PHK, Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak. Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

PHK sepihak tanpa pesangon, pekerja dapat menempuh upaya hukum ke pengadilan hubungan industrial (PHI) untuk memperoleh penetapan PHK dan mendapat hak pesangon sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan. “Dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan harus ada musyawarah mufakat agar tidak menimbulkan kesewenang-wenangan di salah satu pihak. Penyelesaian hubungan industrial dapat terlaksana dengan baik apabila pekerja sepakat untuk di PHK. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa PHK hanya terjadi dan berlaku apabila pekerja sepakat, dalam undang-undang ini menggunakan frasa “dirundingkan”.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan.

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh P4, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak apabila: (Asyhadie, 2004)

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
- b. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,
- c. Jika pemberhentian pekerja itu lebih berat daripada keuntungan yang diperoleh pengusaha.
- d. Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijst (*seniority rules*), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

Pada masa pandemi covid 19, pesangon sebagai hak pekerja/buruh merupakan sesuatu yang berharga bagi para pekerja/buruh yang di PHK, tetapi disisi lain juga perusahaan, terutama perusahaan kecil sulit untuk membayar pesangon seperti yang diamanatkan oleh undang-undang. Seperti PT Bangun Sejahtera dan PT Sinar Mulia Inti Makmur yang bergerak di bidang pemasok bahan bangunan di Kota Serang mengalami kesulitan berusaha di masa covid, pemasukan tidak seimbang dengan pengeluaran terutama gaji pekerja, langkah yang dilakukan adalah memberhentikan sebagian pekerjanya, yang diberhentikan tetap mendapatkan pesangon sesuai dengan perjanjian kerja namun bagi yang tetap dipekerjakan terkena pemotongan gaji meskipun tetap dibayarkan setiap bulannya². Hal ini menunjukkan kondisi yang terjadi, secara normatif, hak normatif pekerja itu harus tetap ditunaikan, tapi faktanya perusahaan sulit menunaikannya. Kondisi ini menurut penulis merupakan gambaran yang terjadi di banyak perusahaan kecil di Kota Serang bahkan Indonesia.

D. KESIMPULAN

² Wawancara dengan Ibu Ida dan Bapak Samsul, direktur PT PT Bangun Sejahtera dan PT Sinar Mulia Inti Makmur, pada tanggal 3 Agustus 2020.

Menurut penulis, peraturan ketenagakerjaan yang ada sekarang dibuat dengan asumsi situasi normal, sehingga tidak bisa mengantisipasi keadaan abnormal seperti pandemi Covid-19 ini. Karena itu, pandemi Covid-19 dapat digolongkan situasi *force majeure* yang berdampak serius bagi perusahaan. Akibat pandemi Covid-19, umumnya kegiatan bisnis perusahaan terhambat, sehingga berdampak pula bagi pemasukan dan biaya operasional. Hal ini mengurangi kemampuan perusahaan, termasuk dalam hal memenuhi hak-hak normatif pekerja, seperti upah. Dampak Covid-19 terhadap perusahaan sangat beragam, ada yang tidak mampu membayar seluruh atau sebagian hak normatif pekerja, tapi ada juga perusahaan yang masih mampu menunaikan kewajibannya.

Tetapi situasi pandemi Covid-19 saat ini harus dipahami pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang sama-sama terdampak. Sebab, tidak ada pihak yang menginginkan terjadinya wabah ini. Karena itu, untuk memenuhi hak normatif pekerja dalam kondisi saat ini harus memperhatikan kemampuan perusahaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

www.bps.go.id, diunduh tanggal 1 Agustus 2020

<https://katadata.co.id/berita/2020/04/13/dampak-corona-pengusaha-potong-gaji-hingga-rumahkan-banyak-pekerja>. Diunduh tanggal 8 April 2020, jam 13.20 WIB.

Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

serangkota.bps.go.id, diunduh 3 Agustus 2020, jam. 12.00 wib.

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sendjun H Manululang. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.

F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1.

Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1.

<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/05/28/07235931/dampak-covid-19-sebanyak-17298-karyawan-kena-phk-di-banten>, diunduh tanggal 10 Agustus 2020.

<https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5046499/ini-industri-hingga-hotel-di-kota-serang-yang-merumahkan-phk-karyawan>, diunduh tanggal 15 Agustus 2020, pukul 10.00 wib

Zaeni asyhadie. 2004. "Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5.

Wawancara dengan Ibu Ida dan Bapak Samsul, direktur PT PT Bangun Sejahtera dan PT Sinar Mulia Inti Makmur, pada tanggal 3 Agustus 2020.