

Problematika Force Majeure Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 44/PDT.SUS-PHI/2022/PN.SRG)

Rasji¹ Yoshep Vandeswan Kurnialim Hia²

Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara^{1,2}

Email: rasji@fh.untar.ac.id¹ yoshep.207231014@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Salah satu Negara yang mengalami dampak dari wabah virus ini adalah Indonesia. Oleh karenanya, lewat adanya penyebaran wabah Covid-19 yang begitu cepat ini, tentu saja membawa dampak terhadap Perekonomian dan Ketenagakerjaan Indonesia. Disisi lain dengan banyaknya kebijakan sebagai upaya pencegahan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia tentu banyak sektor-sektor ekonomi tertentu yang terkena dampak negatif dari virus tersebut sehingga muncul suatu keadaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peranan Undang-Undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi Tenaga Kerja. Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan atau penelitian hukum normatif dan teknik pengolahan data yang bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang seobjektif mungkin. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hubungan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dari Pengusaha. Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *Force Majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara Perusahaan dan Pekerja, dimana Pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di Perusahaan tersebut dan Perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada Pekerja walaupun terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*Force Majeure*).

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Efisiensi, Pandemi Covid-19.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dimulai pada Tahun 2020, dunia ini sempat diguncang oleh Pandemi hebat bernama Covid-19 (*Corona Virus Disease*). Corona virus sendiri merupakan sekumpulan virus yang berasal dari Subfamili Orthocoronavirinae dalam keluarga Coronaviridae dan ordo Nidovirales. Virus ini dapat menyerang hewan dan juga manusia dan pada manusia gejalanya berupa infeksi yang serupa dengan penyakit SARS dan MERS, hanya saja Covid-19 bersifat lebih masif perkembangannya. Salah satu Negara yang mengalami dampak dari wabah virus ini adalah Indonesia. Oleh karenanya, lewat adanya penyebaran wabah Covid-19 yang begitu cepat ini, tentu saja membawa dampak terhadap Perekonomian dan Ketenagakerjaan Indonesia. Disisi lain dengan banyaknya kebijakan sebagai upaya pencegahan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia tentu banyak sektor-sektor ekonomi tertentu yang terkena dampak negatif dari virus tersebut sehingga muncul suatu keadaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peranan Undang-Undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi Tenaga Kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan dan yang pantas, bahkan demi sekadar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki Pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan Pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan terkait Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat UU 13/2003 untuk saat ini telah dilakukan perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan disingkat UU 11/2020 juga diikuti peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, tak dapat dipungkiri juga bahwa peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara Pekerja dan Pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Dalam suatu Perusahaan, kehadiran Tenaga Kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Dalam hal timbulnya hubungan hukum ini maka hak dan kewajiban para pihak juga timbul. Hak dan kewajiban para pihak tidak hanya bersumber pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, namun juga hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan bidang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan hukum Ketenagakerjaan mempunyai sifat yang unik karena di satu sisi bersifat privat dan di sisi yang lain bersifat publik. Oleh karenanya, secara nyata masalah Ketenagakerjaan yang sering terjadi dan ditakutkan oleh seorang Karyawan ialah Pemutusan Hubungan Kerja terutama apabila keadaan *Force Majeure* dipergunakan sebagai suatu alasan, padahal Perusahaan masih berjalan seperti biasa walau adanya kondisi pemulihan akibat adanya Pandemi Covid-19. Lebih lanjut, *Force Majeure* sendiri sesungguhnya adalah suatu keadaan yang terjadi dimana terdapat suatu keadaan diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan namun prosesnya tidak dijalankan dengan kesewenangan. Karena pada dasarnya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus terlebih dahulu memenuhi syarat kepada Pekerja atau Buruh jika benar Perusahaan mengalami penurunan ataupun kerugian. Satu sisi, dalam hal ini juga dibutuhkannya peran Pemerintah dalam melakukan upaya agar kondisi Ekonomi rakyat tidak terpuruk khususnya akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan jawaban atas perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh, seperti adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat Pekerja/buruh dalam suatu Perusahaan dimana Peradilan Hubungan Industrial sendiri memiliki prinsip untuk menjamin penyelesaian perselisihan dengan cepat, tepat, adil dan biaya murah khususnya dalam bidang Litigasi. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan Ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karenanya, dalam penanggulangan ini Negara juga membutuhkan aparaturnya penegak hukum yang dapat menanggulangnya dengan baik agar Hakim diharapkan dapat bertanggung jawab dengan bijak memutuskan suatu perkara dengan seadil-adilnya karena pada dasarnya Putusan Hakim dalam mengadakan suatu perkara haruslah menggambarkan adanya penegakan hukum itu sendiri.

Salah satunya terdapat dalam kasus yang ini penulis teliti, dimana dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 44/PDT.SUS-PHI/2022/PN.SRG, Pekerja atau Buruh yang cenderung tidak memiliki kekuatan, jika berhadapan dengan pihak Pengusaha yang tentunya memiliki kekuatan, sedangkan Pekerja atau Buruh tidak dapat berbuat banyak jika pihak

Pengusaha melakukan larangan untuk bekerja dan PHK sehingga akan berdampak buruk terhadap Pekerja atau Buruh tersebut. Tindakan PHK sepihak juga biasanya dilakukan oleh pihak Pengusaha terhadap Pekerja atau Buruh dikarenakan berbagai hal salah satunya adalah efisiensi yang cenderung memaksa dan tanpa adanya itikad baik, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan adalah melalui proses hukum, yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Padahal jika didasarkan dari putusan MK di atas, bahwa PHK efisiensi hanya dapat dilakukan dalam rangka penutupan perusahaan secara permanen. Fenomena yang terjadi pada masa pandemi covid-19 ini, PHK efisiensi dilakukan tanpa menutup perusahaan. Rasio dari merebaknya fenomena ini adalah perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja lainnya. Oleh karena itu, berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka Peneliti hendak mengangkat rumusan masalah yang hendak diteliti yakni, Bagaimana konsekuensi yuridis terhadap akibat adanya Force Majeure sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan Bagaimana penyelesaian yang efektif terhadap Perlindungan Hak Pekerja. Tujuan diadakannya Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan pemahaman yang mendalam terkait pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja khususnya dalam masa pandemi Covid-19 ataupun kondisi Force Majeure lainnya dalam hukum positif di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan atau penelitian hukum normatif dan teknik pengolahan data yang bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang seobjektif mungkin. Selain itu, pada penelitian ini Peneliti menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Dalam penelitian ini spesifikasi penelitian bersifat Deskriptif-Analitis yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran sekaligus analisis mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan yang didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku. Dimana, jenis data yang Peneliti gunakan adalah jenis data sekunder. Jenis data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut bahan hukum. Sumber data diperoleh dari Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder dan Bahan Hukum Tersier. Oleh karenanya, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan melakukan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara dengan mengunjungi beberapa pakar maupun narasumber untuk mendapatkan bahan hukum primer yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Sehingga, Hasil pengelolaan data tersebut dianalisis dengan teori yang didapatkan sebelumnya. Setelah data diolah dan disusun maka dilakukan analisis, pengolahan data, dan konstruksi data secara kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kasus yang bermula pada Februari 2022 ini, terjadi akibat adanya Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja atau Buruh dengan PT. X. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul akibat adanya larangan kepada Pekerja atau Buruh untuk melaksanakan Pekerjaan sebagaimana mestinya. Secara mendadak dan sepihak para Karyawan atau Buruh diberikan Surat Keterangan perihal Pemberhentian Hubungan Kerja dengan melampirkan Surat Pernyataan pembayaran kompensasi upah Karyawan. Dalam pelaksanaannya, Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan tanpa ada kesepakatan antara Pekerja atau Buruh dengan Perusahaan dan tidak terlebih dahulu

mengambil langkah-langkah dan mengupayakan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja khususnya sebelum adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial serta tanpa terlebih dahulu melakukan skorsing, sehingga Pekerja atau Buruh tidak dapat melakukan Pekerjaannya bukan karena Penggugat tidak mau bekerja melainkan karena dilarang oleh Perusahaan. Namun, pada Pengadilan Hubungan Industrial Majelis Hakim dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja khususnya Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan Efisiensi akibat adanya kerugian dampak Covid-19. Dan pada faktanya, walau Perusahaan telah memberikan hak-hak kepada Karyawan berupa Uang Pesangon dan Uang Gaji apabila mengacu pada Pasal 43 ayat 1 diatas maka ada beberapa hak lain yang belum dipenuhi seperti Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian hak. Selain itu, dengan kondisi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang seperti ini, walau Putusan tersebut pada akhirnya membela dan memenangkan pihak Perusahaan akan tetapi hasil akhir terhadap perkara Pemutusan Hubungan Kerja ini dikategorikan karena Tergugat melakukan Efisiensi. Padahal kondisi ini bukan karena adanya kesalahan/pelanggaran oleh Pekerja/buruh melainkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Hal ini tentunya tidak baik karna problematika Efisiensi dapat menimbulkan kesewenang-wenangan bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam konteks hukum, perbedaan tafsir terhadap peraturan Perundang-Undangan sebenarnya merupakan hal yang lazim terjadi, karena para jurisdiktor dan penegak hukum mempunyai pandangan dan sikap yang berbeda terhadap permasalahan-permasalahan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan. Meskipun demikian, terhadap kasus-kasus seperti itu, perlu kiranya mendapat perhatian dan kajian yang serius dimasa mendatang, supaya tidak berdampak merugikan kepentingan pencari keadilan (*Justiciable*) dan masyarakat pada umumnya. Dalam Penulisan ini, Penulis hendak meneliti terkait banyaknya persoalan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (*PHK*) yang terjadi khususnya berkaitan dengan masa pandemi Covid-19 dimana alasan yang digunakan ialah terkait Force Majeure/Efisiensi. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hubungan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dari Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu jenis perselisihan dalam hubungan Industrial. Selain itu, menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pengusaha dan Pekerja). Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut bahwa jika berbagai upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka Pemutusan Hubungan Kerja wajib terlebih dahulu dirundingkan oleh Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, Pengusaha hanya boleh untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja atau Buruh setelah memperoleh Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Semenjak meluasnya Pandemi Covid-19 di Indonesia, hal ini berdampak terhadap hampir seluruh sektor antara lain kesehatan, ekonomi, industri dan sosial. Turunnya jumlah produksi otomatis menurunkan pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, sebagian pengusaha kesulitan mengelola keuangannya, tak terkecuali untuk memenuhi kebutuhan

biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Kesulitan yang dihadapi tersebut kemudian mendorong pengusaha melakukan tindakan efisiensi sebagai bentuk mitigasi kerugian seperti merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan pekerja. Selain alasan efisiensi, kerugian yang dialami perusahaan akibat pandemi corona juga dinilai sebagai suatu peristiwa *Force Majeure* yang kemudian menjadi alasan untuk melakukan PHK. Keadaan memaksa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan keadaan memaksa atau *Force Majeure* tersebut. Pengertian keadaan memaksa atau *Force Majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of God*), seperti bencana alam (Banjir, Gempa Bumi, Kerusakan, Pernyataan Perang, dan sebagainya). Covid-19 tidak terduga, tidak ada pihak yang mampu memprediksi apakah atau kapan Covid-19 dapat terjadi. Pemutusan Hubungan Kerja karena kondisi penyebaran Covid-19 jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pada Undang-Undang terbaru yakni Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dapat dikaitkan dengan alasan *Force Majeure* sebagaimana diatur Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh 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) 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).
2. Kerugian Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh Akuntan Publik.
3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*Force Majeure*) tetapi Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, 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).

Maka sesuai dengan pemaparan mengenai *Force Majeure* diatas, maka apabila dikemudian hari terdapat permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja karena hal yang tak terduga atau *Force Majeure*, Perusahaan tempat Pekerja tersebut bekerja sudah seharusnya memberikan hak-hak Pekerja yang diputus hubungan kerja karena *Force Majeure* sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya telah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena *Force Majeure*, yang terdapat dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *Force Majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara Perusahaan dan Pekerja, dimana Pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di Perusahaan tersebut dan Perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada Pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan Pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*Force Majeure*), para Pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-

hak mereka yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan analisis yang telah Peneliti jabarkan diatas khususnya berkaitan dengan penelitian yang telah Peneliti lakukan, maka Peneliti menyimpulkan bahwa dalam Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 44/PDT.SUS-PHI/2022/PN.SRG yang telah menolak gugatan Pekerja atau Buruh pada dasarnya kurang tepat, karena Perusahaan walau dalam pelaksanaannya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi akan tetapi prosedur pelaksanaannya tidak dilakukan dengan mengindahkan perlindungan dan pemenuhan hak serta kompensasi secara keseluruhan bagi Pekerja atau Buruh. Dampak adanya pandemi ini menyebabkan angka pengangguran di indonesia meningkat. Perlu kebijakan yang efektif untuk diterapkan dalam menggerakkan roda perekonomian kembali khususnya PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, Covid-19 pada dasarnya dapat dikategorikan untuk masuk dalam keadaan *Force Majeure* dengan dasar bahwa hal ini dinyatakan sebagai keadaan memaksa, namun terkait dengan kondisi tersebut seharusnya Perusahaan ataupun Pemerintah dapat mengambil langkah sebijak-bijak mungkin khususnya berkaitan dengan perlindungan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap Pekerja yang ada. Khususnya agar setiap Perusahaan dapat memiliki solusi seperti mengurangi upah, mengurangi shift kerja, dan pembatasan terkait kerja lembur yang menimbulkan upah sehingga Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Yulianto dan Mukti Fajar ND. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).
- Darmanto dan Ferianto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010).
- Mashari. "Membangun Sistem Peradilan Hubungan Industrial Yang Berwibawa", *Jurnal Ilmiah "Dunia Hukum"*. Vol. 1 No. 1, Tahun 2016.
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure". *Jurnal Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 5 No. 1, Tahun 2017.
- Syafrida dan Mustakim. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Froce Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia". *Jurnal Sosial & Budaya Syar-I FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, Vol. 7 No. 8, Tahun 2020.
- Tumpa, Harifin A. *Menuju Peradilan yang Agung*. (Yogyakarta: Rangkang Education, 2012).
- Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. (Denpasar: Udayana University Press, 2016).
- Wahidah, Idah et al., "Pandemik Covid-19: Analisis Perencanaan Pemerintah dan Masyarakat Dalam Berbagai Upaya Pencegahan". *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 11 No.3 Tahun 2020.
- Zulkarnaen, A.H. "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2016.