



AJUDIKASI

Jurnal Ilmu Hukum

ajudikasi.unsera@gmail.com

e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19

¹Fitrah Agung Sabda Pamungkas, ²Anang Dony Irawan

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, Jawa Timur.

Correspondent email : anangdonyirawan@fh.um-surabaya.ac.id

Article History	:	
Submission	:	17 April 2021
Last Revisions	:	27 Juni 2021
Accepted	:	29 Juni 2021
Copyedits Approved	:	30 Juni 2021

Abstract

Covid-19 significantly affected nearly all companies in which many were forced to discontinue the working relationship against excuse of force majeure, proper action was required to protect the rights of worker so that a center point could be avoided the decision of termination if the working relation ship. This assessment uses the nomadic yuidis method of judging where it will use law approaches and several sources such as books, journal and others. According to public opinion, government are obligated to reserve human rights against workers in order to keep economy in society. It is vital that prevention against layoffs be made to reduce Indonesia's unemployment rate, there is also the right of the workers to make the best contributions to boost productivity and turnover to the company. The government is expected to provide better jobs as well as relevant competency programs for reducing Indonesia's unemployment rates.

Keywords: *Protection; termination of employment, Covid-19, Force Majeure.*

A. PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 banyak negara di dunia yang mengalami satu problematika yang sama yakni wabah Covid-19 yang menyebar di hampir seluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Negara harus mengambil tindakan yang tepat guna melindungi masyarakat dari virus mengerikan ini. Beberapa kebijakan diambil oleh pemerintah guna menekan angka penyebaran Covid-19 di tengah masyarakat, salah satunya adalah dengan adanya pembatasan sosial berskala besar. Lantas sudah tepatkah langkah pemerintah dalam mengambil kebijakan ini.

Salah satu sektor usaha yang terdampak adalah sektor industri dimana banyak pabrik gulung tikar serta mengalami kerugian dan pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pendapatan perusahaan yang menurun dan tidak cukup menutup biaya produksi. Pada periode pertama bahkan terhitung per 1 Mei 2020 tercatat 5.348 pekerja/buruh dari 210 perusahaan di Jawa Timur terkena pemutusan hubungan kerja akibat kebijakan PSBB beberapa waktu lalu yang memaksa banyak pabrik diliburkan aktivitasnya. Adanya pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akan menambah masalah baru pada bidang ketenagakerjaan yang muara dari efek dari kebijakan ini adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam jumlah besar yang akan dialami oleh para pekerja/buruh.

Maka saat ini pemerintah diharapkan memiliki ide dan inovasi untuk membantu pekerja/buruh agar bisa bertahan di tengah wabah Covid-19 sebagai wujud perlindungan pemenuhan kebutuhan pokok yang merupakan bagian dari hak asasi manusia. Setiap masyarakat wajib mendapatkan perlindungan hak asasi manusia yang sama, tidak sekadar mendapatkan jaminan sandang pangan namun juga pekerjaan khususnya bagi pekerja/buruh yang terkena PHK. Dengan demikian, keberadaan regulasi ketenagakerjaan sebagai rujukan dalam memberikan perlindungan terhadap hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja menjadi suatu kebutuhan dan jaminan terhadap dilemma kegagalan industri dan persoalan pandemic.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka problematika yang dihadapi para pekerja adalah bagaimana bentuk tanggungjawab pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja akibat dampak langsung pandemi covid-19. Persoalan wabah/pandemic yang melanda hampir seluruh wilayah Indonesia bahkan dunia, berdampak besar pada persoalan sosial ekonomi termasuk salah satunya adalah hilangnya pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah maupun perusahaan perlu mengusahakan pemenuhan kesejahteraan hidup atau dengan kata lain adanya perlindungan hukum yang dapat diartikan upaya memberikan suatu keadilan dengan menjalankan aturan/regulasi sesuai dengan apa yang sudah dibuat untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.¹ Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dimasa pandemi Covid-19 memakai pendekatan undang-undang serta sudut pandang teoritis dari buku dan jurnal ilmiah yang berfungsi untuk memberikan solusi terhadap permasalahan hukum yang ada sehingga bukan sekedar pendekatan undang-undang yang secara terbatas. Dengan maksud melakukan identifikasi dan analisis masalah hukum yang tengah diteliti saat ini.²

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Force Majeure Sebagai Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan.³ Hubungan kerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja, secara umum definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁴

Kitab undang-undang hukum perdata menyebutkan bahwa setiap perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan itikad baik.⁵ Suatu perjanjian kerja didasarkan pada kepercayaan dimana masing-masing pihak wajib memenuhi prestasi yang timbul akibat suatu perjanjian kerja yang dibuat. Dalam perkembangannya pihak dalam hubungan kerja tidak sekedar antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh saja melainkan ada peran dari pemerintah didalamnya sebagai pengawas yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan undang-undang dasar tahun 1945. Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut Indonesia

¹ Rokilah Rokilah, "The Role of the Regulations in Indonesia State System," *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2020): 29–38, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v4i1.2216>.

² Risma Fitri Amalia, "Perlindungan Pekerja/Buruh Yang Bekerja di Masa Darurat Covid-19 Dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja," *Jurist-Diction*, Vol. 4 No. 3, (2021)

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Cet ke 8, 2018, hlm 38

⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, Cet ke 6, 1979, hlm 1

⁵ Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenadamedia Group, Jakarta, Cet ke 2, 2004, hlm 4.

harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan.⁶

Dimasa pandemi Covid-19 perselisihan yang ada didalam hubungan industrial semakin kompleks salah satunya adalah disebabkan oleh adanya isu *Force Majeure* yang digunakan sebagai alasan adanya pemutusan hubungan kerja, sebenarnya apakah penggunaan istilah ini relevan digunakan sebagai keadaan memaksa. Prof. Subekti menyatakan untuk dapat dikatakan suatu keadaan memaksa, selain keadaan itu, diluar kekuasaannya si berhutang dan memaksa, keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa suatu keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat.⁷ Penulis berpendapat bahwa Covid-19 merupakan suatu *Force Majeure* karena wabah ini datang tanpa bisa diprediksikan, namun apakah *Force Majeure* bisa menjadi dasar hukum untuk melakukan efisiensi terhadap karyawan. Maka jawabannya adalah perusahaan dapat melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan yang diakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Namun ada hal yang harus kita perhatikan bahwa, semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah bipartite.⁸

Konsespsi Negara hukum memberikan jaminan perlindungan secara preventif yaitu terhadap perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan peraturan hukum formil yang ditetapkan oleh Negara. Sedangkan secara represif, bentuk perlindungan hukum berupa penegakkan hukum terhadap perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁹

2. Musyawarah Sebagai Solusi Bagi Setiap Sengketa

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi negara, pemerintah, hukum, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat martabat manusia. Negara Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan dan juga kepastian hukum bagi masyarakatnya.¹⁰

Penerapan PSBB beserta karantina mandiri yang beberapa waktu lalu secara teknis memberi persoalan baru di sektor perekonomian, sehingga Pemerintah pusat

⁶ Mustakim, Syafrida, "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia," *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, Vol. 7 No. 8, (2020).

⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, Cet ke 31, 2003, hlm 150

⁸ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, Cet ke 1, 2013, hlm 310

⁹ Fuqoha Fuqoha, Indrianti Azhar Firdausi, and Arga Eka Sanjaya, "Perlindungan Hukum Terhadap Intervensi Pemberitaan Dalam Kerangka Kemerdekaan Pers Nasional," *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* Vol.3, No. 1 (2019): 75, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1436>.

¹⁰ Lilis Eka Lestari, Ridwan Arifin, "Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Dalam Konteks Impelementasi Sila Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab," *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 5 No. 2, (2019).

maupun daerah harus bertanggung jawab memberikan bantuan sosial kepada warga miskin terdampak kebijakan PSBB tersebut.¹¹ Melindungi segenap bangsa Indonesia¹² demi menjaga kelangsungan kehidupan¹³ Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Negara wajib hadir dalam memberikan perlindungan terhadap norma kerja yang bertujuan agar hak dari pekerja/buruh yang berkaitan dengan istirahat, jam kerja, dan semisalnya agar memiliki kepastian.

Penulis beranggapan bahwa disini penting bagi pemerintah untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menerapkan kebijakan untuk menyelenggarakan negara di landaskan pada asas kepentingan umum yang mana memprioritaskan kesejahteraan banyak orang.¹⁴ Karena tujuan dari suatu negara sendiri adalah melindungi masyarakat umum, sebagai suatu akibat dari suatu paham *Welfare State* dimana pemerintah adalah pihak yang memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.¹⁵ Organisasi Pemerintah dapat menyusun serta mengimplementasikan beragam prosedur yang diharapkan.¹⁶ Termasuk dalam hal ini dilematisadanya *social distancing* yang dan *work from home* yang menyebabkan.¹⁷

Dampak yang cukup dirasakan bagi masyarakat khususnya oleh para pekerja jelas adalah PHK. Karena memang alasan paling rasional dari adanya PHK untuk saat ini adalah *Retrenchment* yang berarti hubungan kerja berakhir akibat adanya masalah ekonomi sehingga perusahaan sulit membayar upah pekerja/buruh akibat penurunan omzet secara signifikan sehingga banyak terjadi efisiensi. Berkaitan dengan adanya efisiensi karyawan akibat pandemi Covid-19 ada aspek hukum yang berkaitan dengan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja.¹⁸ Apabila pemberi kerja ingin melakukan efisiensi langkah yang wajib ditempuh terlebih dahulu adalah musyawarah terlebih dahulu dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

¹¹ Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, *Perlindungan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah pada Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Citizenship Virtues, Vol. 1 No. 1, (2021).

¹² Anang Dony Irawan, *Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 12 No. 2, (2019).

¹³ Muhammad Ansori Lubis, *Perlindungan Hak Dasar Anak pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Medan*, Jurnal Mercatoria, Vol. 13 No. 2, (2020).

¹⁴ Dwi Andayani Budisetyowati, *Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik*, Al Qisth Law Reveiw, Vol. 1 No. 1, (2017).

¹⁵ Abdul Hamid Tome, *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010*, Jurnal Hukum Unsrat, Vol. 20 No. 3, (2012).

¹⁶ Hendrik Manossoh, *Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintahan Dalam Mewujudkan Good Government Governance Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 15 No. 5, (2015).

¹⁷ Anastasya Chairunnisa Wawondatu, Maarthen Y. Tampanguma, Dientje Rumimpunu, *Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol. IX No. 3, (2021).

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet. Ke 14, 2016. hlm 174.

Musyawarah adalah wujud dari demokrasi yang telah berabad-abad dipakai dan dijalankan di Indonesia.¹⁹ Setiap orang memiliki kedudukan yang sama dimata hukum, kehendak seseorang tidak boleh dipaksakan oleh pihak lain. Setiap musyawarah diharapkan mencapai mufakat karena inilah semangat kekeluargaan yang telah menjadi ciri khas dari bangsa Indonesia. Konflik yang ada ditengah-tengah hubungan industrial antara pekerja/buruh peristiwa *Force Majeure*, pemutusan hubungan kerja dan berbagai perselisihan hak lainnya. Penyelesaian konflik khususnya dimasa pandemi tidak cukup hanya dilakukan melalui pendekatan hukum positif, karena langkah ini jelas memiliki kelemahan dimana penegakan hukum yang terkesankaku karena hanya mengacu kepada kebenaran yang ada pada undang-undang yang mana belum tentu sesuai dengan norma-norma yang hidup dimasyarakat. Keadilan bagi masyarakat tidak hanya ada dan diproduksi di ruang- ruang sidang pengadilan atau dalam *setting* hukum positif.²⁰ Disinilah pentingnya asas musyawarah dalam setiap penyelesaian perkara secara sederhana karena setiap perkara adalah masalah yang dipikul secara bersama- sama antar masing-masing pihak dan harus diselesaikan dengan itikad baik.²¹

Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang melakukan PHK karena efisiensi dan/atau akibat *Force Majeure* yang disebabkan oleh Pandemi Covid-19 wajib memperhatikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak oleh seharusnya diterima oleh pekerja/buruh dengan status PKWTT. Ketentuan uang pesangon disini adalah :

1. Masa kerja dibawah 1 tahunmendapat 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih namun kurang dari 2 tahun, mendapat 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih namun kurang dari 3 tahun, mendapat 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih namun kurang dari 4 tahun, mendapat 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih namun kurang dari 5 tahun, mendapat 5 bulan upah;
6. Dan seterusnya hingga tahun ke-9

Kemudian ketentuan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih namun kurang dari 6 tahun, mendapat 2 bulan

¹⁹ H.A. Mukti Arto, *Teori & Seni Menyelesaikan Perkara Perdata di Pengadilan*, Prenadamedia Group, Jakarta, cet ke 2, 2019, hlm 63

²⁰ Umar Sholahudin, *Hukum & Keadilan Masyarakat*, Setara Press, Malang, cet ke 3, 2017, hlm23

²¹ Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2004, hlm 4

- upah;
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih namun kurang dari 9 tahun, mendapat 3 bulan upah;
 3. Masa kerja 9 tahun atau lebih namun kurang dari 12 tahun, mendapat 4 bulan upah;
 4. Masa kerja 12 tahun atau lebih namun kurang dari 15 tahun, mendapat 5 bulan upah;
 5. Dan seterusnya hingga tahun ke 24;

Ketentuan uang penggantian hak yang wajib diterima pekerja adalah sebagai berikut :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Ongkos pulang dan pergi bagi pekerja beserta keluarganya yang ke tempat kerja;
3. Berbagai hal lain yang ditetapkan didalam peraturan perusahaan, perjanjian kerjabersama dan perjanjian kerja.

Terkait ketentuan pemutusan hubungan kerja untuk efisiensi pengusaha wajib memperhatikan ketentuan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Untuk efisiensi dengan sebab mencegah kerugian maka pekerja/buruh wajib mendapatkan 1x uang pesangon, 1x uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, namun apabila efisiensi dilakukan dengan sebab kerugian yang dialami oleh perusahaan maka khusus untuk pesangon pekerja/buruh mendapatkan 0,5 dari pesangon, serta dasar perhitungan uang pesangon untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat *Force Majeure* adalah 0,75 dari uang pesangon.

Bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan status tidak tetap maka berhak mendapat uang kompensasi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. PKWT untuk masa kerja 12 bulan secara terus menerus, berhak mendapat 1 bulan upah;
2. PKWT untuk masa kerja 1 bulan atau lebih namun kurang dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

3. PKWT untuk masa kerja lebih dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

D. KESIMPULAN

Salah satu sektor usaha yang terdampak akibat kebijakan PSBB adalah sektor industri dimana pada per 1 Mei 2020 sebanyak 5.348 pekerja/buruh di PHK dari total 210 perusahaan di Jawa Timur. Jelas perselisihan hubungan Industrial ditegah masa pandemi ini wajib disikapi dengan langkah yang bijak tidak hanya oleh pengusaha dan pekerja/buruh saja namun instansi pemerintah juga.

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang Maha Esa dan anugerah Nya yang tertinggi dan dilindungi oleh negara serta hukum. Negara wajib memberikan perlindungan terhadap setiap warga negaranya, dengan memberikan kebijakan- kebijakan yang bisa membantu masyarakat untuk mendongkrak perekonomian mereka. Serta wajibnya negara untuk hadir ditengah-tengah perselisihan industrial dan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah sebagai jalan keluar bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam mencegah PHK akibat pandemi Covid-19 namun apabila PHK tidak dapat dihindarkan maka pengusaha wajib memberikan pesangon uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai yang diatur oleh peraturan perundang-undangan serta tidak lupa bagi pekerja dengan status tidak tetap wajib mendapat uang kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal :

- Abdul Hamid Tome, *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010*, Jurnal Hukum Unsrat, Vol. 20 No. 3, (2012).
- Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, *Perlindungan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah pada Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Citizenship Virtues, Vol. 1 No. 1, (2021).
- Anang Dony Irawan, *Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 12 No. 2, (2019).
- Anastasya Chairunnisa Wawondatu, Maarthen Y. Tampanguma, Dientje Rumimpunu, *Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol. IX No. 3, (2021).
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Cet ke 8, 2018.
- Dwi Andayani Budisetyowati, *Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik*, Al Qisth Law Reveiw, Vol. 1 No. 1, (2017).
- Fuqoha, Fuqoha, Indrianti Azhar Firdausi, and Arga Eka Sanjaya. "Perlindungan Hukum Terhadap Intervensi Pemberitaan Dalam Kerangka Kemerdekaan Pers Nasional." *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2019): 75. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1436>.
- H.A. Mukti Arto, *Teori & Seni Menyelesaikan Perkara Perdata di Pengadilan*, Prenadamedia Group, Jakarta, cet ke 2, 2019

- Hendrik Manossoh, *Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintahan Dalam Mewujudkan Good Government Governance Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 15 No. 5, (2015).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet. Ke 14, 2016
- Lilis Eka Lestari, Ridwan Arifin, “Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Dalam Konteks Impelementasi Sila Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab,” *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 5 No. 2, (2019).
- Muhammad Ansori Lubis, *Perlindungan Hak Dasar Anak pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Medan*, Jurnal Mercatoria, Vol. 13 No. 2, (2020).
- Mustakim, Syafrida, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,” *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, Vol. 7 No. 8, (2020).
- Risma Fitri Amalia, “Perlindungan Pekerja/Buruh Yang Bekerja di Masa Darurat Covid- 19 Dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja,” *Jurist-Diction*, Vol. 4 No. 3, (2021)
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, Cet ke 1, 2013.
- Rokilah, Rokilah. “The Role of the Regulations in Indonesia State System.” *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2020): 29–38. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v4i1.2216>.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, Cet ke 6, 1979.
- _____, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, Cet ke 31, 2003
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenadamedia Group, Jakarta, Cet ke 2, 2004.
- _____, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2004.
- Umar Sholahudin, *Hukum & Keadilan Masyarakat*, Setara Press, Malang, cet ke 3, 2017.

