

Analisis Pemenuhan Hak Para Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif HAM

Leni Khasanatul Farikhah

UIN Walisongo Semarang dan leni.khasanah1122@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Sept, 2023

Revised Sept, 2023

Accepted Sept, 2023

Kata Kunci:

HAM, Perlindungan, pekerja dan buruh, PHK.

Keywords:

Human Rights, Protection Workers and laborers, Work Termination.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemenuhan hak atas pekerja/buruh itu terpenuhi atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab secara spesifik hal-hal berikut: Pertama, bagaimana pelaksanaan kontrak dapat menghasilkan pengangkatan dan kompensasi bagi pekerja yang mengalami tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak. Kedua, bagaimana dampak secara spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis literatur yang dimaksud adalah "pendekatan perundang-undangan", dan jenis literatur yang digunakan adalah "penelitian kepustakaan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut benar adanya dalam hal bagaimana pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan Pasal 151 Kode Etik Profesi Pekerja. Selain itu, dibahas juga mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang disebutkan dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Tindakan pemutusan hubungan boleh saja dilakukan asalkan tidak merugikan pihak pekerja. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja berdampak pada sosial ekonomi para pekerja. Hal tersebut jika dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia tentu saja menyalahi aturan yang sudah terdapat pada Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia. Terkait dengan hak manusia mendapatkan pekerjaan yang layak, pengupahan dan kehidupan yang layak.

ABSTRACT

This research is conducted to determine the extent to which the fulfillment of the rights of workers/laborers is fulfilled for unilateral termination of employment (PHK). The purpose of this research is to specifically answer the following questions: First, how the implementation of contracts can result in the appointment and compensation of workers who experience unilateral termination of employment. Second, what are the specific impacts of the termination of employment that occurred. The method of analysis used to analyze the literature in question is the "statutory approach", and the type of literature used is "desk research". The results of the research show that this is true in terms of how termination of employment is carried out in accordance with Article 151 of the Workers' Professional Code of Ethics. In addition, it also discusses the Termination of Employment Relations mentioned in Article 153 of the Job Creation Law. There are several factors that can cause termination of employment, both internal and external factors. Termination of employment may be carried out as long as it does not harm the worker. Basically, termination of employment has an impact on the socio-economy of workers. If this is related to human rights, it certainly violates the rules contained in the

Universal Declaration of Human Rights. Related to the human right to decent work, wages and a decent life.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Leni Khasanatul Farikhah
Institution: UIN Walisongo Semarang
Email: leni.khasanah1122@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah salah satu jenis bisnis setiap organisasi atau perusahaan bisnis yang aktif dan berlokasi di wilayah Indonesia dengan tujuan menghasilkan uang (Hetharie & Tulia, 2020). Sebuah perusahaan yang dapat berkembang pesat dan maju merupakan faktor yang mendukung kemajuan pembangunan ekonomi negara (Hetharie & Tulia, 2020). Untuk tujuan mencapai sebuah perusahaan yang maju dan berkembang pesat, perusahaan tersebut harus mencapai target dengan bantuan sumber daya manusia yaitu para buruh/pekerja (Hetharie & Tulia, 2020). Dunia kerja merupakan lingkungan atau kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, pekerja dan juga kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan penghasilan. Dunia kerja mencakup beberapa aspek antara lain seperti, upah atau gaji, keselamatan dan keamanan pekerja, hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan memenuhi hak-hak para pekerja dan aspek lainnya yang berhubungan dengan dunia kerja.

Kebijaksanaan konvensional adalah pegawai/birokrat dan dunia usaha/instansi mempunyai hubungan kerja di tempat kerja. Hubungan kerja adalah hubungan yang berkembang ketika orang-orang yang terlibat pemberi kerja dan pekerja atau buruh membuat atau menyepakati suatu perjanjian kerja (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat pembahasan rinci mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), serta penjelasan yang sangat jelas dan ringkas bagi pekerja yang bertugas menegakkan seluruh peraturan perusahaan. Meski demikian, dengan hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, pelaku korporasi kini semakin mempunyai alasan yang tidak obyektif untuk mengakhiri perjanjian kerja. Apabila tidak ada keadaan yang memerlukan pengambilan keputusan tersebut, merupakan wewenang pimpinan usaha, guna mengakhiri timbulnya sentimen terhadap pimpinan perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan.

Terlepas dari ras, keyakinan, jenis kelamin, atau sifat lainnya, setiap orang yang memegang keyakinan universal berhak atas kebebasan dasar yang dikenal sebagai hak asasi manusia. Selain itu, hak asasi manusia juga mempengaruhi hak-hak ekonomi, sosial, dan agama. Hal ini mencakup harapan sosial (seperti kebutuhan akan sekolah dan tempat belajar yang baik), harapan ekonomi (seperti kebutuhan akan pekerjaan yang baik dan uang yang cukup), dan harapan agama (seperti kebutuhan untuk mempraktikkan apa yang diajarkan oleh agama seseorang). PHK mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan, khususnya terhadap kesehatan mental mereka. Mengingat betapa sulitnya mendapatkan pekerjaan di dunia modern. Karena kurangnya

kesempatan kerja, meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, dan kondisi kerja yang berbahaya, para karyawan takut untuk diberhentikan.

Karyawan yang terkena PHK mungkin merasa kehilangan mata pencahariannya. PHK sepihak yang dilakukan suatu perusahaan melanggar hak masyarakat atas kesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak. Globalisasi, peralihan ke ekonomi pengetahuan, adaptasi terhadap perubahan sifat pasar tenaga kerja, serta krisis domestik atau global, hanyalah beberapa dari banyak alasan mengapa sebuah perusahaan memutuskan untuk memberhentikan kayawannya (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Semua faktor ini dapat mendorong dunia usaha untuk mencari struktur yang lebih mudah beradaptasi, lugas, dan dinamis. Organisasi atau bisnis mulai menetapkan alternatif strategis dalam lingkungan yang berubah ini agar dapat memanfaatkan semua sumber daya yang mereka miliki secara efisien guna beradaptasi dengan situasi internal dan eksternal baru. Taktik ini adalah salah satu perampingan organisasi (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Sehingga dapat mengakibatkan PHK massal atau pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, yang keduanya tidak menyenangkan bagi orang yang berbeda.

Dengan pernyataan diatas, maka penulis akan menganalisis mengenai pemenuhan hak pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja perspektif Hak Asasi Manusia, terkait dengan hak menerima upah dan pesangon atas tindakan PHK sepihak dan dampak atas PHK sepihak bagi pekerja/buruh.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berada di bawah payung “penelitian perpustakaan”, yang mencakup berbagai penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan atau penelitian di mana subjek penelitian diselidiki menggunakan berbagai perpustakaan (buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, dan makalah). Istilah “penelitian perpustakaan” atau “tinjauan literatur” mengacu pada studi yang menganalisis atau menilai secara kritis informasi, konsep, atau penemuan yang terkandung dalam kumpulan literatur akademis dan menciptakan kontribusi teoritis dan metodologis yang berkaitan dengan masalah tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hak Menerima Upah dan Pesangon bagi Pekerja atas Tindakan PHK Sepihak

Hubungan di tempat kerja dapat mengalami masalah yang melibatkan pemberi kerja dan pekerja, terlepas dari seberapa mudah atau rumitnya hubungan tersebut, atau hubungan tersebut dapat diselesaikan secara damai atau melalui jalur hukum (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Ketika seorang pekerja diberhentikan, hal itu bisa jadi merupakan awal dan berakhirnya sumber penghasilannya sehingga tidak mampu memebuhi kebutuhan dasarnya. Oleh karena itu diharapkan masing-masing pihak tetap menjaga hubungan kerjanya tetap utuh agar usaha dapat berfungsi secara efisien. Setelah perjanjian kerja berlaku, terjadilah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang didalamnya baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai hak yang sah untuk bekerja dengan memperoleh upah dan pemberi kerja menyatakan bahwa ia mampu menjunjung tinggi hak-hak pekerja (R. F. Wibowo & Herawati, 2021).

Salah satu hak yang wajib ditegakkan oleh pemberi kerja terhadap pekerja adalah pembayaran upah atau uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) UU Cipta Kerja mengaturnya dalam hal gaji atau pesangon. Namun, hak para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tidak dapat diakomodasi dalam penerapannya, bahkan terkadang pelaku usaha lalai atau tidak memberikan pesangon yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Hal ini terait dengan ketentuan kepailitan dalam Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004. Apabila suatu perusahaan tidak memberikan gaji dan pesangon kepada pekerja/buruhnya.

Hubungan pekerja-majikan di tempat kerja. Perbudakan dilarang oleh hukum, sehingga mereka yang memberikan atau menerima layanan berhak atas kebebasan. Hal ini sejalan dengan Pasal 4 UDHR yang menyatakan, "Tidak seorang pun boleh dijadikan sasaran perbudakan atau penghambaan; perbudakan dan perdagangan budak dilarang dalam segala bentuknya" (PBB, 1948). Oleh karena itu, memberhentikan pekerja tanpa sebab adalah tindakan illegal. Hal ini mengharuskan kedua pihak untuk terlibat dalam negosiasi sebelumnya. Jika perundingan gagal, pekerja dilindungi dari PHK sampai ada keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan kerja adalah hubungan yang berkembang antara dua pihak sebagai akibat dari kontrak jasa. Kontrak jasa menguraikan kewajiban penusaha dan pekerja. Tugas pekerja dan buruh ditentukan dalam perjanjian, begitu pula sifat pekerjaan yang akan dilakukan. Karena hubungan yang erat antara bisnis dan perjanjian kerja yang ada, pemutusan hubungan kerja dan hak-hak bawaan pekerja merupakan masalah khusus yang tidak dapat diselesaikan. Oleh karena itu, jika hubungan bisnis rusak, pemutusan hubungan kerja dan hak-hak bawaan pekerja dapat terjadi di dalam bisnis (Dewi Suwantari, 2018).

UU Promosi Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (3), kami melarang pemberhentian tanpa sebab, (4) Apabila perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan tidak menghasilkan kesepakatan, maka hubungan kerja dilanjutkan sesuai dengan metode standar pembentukan hubungan kerja industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Undang-Undang. Dalam hal ini, pekerja wajib melaksanakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukan hanya meneur, menasehati, dan menegur tanpa diskusi apapun (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Tujuannya adalah untuk menegakkan hak-hak dasar pekerja, memastikan kepatuhan perjanjian, dan memastikan tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun. Tujuan utama dari perlindungan kerja ini adalah untuk memastikan bahwa sistem hubungan kerja tetap tidak terpengaruh oleh kekuatan luar. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaksanakan upaya-upaya yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semua hak terkait dengan pekerja harus dilindungi, karena hak tersebut merupakan dasar martabat manusia. alasannya adalah kemampuan pekerja bertahan hidup mendasari semua hak lainnya. Hak atas penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara. Hak asasi manusia dalam konteks ini adalah kebebasan dasar yang tidak dibatasi. Oleh karena itu, hak-hak pekerja harus diutamakan di atas kebutuhan kreditur (R. F. Wibowo & Herawati, 2021).

3.2 Dampak atas PHK Sepihak bagi Pekerja/Buruh

Upaya pemutusan hubungan kerja dan pengurangan upah/gaji yang dilakukan oleh perusahaan memicu dampak yang sangat serius. Dampak yang sangat menonjol terlihat pada meningkatkan jumlah pengangguran. Dengan meningkatnya jumlah pengangguran yang signifikan, kesejahteraan masyarakat semakin menurun karena kehilangan mata pencahariannya. Tindakan pemutusan hubungan kerja juga menyebabkan para pekerja korban mengalami gangguan psikologis, mereka merasakan stress karena kehilangan mata pencaharian mereka. Sehingga mendorong mereka untuk melakukan tindakan-tindakan kriminal. Dampak daripada pemutusan hubungan kerja berdampak pada sosial ekonomi pada masyarakat. Sisoal ekonomi menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan tindakan ekonomi seperti pemenuhan sandang, pangan dan juga papan. Faktor utama yang menentukan sosial ekonomi adalah jenis aktivitas ekonomi, tingkat pendidikan, pendapatan, jenis tempat tinggal (Setyo, 2013).

a. Aktivitas Ekonomi

Aktivitas ekonomi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ketika seorang pekerja/buruh mendapatkan perlakuan pemutusan hubungan kerja, maka aktivitas ekonominya akan mengalami penurunan. Seorang pekerja/buruh akan aktivitas ekonominya menjadi serba tidak menentu. Pekerjaan mereka menjadi beragam, seperti ada yang kembali bekerja sebagai nelayan, petani dan juga buruh lepas, yang diberikan upah ketika mereka bekerja saja dan tidak mendapatkan uang tunjangan (Setyo, 2013). Hal ini jika dikaitkan dengan Deklarasi Universal Hak-Hak Manusia, maka selaras dengan Pasal 23 ayat (1) yang menyatakan; "Setiap orang berhak atas pekerjaan, kebebasan memilih tempat kerjanya, hak atas kondisi kerja yang terhormat, dan hak atas asuransi pengangguran" (PBB, 1948). Hak tersebut menyatakan bahwa sannya semua orang memiliki hak perlindungan dari pengangguran. Sedangkan tindakan pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan peningkatan pengangguran di suatu negara.

b. Tingkat Pendidikan

Untuk aspek pendidikan keberadaan para perusahaan berdampak positif dalam meningkatkan pendapatan sehingga para pekerja dapat memberikan pendidikan atau menyekolahkan anak-anaknya. Seiring dengan perkembangannya waktu tingkat kesadaran masyarakat terkait dengan pentingnya pendidikan bagi generasi mendatang mulai mengalami peningkatan (Setyo, 2013). Hal ini selaras dengan Pasal 26 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang menyatakan sebagai berikut, "Hak utama untuk memutuskan pendidikan apa yang diterima anak-anaknya adalah hak orang tua" (PBB, 1948). Meskipun pada kenyataannya para korban pemutusan hubungan kerja banyak yang hanya mengenyam pendidikan ditingkat Sekolah Menengah saja.

c. Pendapatan

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya kehilangan sarana penunjang. Tentu saja hal ini berdampak pada pendapatan mereka. Mereka yang terbiasa menerima gaji tetap setiap bulannya mengalami ketidakstabilan dan ketidakpastian. Keadaan keuangan pekerja atau buruh yang genting pada saat pemutusan hubungan kerja. Ketika seorang pekerja meninggalkan pekerjaannya, seringkali pemberi kerja memberikan uang pesangon sebagai

upaya untuk menegakkan hak-hak alamiah pekerjaanya. Uang pesangon tersebut berguna untuk para pekerja bertahan hidup dalam proses transisi dalam mencari pekerjaan baru yang layak (Setyo, 2013). Dalam Pasal 23 ayat (3) disebutkan bahwa; “Setiap individu yang bekerja mempunyai hak atas kompensasi yang adil yang menjamin kehidupan yang bermartabat bagi dirinya dan keluarganya, didukung bila diperlukan oleh bentuk jaminan sosial lainnya” (PBB, 1948). Apabila suatu perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja para pekerjaanya, maka perusahaan tersebut harus memberikan pesangon bagi pekerjaanya guna untuk melindungi hak pekerjaanya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

d. Tempat Tinggal

Terkadang terdapat perusahaan yang menyediakan mess bagi pekerjaanya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memudahkan para pekerja yang rumahnya berada jauh dari perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan mobilitas karyawan dalam aktivitas bekerjanya. Dengan terjadinya tindakan pemutusan hubungan kerja mengharuskan para pekerja yang awalnya telah memiliki tempat tinggal yang nyaman dalam mess perusahaan harus meninggalkan tempat tersebut. sehingga bagi pekerja yang tidak memiliki tempat tinggal menjadi kebingungan dalam bertahan hidup (Setyo, 2013).

4. KESIMPULAN

Pasal 151 Undang-Undang Norma dan Keamanan Ketenagakerjaan mengatur tentang pemberhentian pegawai. Cara memecat karyawan adalah panduan prosesnya. Ada banyak contoh hubungan kerja yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan karyawan dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja. Dalam rangka mencegah kerugian yang mungkin timbul akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pelaku usaha. Hak asasi manusia juga dilanggar apabila pekerjaanya diberhentikan tanpa sebab. Jika pekerja diberhentikan karena alasan apa pun, maka perusahaan harus membayar pesangon untuk menutupi pengeluaran mereka selama mencari pekerjaan baru.

PHK mempunyai dampak yang sangat besar terhadap keadaan sosial ekonomi pekerja dan buruh. Akibat PHK, banyak masyarakat yang menjadi pengangguran. Hal ini dimungkinkan mengingat kurangnya pilihan pekerjaan saat ini. Mencari pekerjaan tidak sesederhana yang anda bayangkan dalam praktiknya. Terlebih pada era digital banyak sekali perusahaan yang telah mempekerjakan AI sebagai pekerjaanya sehingga berdampak bagi para pencari kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi psikologis para pencari kerja, karena merasa persaingan yang sangat ketat. Untuk menghentikan pertumbuhan pengangguran, Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa setiap orang bertanggung jawab untuk melindungi diri mereka sendiri dari jeratan pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Achiel, Y., Soffy, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja “Phk, Pemotongan Gaji, Dan Motivasi Kerja.” *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v1i2.34>
- Aji, S., Buwana, N., Septian, M., & Putra, A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 9(2), 206–207.

- Dewi Suwantari, I. G. A. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya*, 6(7), 1–15.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, 10(2), 215. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Hakim, D. A., & Ispriyarso, B. (2016). PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA MELALUI PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA SUATU PERUSAHAAN (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung). *Law Reform*, 12(2), 197. <https://doi.org/10.14710/lr.v12i2.15874>
- Hetharie, Y., & Tulia, A. L. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, 1(1), 54–61. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>
- Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 201–208. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/perspektif/article/view/8581>
- Karunia Putri, R., Indah Sari, R., Wahyuningsih, R., Meikhati, E., & Winarso Aji, A. (2021). Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (BISMAK)*, 1(2), 72–77. <https://doi.org/10.47701/bismak.v1i2.1206>
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- PBB, M. U. (1948). Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia. *Indonesian Journal of International Law*, 4(1), 133–168.
- PH, L., Suwoso, R. H., Febrianto, T., Kushindarto, D., & Aziz, F. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 bagi Perekonomian Masyarakat Desa. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.37287/ijnhs.v1i1.225>
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12–17. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v12i2.210>
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Riyukuri, A., Salsabila Zahwa Adinda, Satria Lam Syafi'i, & Purnama Ramadhani Silalahi. (2023). Dampak PHK Karyawan Perusahaan Shopee Terhadap Perkembangan Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(2), 119–129. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i2.1237>
- Setyo, B. T. (2013). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Eks Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sudrajat, T. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Research Law Journal*, 15(1), 83–92. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v15i1.23647>
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *Jurnal Hukum:*

HUKUM UNTUK MENGATUR DAN MELINDUNGI MASYARAKAT, 7(1), 135–152.
<https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-november->

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
<https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

Zulhartati, S. (2010). Pengaruh pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan. *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 1(1), 77–88.
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>