



Implementasi Hak-Hak Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Suryana Arif Farhan & Imanudin Affandi

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: asuryana325@gmail.com & iman_aff@yahoo.com

Abstract

Outbreak of the corona virus or the covid-19 pandemic has harmed many parties in any sector, be it education, health or the economy. Until now, in the economic sector, the central statistics agency noted that the rate of economic growth in Indonesia experienced a slowdown which fell in the first quarter of 2020, which was only 2.97%. Meanwhile, economic growth in the first quarter of 2019 was at 5.07%, the impact is based on data from the Ministry of Manpower, there were 1.79 million cases of workers who were laid off in Indonesia. This research aims to find out what the company's forms and efforts are in giving workers rights even in the conditions of the corona virus outbreak, both workers who are still in the company and who have been laid off. In each data writing / research uses normative legal research methods. That the implementation of workers' rights must be fully carried out even though it is in the era of this epidemic because this is an obligation for the company in accordance with what has been previously agreed, and there needs to be supervision for both workers and companies regarding their rights and obligations.

Keywords: Worker Rights; Covid-19 Pandemic; Employment

Abstrak

Mewabahnya virus corona atau pandemi covid-19 ini telah merugikan banyak pihak dalam sektor apapun baik pendidikan, kesehatan maupun ekonomi. Hingga saat ini dalam sektor ekonomi berdasarkan badan pusat statistik mencatat bahwa laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perlambatan yang jatuh di Kuartal I/2020, yaitu hanya 2,97%. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi pada Kuartal I/2019 berada di angka 5,07%, dampaknya berdasarkan data kementerian ketenagakerjaan ada 1,79 juta kasus pekerja yang di PHK di Indonesia sendiri, mengenai hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja bentuk dan upaya perusahaan dalam memberikan hak pekerja walaupun dalam kondisi wabah virus corona ini baik pekerja yang masih dalam perusahaan dan yang sudah di PHK. Dalam setiap data penulisan atau penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Bahwa penerapan hak pekerja itu harus terlaksanakan sepenuhnya walaupun sedang dimasa adanya wabah ini karena hal tersebut adalah kewajiban bagi perusahaan sesuai dengan yang sudah di perjanjiakan sebelumnya, dan perlu adanya pengawasan baik bagi pekerja ataupun perusahaan perihal hak dan kewajibannya.

Kata Kunci: Hak Pekerja; Pandemi Covid-19; Ketenagakerjaan

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari ilmu hukum yang mempelajari tentang ketenagakerjaan di Indonesia di mana ketenagakerjaan merupakan seluruh perihal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pekerja serta buruh pada waktu saat sebelum, sepanjang, serta setelah masa kerja.¹ Tenaga kerja merupakan orang yang sanggup untuk bisa melaksanakan pekerjaan dalam industri guna menciptakan benda ataupun jasa baik terhadap kebutuhan sendiri dan warga sebaliknya pekerja ataupun buruh merupakan orang yang dengan bekerja menerima upah ataupun imbalan yang dalam wujud lain.² Industri di Indonesia merupakan industri yang tiap wujud usaha ialah berstatus badan hukum ataupun tidak, kepunyaan orang perseorangan, kepunyaan persekutuan, ataupun kepunyaan badan hukum, baik kepunyaan swasta ataupun kepunyaan negeri yang memperkerjakan pekerja ataupun buruh dengan berikan ataupun membayar upah ataupun imbalan dalam wujud lain, usaha- usaha sosial yang memiliki pengurus serta memperkerjakan orang lain dengan berikan atau membayar upah ataupun imbalan dalam wujud lain.³

Sebagaimana kita tahu kalau segala dunia tengah alami bencana menimpa pandemi covid- 19 ataupun wabah corona, tercantum Indonesia sendiri terdampak wabah pandemi virus Covid- 19 yang disebabkan oleh penularan yang sangat kilat. Pemerintah juga wajib menghasilkan kebijakan dengan menghimbau penghentian sedangkan aktivitas-aktivitas yang bisa memunculkan kerumunan, semacam kegiatan pembelajaran di sekolah ataupun di luar, pekerjaan di industri, aktivitas di ruang universal ataupun terbuka, sampai keagamaan di rumah ibadah. Dengan terdapatnya wabah virus corona ini, sepatutnya hukum bisa berfungsi aktif dalam membagikan rasa nyaman untuk tiap orang dalam seluruh suasana. Pandemi Corona memunculkan guncangan keseluruhan elemen di Indonesia, semacam dalam zona pembelajaran, kesehatan, serta ekonomi. Dibanding dengan sektor- sektor yang lain ialah pembelajaran serta kesehatan, zona ekonomi yang sangat banyak disoroti.

¹ Muharam, H. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. h. 1

² *Ibid*

³ *Ibid.* h. 2

Memperkirakan kalau Badan Pusat Statistik mencatat terhadap laju perkembangan ekonomi di Indonesia hadapi perlambatan sehingga jatuh serta lebih rendah di Kuartal I/ 2020, ialah cuma 2, 97%. Sedangkan itu, pada perkembangan ekonomi lebih besar pada Kuartal I/ 2019 terletak di angka 5, 07%.

Bercermin dari realitas itu, hingga sangat dibutuhkan hadirnya hukum yang membagikan perlindungan untuk pekerja. Perihal ini pula sejalan dengan salah satu adagium hukum yang berbunyi, “*Lex Samper Dabit Remedium*”, yang berarti hukum senantiasa berikan obat.

Dari akibat munculnya wabah virus corona alias pandemi covid- 19 ini perusahaan memperoleh tugas agar senantiasa membagikan hak untuk pekerja sebab wajib penuhi hak-hak yang sudah diatur dalam undang- undang, walaupun terdapat kebijakan dari pemerintah mengenai bekerja dari rumah ataupun Work From Home (WFH). tidak hanya industri wajib bisa melindungi ataupun melindungi hak pekerja, hendak namun pekerja pula diharapkan senantiasa penuhi kewajibannya bekerja sama halnya dengan yang sudah dituangkan dalam perjanjian kerja.

Pada saat pandemi covid-19 ini hukum bermaksud untuk senantiasa menjamin Keseimbangan, kejelasan hukum, dan memberi kemanfaatan bagi setiap orang. Oleh karena itu, setiap pelanggaran pada hukum yang dilakukan bakal dikenai sanksi atas tindakannya terselip. Bila pihak yang bertanggung jawab memberi upah melanggar kewajibannya, maka pekerja atau buruh dapat menuntut agar meraih haknya yang belum Tercukupi. Pihak pemberi upah dapat dikenakan sanksi sama seperti tertera dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan.⁴ Tidak hanya itu, pelanggaran untuk jam kerja yang sungguh pun dapat diberikan sanksi, menurut Pasal 187 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.⁵

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di tengah pandemi corona saat ini belum jelas pengaturannya di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini sebab UU Ketenagakerjaan belum menjabarkan sejarah yang tersimpul dalam situasi force majeure, maka penggolongan pandemi corona taruh kata force majeure lagi kabur di

⁴ Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 187 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mata hukum. Di masa pandemi ini, hal utama yang sangat sering membebankan sejumlah pekerja atau buruh merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Benar, penataan menyangkut PHK telah dicantumkan di dalam UU Ketenagakerjaan. PHK atau pemutusan hubungan kerja diusahakan untuk dihindari secara jalan akhir akibat menderita kesialan dan jika terpaksa dilakukan, maka pengusaha hendaklah menyerahkan hak pekerja atau buruh sesuai dengan yang telah diatur di dalam pasal 164 ayat 1 UU E Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Menurut latar belakang masalah di atas, bahwa maksud dari implementasi hak pekerja oleh perusahaan di saat pandemi covid-19 ini ialah butuh adanya pengawasan antara pekerja atau buruh dan perusahaan untuk memperoleh haknya dan kewajibannya sesuai persetujuan yang telah disepakati, agar maksud yang ingin diraih mesti dipersetujui. Agar dengan adanya pemenuhan hal termuat bisa memunculkan kesejahteraan dan meningkatnya bidang ekonomi di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan teknik studi kepustakaan yang sumbernya dari data hukum sekunder dalam mengkaji suatu permasalahan. Data sekunder diperoleh dari literatur hukum yaitu perundang-undangan, jurnal hukum, buku hukum dan kamus hukum. Dalam kiat ini manfaat utama dari analisa literatur hukum yang diteliti dengan cara kritis dan komprehensif yakni untuk menghasilkan suatu alasan yang benar dan mencukupi suatu pendapat hukum dengan maksud untuk mencari keutuhan hukum, karena fokus kajian berangkat dari kekaburan norma⁷, memakai pendekatan: *statute approach*, *conceptual approach*, serta *analytical approach*. Tehnik penelusuran bahan-bahan hukumnya memakai cara menggali ilmu dengan memeriksa dokumen, serta pemeriksaan kajian memakai telaah kualitatif.

⁶ Pasal 164 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Metode penelitian hukum normatif relevan diterapkan pada pengkajian hukum yang mengandung problematika norma kabur, norma kosong maupun norma konflik. Lihat Diantha, I. M. P. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media. h. 12.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kerangka Teoretis

a. Teori Hak Asasi Manusia

Teori Hak Asasi Manusia (HAM) jika ke dalam bahasa Inggris dinamakan dengan *theory of human rights* tetapi dalam bahasa Belanda dinamakan *theorie van de mensenrechten* ialah konstituen teori yang memeriksa total tentang hak-hak dasar yang sudah melekat pada diri umat manusia itu sendiri yang dinamakan dengan kata "hak asasi Manusia".⁸ Tidak hanya itu seandainya kita memandangi perincian hak asasi manusia menurut pendapat beberapa ahli, Yanyan Mochamad berpendapat yaitu dalam kesimpulannya seperti, Hak Asasi Manusia ialah Hak-hak yang dipunyai oleh umat manusia karena keberadaannya, selaku umat manusia yang didapati berasal dari pemikiran moral umat manusia dan dimanfaatkan untuk mengayomi harkat dan martabat suatu individu selaku seorang umat manusia tanpa Memilah-milah dan wajib dihormati. Jika kita perhatikan bahwa simpati Hak Asasi Manusia di atas telah memaparkan bahwa HAM itu sudah melekat pada umat manusia sejak ia lahir, kita ketahui pada unsur-unsur pendapat pada hak asasi Manusia, hak tertera wajib dihormati, dan dilindungi baik oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang tanpa memperbedakan gender, warna kulit, bahasa, agama, politik, Kebangsaan, harta dan kelahiran.

Hak Asasi Manusia yang telah dijelaskan termuat di atas menurut penjelasannya dapat disimpulkan ada beberapa unsur-unsur pandangan hak asasi manusia yaitu hak yang sudah jelas melekat pada umat manusia karena keberadaannya selaku Umat manusia, yakni hak tercantum wajib dihormati sesama Umat manusia, dijunjung tinggi, dan dilindungi baik oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang dengan tanpa

⁸HS Salim dan Erlies Septiana Nurbani, (2016) Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis Buku Ketiga Depok: RajaGrafindo Persada. h. 255.

memperbedakan jenis kelamin, dan perbedaan yang lainnya dalam hal tersebut haruslah di hormati.

Pada penjelasan di atas terdapat suatu pertanyaan yakni apakah hak atas upah dan pesangon yaitu unsur dari HAM (hak asasi Manusia) yang di mana khususnya pekerja/buruh. Jika mengutip pada hukum Pasal 28 huruf (d) Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa masyarakat mempunyai wewenang untuk bekerja dan memperoleh bonus serta diperlakukan dengan cara adil dan layak. Tidak cuma itu dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Setiap pekerja atau buruh berhak mendapat gaji yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁹ Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terkait Pandemi Covid-19 dengan situasi ini dalam hal bila terjadinya pemotongan upah pekerja dengan alasan merugi akibat wabah virus corona atau Covid-19, maka pemotongan upah tercantum dapat memicu atau memunculkan perubahan hubungan antara pekerja dan perusahaan ialah perselihan hak.

Maka berdasar 3 (tiga) Peraturan di atas telah jelas menunjukkan bahwa bekerja dan memperoleh upah yang sesuai dan adil pun layak yaitu bagian dari hak Pekerja. Terkecuali itu dalam pelaksanaannya baik Perseroan, pemerintah dan hukum dilarang memperbedakan satu sama lainnya serta wajib menghormati dan memperkuat hak-hak Tertulis. Begitupun hak pesangon ialah hak asasi yang dipunyai pekerja usai diputuskannya hubungan kerja oleh pengusaha sesuai dengan masa kerja yang telah dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ialah menegaskan bahwa terlaksana pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib memberikan atau membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebaik-baiknya di terima oleh

⁹ Pasal 88 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pekerja. Menurut penjabaran pada awal mulanya yakni pada kesepakatan bahwa hak pesangon ialah hak pekerja maka tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak menghentikan hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Bentuk Pemberian Hak Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 dan Upaya Perusahaan untuk Memenuhinya serta Perlindungan Hukum bagi Hak Pekerja yang Terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Permasalahan terpaut dengan ketenagakerjaan jadi permasalahan yang dapat dilihat cenderung tidak terselesaikan sampai dikala ini, sebab telah banyak upaya agar bisa mengatasinya. Dimana keadaan menimpa ketenagakerjaan di Indonesia hingga dikala ini masih dihadapkan pada sebagian masalah- masalah yang belum terselesaikan. Masalah-masalah pokok yang wajib dialami merupakan tidak seimbangnya jumlah dalam peluang kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keahlian dalam bidang keahlian serta tingkatan produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak menyeluruh baik regional ataupun sektoral pada biasanya, dan perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja. Terpaut dengan permasalahan perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja, terdapat sebagian perihal yang butuh memperoleh pengawasan, ialah antara lain: upah minimum yang terdapat pada saat ini pada biasanya masih terletak dibawah kebutuhan hidup minimum.¹⁰

Kita sadar jika disaat ini di dunia tengah alami wabah corona ataupun pandemi covid- 19. Wabah ini sudah memunculkan banyak sekali kerugian dimana kategorinya semacam dalam zona pembangunan yang banyak menyudahi zona pembelajaran ataupun ekonomi dimana salah satunya bersumber pada pada analisis Badan Pusat Statistik mencatat kalau laju perkembangan ekonomi di Indonesia alami perlambatan yang jatuh ialah lebih

¹⁰ Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, h. 210

rendah di Kuartal I/ 2020, ialah cuma 2, 97%. Sedangkan itu, perkembangan ekonomi pada Kuartal I/ 2019 terletak lebih besar di angka 5, 07%.

Salah satu zona yang sangat terdampak dari pandemi corona ini merupakan ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona nyaris di segala daerah Indonesia sangat pengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan ataupun kewajiban pengusaha untuk penuhi kebutuhan bayaran operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja semacam upah. Disamping itu, terdapatnya pembatasan pada kegiatan serta himbauan kepada masyarakat untuk bekerja dari rumah (work from home) serta industri untuk melaksanakan kebijakan tersebut ada agar tidak memunculkan sesuatu permasalahan baru untuk perusahaan mengingat tidak seluruh tipe pekerjaan dapat dikerjakan di rumah oleh pekerja.¹¹

Imbas dari pandemi corona dalam bidang ekonomi ikut berefek pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah ataupun Work From Home (WFH) semenjak pertengahan Maret 2020 sampai waktu yang tidak ditetapkan. Hendak tapi, dari kebijakan untuk bekerja dari rumah ataupun Work From Home (WFH) ini bisa menguntungkan dan juga tidak sebab tidak seluruh pekerjaan bisa dilakukan dari rumah sehingga banyak tenaga kerja yang masih mesti alami PHK. Bersumber pada informasi Departemen Ketenagakerjaan sampai 27 Mei 2020, jumlah pekerja yang terserang PHK merupakan sebanyak 1, 79 juta pekerja.¹² Bercermin dari realitas itu, hingga sangat dibutuhkan hadirnya hukum yang membagikan perlindungan untuk pekerja. Perihal ini pula seiring dengan salah satu adagium hukum yang berbunyi, "Lex Semper Dabit Remedium", yang berarti hukum senantiasa berikan obat.

¹¹ Randi, Y. (2020), Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja. *Jurnal Yurispuden Unisma Malang*, Vol 3, no 2, 119-136. h. 121

¹² Idhom, A. M. (2020). Update Corona 31 Maret: Data Kasus di 32 Provinsi Indonesia & Dunia. Tirta.Id. Available from <https://tirta.id/update-corona-31-maret-data-kasus-di-32-provinsi-indonesia-dunia-ejYs>. (diakses 15 November 2020).

Ada pula wujud pemeberian hak oleh perusahaan kepada para pekerja pada waktu pandemi covid- 19 ini antara lain ialah memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah ataupun “Work From Home”(WFH) sebab dengan diberlakukannya kebijakan tersebut untuk menghentikan penularan bagi para pekerja serta dengan tujuan untuk mempunyai produktifitas pekerja membaik sebab dengan bekerja dari rumah dapat lebih dekat dengan keluarga sendiri.

Pada ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal,¹³ di mana pada huruf (f) melaporkan kalau mengenai Pemutusan Hubungan Kerja ialah upaya terakhir sehabis dicoba serta ialah kebijakan yang wajib di putuskan secara final serta huruf(f) melaporkan Mengenai meliburkan ataupun merumahkan pekerja ataupun buruh secara bergilir untuk sementara waktu. Bersumber pada penjelasan tadinya berkenaan dengan pandemi covid-19 dikala ini kalau pencegahan pemutusan hubungan kerja massal, pada syarat ini jika perusahaan dapat melaksanakan kebijakan meliburkan pekerja ataupun merumahkan tidak hanya melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang ialah upaya terakhir serta ialah kebijakan yang wajib di putuskan secara final, hingga beda halnya kala industri hadapi kerugian yang besar yang tidak terdapat opsi lain sebab sudah tidak dapat membayar upah pekerja.

Perlindungan upah dikala pandemi terhadap pekerja yang dicoba oleh perusahaan, Bahwa untuk pekerja yang dirumahkan secara hukum memiliki hak atas upah secara penuh, Tidak hanya itu dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja memberitahukan jika belum terdapat peraturan perundang- undangan yang sudah mengendalikan tentang upah pekerja sepanjang bekerja dari rumah hingga dalam perihal terdapatnya rencana oleh pengusaha untuk merumahkan pekerja ataupun bekerja di rumah hingga upah yang dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut.

¹³ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, huruf (f)

pertama Pengusaha wajib senantiasa untuk membayar upah pekerja secara penuh sesuai peraturan serta perjanjian kerja ialah berbentuk upah pokok serta tunjangan senantiasa sepanjang sipekerja dirumahkan ataupun bekerja dari rumah sesuai kebijakan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja bersama yang disepakati. Poin kedua Apabila pengusaha membayar upah tidak secara penuh supaya terlebih dulu dirundingkan dengan serikat pekerja ataupun pekerja tentang besarnya upah sepanjang dirumahkan, metode pembayarannya serta berapa lama dirumahkan.¹⁴

Perlindungan pengupahan untuk pekerja ataupun buruh sudah diatur dengan ketentuan- ketentuan bagaikan berikut:“ Melakukan Perlindungan terhadap Pengupahan untuk Pekerja ataupun Buruh terpaut Pandemi Covid-19. Pertama bagi pekerja ataupun buruh yang dikategorikan selaku Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid- 19 bersumber pada pada penjelasan dokter sehingga tidak bisa masuk kerja karna penularan akibat virus paling lama 14 hari ataupun sesuai standar Departemen Kesehatan, hingga terpaut upahnya dibayarkan secara bertahap sesuai dengan Pasal 93 ayat(3) Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ataupun dirundingkan dengan serikat pekerja mengenai besarnya upah, sebab pekerja berhak memperoleh upah yang diberikan oleh perusahaan secara penuh ataupun terdapatnya pemotongan upah apabila sudah disepakati oleh perusahaan serta pekerja.

Kedua untuk pekerja ataupun buruh yang dikategorikan permasalahan suspek Covid- 19 serta dikarantina ataupun diisolasi sesuai dengan penjelasan maupun menurut dokter, hingga upahnya dibayarkan secara penuh sepanjang pekerja tersebut menempuh masa karantina ataupun isolasi. Ketiga untuk pekerja ataupun buruh yang tidak masuk kerja karna sakit Covid- 19 serta dibuktikan dengan penjelasan dan menurut dokter, hingga upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang- undangan serta perjanjian yang telah terbuat. Keempat untuk perusahaan yang hendak melaksanakan kebijakan dari

¹⁴ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/ M/ BW/ 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

pemerintah ialah pembatasan aktivitas untuk pekerja serta kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di tiap-tiap wilayah yang bertujuan untuk penghindaran, penanggulangan, serta penularan Covid- 19, sehingga menimbulkan sebagian ataupun segala pekerja ataupun buruhnya tidak bisa masuk kerja, dengan memikirkan seluruh aspek demi kelangsungan usaha hingga pergantian besar-besaran ataupun metode pembayaran upah pekerja ataupun buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan serta perjanjian antara pengusaha dengan pekerja ataupun buruh.¹⁵

pada peluang ini apakah tiap perusahaan dapat untuk senantiasa membayar upah kepada pekerjanya. Tentu tidak, mengenai tentang itu apabila perusahaan tidak dapat untuk membayar upah tiap bulannya kepada pekerja hingga diharapkan supaya pengusaha yang bersangkutan bisa mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada pemerintah ataupun lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.¹⁶

Terdapatnya pemberlakuan mengenai upah dicicil ataupun dipotong mengingat pada disaat ini tengah terjadinya wabah virus corona, bersumber pada Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No M/ 3/ HK- 04/ III/ 2020 tentang perlindungan pekerja serta kelangsungan usaha dalam rangka mengenai kebijakan untuk penghindaran, penanggulangan serta penularan covid- 19 dengan ketentuan- ketentuan sebagai berikut: a) Untuk pekerja ataupun buruh yang dikategorikan selaku ODP (Orang Dalam Pengawasan) covid- 19 bersumber pada penjelasan dokter sehingga tidak diperbolehkan masuk kerja ialah paling lambat 14 (empat belas) hari sesuai kedalam standar Menteri Kesehatan serta upahnya wajib dibayar penuh; b) Untuk pekerja yang apabila dikategorikan permasalahan suspect covid- 19 akibat penularan pekerja di karantina ataupun di isolasi sesuai dengan kebijakan serta bagi penjelasan dokter sepatutnya mengenai upahnya dibayar secara penuh dengan syarat

¹⁵ Prajnaparamitha, K., & Ghoni M. R., (2020) Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 3, No 2. hlm. 319

¹⁶ Joka, R. M., (2020). Implikasi pandemi covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha, *Jurnal Bisamulia Hukum*, Volume 9, No. 1.h. 7

sepanjang masa di karantina ataupun di isolasi; c) Untuk pekerja yang tidak masuk untuk kerja karna tengah sakit akibat wabah covid-19 serta dibuktikan dengan terdapatnya keterangan dokter hingga upahnya wajib dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; serta d) Untuk pengusaha yang melaksanakan pembatasan kegiatan-kegiatan usaha akibat alami suatu kerugian atau harus terlaksana karna kebijakan pemerintah di tiap-tiap wilayah guna pencegahan serta penanggulangan penularan covid-19 sehingga sebagian ataupun seluruh pekerja ataupun buruh tidak masuk untuk kerja dengan memikirkan seluruh aspek dalam kelangsungan usaha hingga terpaut pergantian besar-besaran ataupun pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai kesepakatan ataupun perjanjian antara perusahaan serta pekerja.¹⁷

Dikala timbulnya wabah virus corona sudah memunculkan banyak kerugian tercantum pada zona ekonomi serta akibatnya terhadap industri, banyak industri dihadapkan dengan sesuatu keadaan yang susah, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil suatu keputusan supaya menimbulkan kebijakan terbaik untuk perusahaan ataupun para pekerja di tengah terdapatnya himpitan ekonomi, tekanan sosial serta politik. Dalam suasana yang dikala ini tengah krisis semacam ini membuat perusahaan tidak memiliki opsi lain tidak hanya melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja karna mereka wajib menekan pengeluaran biaya operasional secara besar-besaran. Tetapi, pada saat terbentuknya Pemutusan Hubungan Kerja ialah sesuatu keputusan yang merugikan para pekerja. Tidak hanya itu, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sepatutnya jadi langkah terakhir dengan kebijakan final yang dapat ditempuh.¹⁸

Syarat ketenagakerjaan sebagaimana diartikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sudah jelas berupaya membagikan perlindungan akan hak-hak pekerja dengan melaporkan jika pengusaha dengan seluruh daya

¹⁷ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

¹⁸ Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1. h. 174-175

upaya untuk tidak melaksanakan aksi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Bila pemutusan hubungan kerja tidak sanggup lagi dihindarkan hingga antara perusahaan serta pekerja harus melaksanakan negosiasi terkait pemutusan hubungan kerja tersebut untuk mencari kesepakatan-kesepakatan yang tepat sehingga tidak merugikan masing-masing pihak. Yang jadi permasalahan merupakan terdapat sebagian pengusaha yang nakal dengan menggunakan peluang pandemi covid- 19 sehingga dengan sewenang-wenang melaksanakan pemutusan hubungan kerja ataupun merumahkan pekerjanya dengan tanpa membagikan upah ataupun hak atas pesangon. Serta yang lebih tragis ataupun mengejutkan lagi merupakan pada saat pengusaha melaporkan untuk diputuskan merumahkan pekerja ataupun diputuskan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya karna suatu perihal, pengusaha tersebut tidak mengajak pekerjanya untuk melaksanakan negosiasi antara perusahaan dan pekerja terlebih dulu melainkan secara sewenang-wenang maupun secara sepihak memerintahkan pekerja untuk tidak masuk kerja(dirumahkan) maupun bekerja dari rumah dengan tanpa membayar upah. Sikap yang kurang baik tersebut jelas-jelas sudah menyebabkan kerugian untuk pekerja serta kehabisan pemasukan.¹⁹

Untuk melindungi hak para pekerja akibat PHK tersebut, Pemerintah selaku salah satu faktor dalam melakukan ikatan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum untuk pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selaku ketentuan pokok dibidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan tidak cuma mengendalikan mengenai pelaksanaan hubungan industrial semenjak akan terjadinya hubungan industrial, melainkan mengatur pula mengenai berakhirnya hubungan industrial yang dibentuk antara pekerja dengan pengusaha.

¹⁹ Joka, R. M., (2020). Implikasi pandemi covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha, *Jurnal Bisamulia Hukum*, Volume 9, No. 1.h. 8

Tetapi dalam masa krisis ini yang disebabkan oleh munculnya pandemi Covid- 19 ataupun wabah virus corona meluas, tentunya aksi pemutusan hubungan kerja secara otomatis menjadi kabar yang sangat kurang baik. Pemutusan hubungan kerja itu sendiri menurut Undang-undang didefinisikan sebagai suatu pemutusan atas hubungan kerja sebab sesuatu hal tertentu seperti kerugian yang di alami oleh perusahaan yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja ataupun buruh serta pengusaha. Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dapat berakhir dengan terdapatnya sebagian keadaan ialah, pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh pekerja dengan perusahaan serta pemberi kerja ialah perusahaan mengenai terdapatnya putusan majelis hukum dan ataupun putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan ikatan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum senantiasa terkait pemutusan hubungan kerja, ataupun terdapatnya kondisi terkait dengan peristiwa tertentu yang dicantumkan dalam peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan hukum serta sesuatu perjanjian yang sudah terdapat sebelumnya yang bisa menimbulkan berakhirnya hubungan kerja.²⁰

Pemutusan Hubungan Kerja ialah sesuatu hal yang ditakuti oleh karyawan ataupun pekerja yang dilakukan oleh perusahaan akibat dari sesuatu imbas kerugian. Tentang ini disebabkan keadaan ekonomi tengah menyusut serta perekonomian yang berakibat pada banyak perusahaan yang mesti gulung tikar, serta pasti saja berakibat pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.²¹ Umar Kasim pula menarangkan kalau pemutusan hubungan kerja ialah isu yang sangat sensitif untuk para pekerja, perusahaan sepatutnya bijaksana dalam melaksanakan pemutusan

²⁰ Romlah, S. (2020). Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1.. h. 215

²¹ Maringan, Nikodemus, (2015), Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, h. 2.

hubungan kerja terhadap pekerja dalam menentukannya, mengingat tentang hal tersebut bisa menyusutkan kesejahteraan warga ataupun pekerja, banyak pekerja yang kehabisan pekerjaan, apalagi lebih gawat lagi pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan pengangguran.²²

Pemutusan hubungan kerja ialah sesuatu kejadian ataupun kondisi dimana tidak sama sekali diharapkan terjadinya oleh para pekerja, paling utama dari golongan pekerja karna dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. oleh Sebab itu kepada seluruh pihak yang ikut serta dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, ataupun Pemerintah, dengan seluruh daya serta upaya wajib mengusahakan supaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²³ dalam Undang- undang Ketenagakerjaan, mendefenisikan pemutusan hubungan kerja sebagai wujud pemutusan hubungan kerja sebab sesuatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja serta pengusaha. Syarat tersebut berlangsung sesudah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan semacam mediator, konsiliator, ataupun Pengadilan Hubungan Industrial(PHI).

Pada saat pemutusan hubungan kerja berlangsung, Undang-undang Ketenagakerjaan selaku syarat pokok sudah membagikan perlindungan hukum mengenai hak- hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Di antara lain mengatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diharuskan membayar uang pesangon dan ataupun uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang sepatutnya diterima. Terkait dengan terdapatnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang alami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena alasan *force majeure* atau keadaan di luar kemampuan perusahaan.²⁴

²² Kasim,Umar (2004), Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum ,Volume 2, h. 26.

²³ Husni, Lalu, (2004), *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT, Jakarta: Rajagrafindo Persada, h. 195.

²⁴ Randi, Y. (2020), Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja. *Jurnal Yurispuden Unisma Malang*, Vol 3, no 2, 119-136. h. 132

Dalam hal wabah covid-19 ini, bisa dikatakan apabila suatu peristiwa atau kejadian yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat, tentang hal itu jika ada syarat yang dapat dibuat sedangkan saat ini tengah ada wabah yang Menyebarkan, menimpa dan menjangkit, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sekiranya force majeure atau didalam suatu suasana di luar kemampuan Perusahaan. Dengan Begitu, maka butuh adanya perlindungan untuk tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memfokuskan perkembangan kepentingan Perusahaan.²⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan yang ada, perusahaan dan beberapa pekerja memiliki hak dan amanah yang hendaklah diberikan dan dilindungi oleh Masing-masing pihak. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan amanah untuk senantiasa menjamin Kesehatan, keselamatan, keamanan upah dan perlakuan yang adil bagi beberapa pekerja sesuai dengan undang-undang dan kesepakatan yang telah dibuat. Karena para pekerja adalah salah satu asset paling utama dalam pengaruh keberhasilan suatu Perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan hendaklah memelihara dan menjamin keinginan seluruh karyawan atau Pekerja.²⁶

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang terbawa pada kesepakatan kerja, dan ciri perundang-undangan tentu perlu mengoptimalkan hak dan tugas bagi pengusaha meskipun pekerja selama ataupun sesudah amanat itu Berhenti. Dalam hal berakhirnya suatu kontrak kerja, hal ini dapat terkabul layaknya Peraturan Ketenagakerjaan di mana salah satu penyebabnya kesepakatan kerja karena adanya kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Mengacu pada ketentuan termuat bahwa PHK yang dilakukan semasa Pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan selama kesepakatan itu mencantumkan klausul force majeure selaku pengatur

²⁵ Adisu, E., & Jehani, L. (2007). Hak-Hak Pekerja Perempuan. Tangerang: Visi Media.

²⁶ Juaningsih, I. N., (2020) Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1. h. 192

pemutusan perjanjian kerja. Sekiranya pengusaha melaksanakan PHK yang berarti memutus perjanjian kerja dengan cara sepihak, walaupun dengan dalil force majeure dalam hal ini pandemi Covid-19 ini pengusaha tetap dibebankan dengan tanggungan untuk mengakhiri kewajibannya pada pekerja atau buruh yang ter-PHK, agar hak-hak ter-PHK dilindungi dan kewajiban pengusaha terlaksana sama seperti yang diatur dalam Ketentuan dalam peraturan Ketenagakerjaan.²⁷

Dalam Masa Pandemi Covid-19 dapat dilakukan PHK sebagaimana kategori Covid-19 yang tergolong Force Majeure Relative. Tanggung jawab pengusaha untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja untuk membayar pesangon serta yang lainnya sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang ada. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa bagi pengusaha dapat melaksanakan PHK karena perusahaan tidak mengalami keuntungan sebaliknya menghadapi kerugian dengan cara terus menerus, maupun karena perusahaan akan tutup, atau perusahaan yang tengah mengalami keadaan yang memaksa sehingga menyebabkan pekerja hendaklah mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tetap perusahaan hendaklah memenuhi hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak sebesar Masing-masing satu kali.²⁸

Oleh karena itu pengusaha wajib untuk senantiasa menunaikan kewajibannya terhadap pemenuhan hak pekerja yang mengantongi pemutusan hubungan kerja yakni menyelesaikan penyetoran pesangon dan yang lain. Sebagaimana kesepakatan Ketentuan Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pemutusan relasi kerja disebabkan suatu situasi tertentu yang mengakibatkan berakhirnya tanggung jawab dan hak antara pekerja dan pengusaha.²⁹

²⁷ Nesya, M. P., & Sarjana, M. I., (2020) pengaturan pemberian pesangon bagi pekerja yang mengalami phk pada masa pandemi covid -19, *Jurnal Kerthasemaya Bandung*, Vol 8, No 11. h. 1761-1772

²⁸ Mogi, Erica Gita. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*. 5, No.2. 61-68.

²⁹ Zaini, Ahmad. (2017). " Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan undangan Ketenagakerjaan". *Al-Ahkam* 13, No.1. 76-110.

D. PENUTUP

Berdasarkan pada uraian dalam pembahasan bahwa implementasi hak pekerja merupakan kewajiban bagi perusahaan karena sesuai dengan perjanjian yang sudah ada sebelumnya bentuk dari pemberiannya yaitu adanya kebijakan untuk bekerja dari rumah karena untuk meminimalisir penularan antra pekerja, adanya perlindungan upah pekerja dan adanya sistem pengupahan secara dicicil atau di potong mengingat bahwa Indonesia sedang mengalami wabah virus menular corona yang merugikan banyak sektor salah satunya dalam sektor ekonomi yang berdampak kepada para pekerja dan perusahaan.

Terkait upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kewajibannya, perusahaan selalu memberikannya sesuai peraturan secara adil dan bijaksana dimana perusahaan selalu melindungi hak-hak bagi pekerja walaupun sedang pandemi covid-19 ini dengan segala upaya perusahaan untuk tidak melakukan kesalahan.

Upaya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perusahaan berkewajiban untuk membayar pesangon untuk pemutusan hubungan kerja disebabkan suatu kondisi tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha, yang terpenting adalah baik secara hukum dan peraturan hak dan kewajiban itu harus terlaksanakan untuk memaksimalkan suatu yang sudah diperjanjikan serta dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Muharam, H. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*. Bandung:PT. Citra Aditya Bakti
- Salim, HS, dan Erlies Septiana Nurbani. (2016). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis Buku Ketiga*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Diantha, I. M. P. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.

Suwarto. (2003). Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta.

Husni, Lalu. (2004), *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT, Jakarta: Rajagrafindo Persada,

Adisu, E., & Jehani, L. (2007). *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Visi Media.

Jurnal:

Randi, S. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja. *Jurnal Yurispuden Unisma Malang*, Vol 3, no 2, 119-136.

Sahetapy, P. P., Sugianto, F., & Michael, T. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1.

Prajnaparamitha, K., & Ghoni M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 3, No 2.

Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1.

Joka, R. M. (2020). Implikasi pandemi covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha, *Jurnal Bisamulia Hukum*, Volume 9, No. 1.

Romlah, S. (2020). Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1.

Maringan, Nikodemus. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3.

Kasim, Umar. (2004), Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Informasi Hukum*, Volume 2.

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia, *Jurnal Adalah Uin Jakarta*, Volume 4, No 1.

Nesya, M. P., & Sarjana, M. I. (2020). pengaturan pemberian pesangon bagi pekerja yang mengalami phk pada masa pandemi covid -19, *Jurnal Kerthasemaya Bandung*, Vol 8, No 11.

Zaini, Ahmad. (2017). "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-undangan Ketenagakerjaan." *Al-Ahkam*, 13, No. 1.

Mogi, Erica Gita. (2017). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Lex Administratum*, 5, No. 2.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (2004).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Website:

Idhom, A. M. (2020). Update Corona 31 Maret: Data Kasus di 32 Provinsi Indonesia & Dunia. Tirto. Id. Available from <https://tirto.id/update-corona-31-maret-data-kasus-di-32-provinsi-Indonesia-dunia-eJYs>. (diakses 15 November 2020).