

## **Peran Negara Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Pasca Pandemi Covid-19**

Yulianto Syahyu  
Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
yulianto.syahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Submit: 02-03-2022; Review: 04-05-2023; Terbit: 29-06-2023

### ***Abstract***

*It is undeniable that the emergence of the Covid-19 pandemic is unavoidable and has an impact on all lines of life, including the economic sector, as a result, it not only has an impact on the decline in the level of the economy but also has an impact on termination of employment. This article aims to examine the policies taken by the State, in this case the Government and what the government should do in order to protect the rights of Indonesian workers during the Covid-19 pandemic. The research method used is normative juridical by reviewing the applicable laws and regulations. The results of the study indicate that in terms of protection of workers, steps or policies taken by the government are to issue several regulations as firm steps regarding legal protection efforts for workers and their implementation for workers. In addition to regulations and technical rules that are regulated for workers during the Covid-19 pandemic, the Government has also issued several policies to cope with the impact of Covid-19, namely in the form of social policies that are expected to be felt directly for the workforce.*

***Keywords: Rights Protection; Manpower; State.***

### **Abstrak**

Tidak dapat dipungkiri munculnya Pandemi covid-19 merupakan hal yang tidak dapat dielakkan dan berdampak terhadap seluruh lini kehidupan termasuk pada sektor ekonomi, akibatnya tidak saja berdampak terhadap menurunnya tingkat perekonomian namun juga berimbas pada pemutusan hubungan kerja. Artikel ini bertujuan mencermati kebijakan yang diambil oleh Negara, dalam hal ini Pemerintah serta hal yang seharusnya dilakukan pemerintah dalam rangka melindungi hak tenaga kerja Indonesia di masa pandemi Covid-19. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja, langkah atau kebijakan yang diambil oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan beberapa regulasi sebagai langkah tegas terkait upaya perlindungan hukum bagi pekerja serta implementasinya bagi pekerja. Di samping mengenai regulasi dan aturan teknis yang diatur bagi pekerja di masa pandemi Covid-19 Pemerintah juga telah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk menanggulangi dampak Covid-19 yakni berupa kebijakan sosial yang diharapkan dapat dirasakan langsung bagi tenaga kerja.

**Kata Kunci: Perlindungan Hak; Tenaga Kerja; Negara.**

## Pendahuluan

Pada akhir tahun 2019 dunia dihebohkan oleh munculnya Wabah yang berasal dari virus covid-19 yang pertama kali di temukan di kota Wuhan, provinsi Hubei, China. Kemudian pada awal bulan Maret 2020, masyarakat Indonesia dikejutkan dengan pernyataan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo yang menyatakan bahwa adanya 2 Orang warga Indonesia yang terinfeksi Positif Covid-19.<sup>1</sup>

Secara global kasus positif Covid-19 mencapai 183,738,373 kasus dengan angka kematian akibat penyakit covid-19 mencapai 3,955,756 jiwa.<sup>2</sup> Sementara itu, di Indonesia terhitung hingga tanggal 06 Juli 2021 sendiri total kasus positif covid-19 telah mencapai 2,284,084 kasus dengan angka kematian akibat penyakit Covid-19 mencapai 60,582 jiwa.<sup>3</sup> Penyebaran yang sangat cepat dari manusia ke manusia lainnya menyebabkan jenis virus baru ini (saat ini sudah bermutasi menjadi Covid 19 varian Delta) ditetapkan sebagai pandemi global. Akibatnya, tidak hanya terhadap angka infeksi serta kematian saja yang terus meningkat, hal tersebut juga telah berimbas pada hampir semua aspek dalam kehidupan termasuk pada aspek ekonomi.

Di antara kelompok masyarakat yang paling terdampak problem krusial pandemi saat ini, salah satunya adalah tenaga kerja. Terjadinya PHK besar-besaran yang ada di Indonesia merupakan dampak di bidang sektor ekonomi pada masa pandemi corona virus. Adapun dampak lain diantaranya jika dilihat dari hasil data 90% pekerja yang dirumahkan dengan sebanyak  $\geq 1,5$  juta pekerja dan sebesar 10% pekerja terkena PHK.<sup>1</sup> Pada Maret 2020, penurunan PMI Manufaktur Indonesia sebesar 45,3%, sebesar 3,7% pada triwulan I terjadi penurunan impor dan inflasi yang telah mencapai 2,96% dari tahun ke tahun dimana telah dihasilkan dari produksi

---

<sup>1</sup> CNN Indonesia. "Jokowi Umumkan Dua WNI Positif Corona di Indonesia", diakses 18 Juni 2021, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200302111534-20-479660/jokowi-umumkan-dua-wni-positif-corona-di-indonesia>

<sup>2</sup>Wikipedia. "Template: covid-19 Pandemic data", Diakses 2 Juli 2021. [https://en.wikipedia.org/wiki/Template:Covid-19\\_Pandemic\\_Data](https://en.wikipedia.org/wiki/Template:Covid-19_Pandemic_Data)

<sup>3</sup> Satuan Tugas Penanganan Covid-19. "Data sebaran", diakses 2 Juli 2021, <https://covid19.go.id/>.

biaya emas dan komoditas kualitas pangan<sup>4</sup>. Kemunculan pandemi Covid-19 membawa serta berimplikasi negatif terhadap dunia kerja, utamanya berkenaan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>5</sup> Amnesty Internasional Indonesia merinci beberapa poin-poin krusial berkenaan dengan problema tenaga kerja di masa pandemi yang berpotensi pada pengabaian terhadap hak-hak pekerja, yaitu:<sup>6</sup>

- 1) Pemotongan upah dan PHK dari perusahaan yang sektor usahanya terpengaruh oleh Pandemi.
- 2) Dilematisnya kebijakan social distancing dan *work from home* bagi pekerja, sebab tak semua bidang kerja yang sepenuhnya dapat dilakukan dari rumah. Sementara, pemotongan gaji hingga cuti kerja oleh perusahaan menjadi pertimbangan utama yang memaksa pekerja untuk tetap masuk kerja.
- 3) Tidak semua tenaga kerja tercover dalam sistem jaminan sosial pemerintah.<sup>7</sup>

Berdasarkan masalah diatas, tentunya hal ini perlu ditangani segera oleh Negara sebab perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk membahas mengenai peran negara dalam rangka

---

<sup>4</sup> Ni Putu Vanesa dan Putu Ade Harriestha, 2022 Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Karena Force Majeur pada Masa Pandemi Covid 19, *Jurnal Kertha Wicara*, 11 (5) : 982

<sup>5</sup>Syafrida, dkk.2020, Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19, Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan, *Pamulang Law Review*, 3 (1) : 25.

<sup>6</sup>Amnesty International Briefing,2020, Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Hak Asasi Manusia, *Amnesty International Indonesia*, hlm. 9.

<sup>7</sup> Liputan6, “Pekerja Informal Belum Tersentuh Jaminan Sosial”, diakses 25 juni 2021, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4139095/pekerja-informal-belum-tersentuh-jaminan-sosial>.

melindungi hak tenaga kerja Indonesia di masa pandemi covid-19 berdasarkan peraturan hukum yang ada.

### **Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk menguji penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif serta pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).<sup>8</sup>

Mengenai sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang digolongkan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Sumber bahan hukum primer yang dipergunakan seperti risalah, naskah akademik peraturan perundangan-undangan, dan lain sebagainya. Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan yaitu berupa buku teks, jurnal hukum, majalah hukum, pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan dengan penelitian ini. Serta sumber bahan hukum tersier sebagai bahan penunjang penelitian berupa kamus-kamus hukum, media internet, ensiklopedia serta buku mengenai istilah-istilah yang dipergunakan mengenai penelitian ini.<sup>9</sup>

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengumpulan secara kepustakaan, teknik ini digunakan dalam rangka mengumpulkan data guna menjawab hal yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Perlindungan Tenaga Kerja Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan merupakan peraturan hukuma yang mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama serta sesudah masa kerja dengan segala konsekuensinya.<sup>10</sup> Menurut Pasal 1 ayat (6) butir a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa

---

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi*, Cetakan ke-8, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 135.

<sup>9</sup> *Ibid*, 137-138.

<sup>10</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm 7.

Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Padahal perusahaan tersebut merupakan tempat dimana pemberi kerja memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dan bentuk lainnya kepada tenaga kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>11</sup>

Seperti yang diketahui bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak bisa dikatakan hanya berada di ruang lingkup Hukum Privat, Hal ini di akibatkan karena dalam Hukum Ketenagakerjaan termuat juga Hukum Administrasi Negara yang artinya ada hubungan negara yang mengatur di dalamnya<sup>12</sup>. Hubungan negara pada hal tersebut dapat dilihat dari adanya peraturan tegas terkait Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten atau Kota dan sebagainya, negara juga mengatur jelas terkait dengan perlindungan hukum yang menjadi hak-hak yang wajib dimiliki tiap tenaga kerja yang harus dilindungi oleh perusahaan. Hal ini di dasari oleh Pasal 86 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Negara dalam hal ini juga berperan untuk melindungi hukum para tenaga kerja karena adanya perbedaan suatu sosial ekonomis dan posisi tawar atau yang biasa disebut dengan *Bargaining Position* antara pengusaha dengan pekerja yang biasa berada pada posisi Pihak yang lemah. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja

---

<sup>11</sup> lihat Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>12</sup> Muhammad Wildan, 2019, Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Justicia Sains*, 4 (2) : 323

adalah menjamin adanya sistem hubungan kerja secara padu dan harmonis tanpa adanya suatu tekanan dari pihak yang merasa lebih kuat dan lemah.<sup>13</sup>

Pada tahun 2019, dunia dihebohkan adanya wabah Covid-19 yang menyebar begitu cepat ke seluruh negara, termasuk Indonesia. Sejak munculnya virus Covid-19 pada bulan Maret 2020 hingga setahun lalu, Indonesia terus mengalami peningkatan kasus positif Covid-19 dan hal ini membuat pemerintah serta warga masyarakat merasa terancam sehingga pemerintah melakukan kampanye kepada masyarakat untuk tetap di rumah saja dan mengurangi aktivitas di muka umum.<sup>14</sup>

Menurut data Kementerian Perindustrian tahun 2020 setidaknya sebanyak 60% industri terdampak Covid-19. Jumlah tersebut merupakan jenis industri yang bersifat konvensional (non-digitalisasi), termasuk usaha-usaha kecil masyarakat yang aktivitasnya membutuhkan keramaian massa.<sup>15</sup> Untuk itu, dunia *e-commerce* merupakan salah satu yang mendapat berkah dalam fenomena ini. Masalahnya adalah, sebagian besar usaha masyarakat tidak berada pada industri digital, melainkan industri konvensional yang bergantung keramaian massa.

Untuk memotong tali penyebaran penularan virus ke masyarakat lainnya, dengan ini pemerintah khususnya DKI Jakarta yang menjadi lokasi dengan penyebaran kasus penularan tertinggi mengeluarkan Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 tentang himbauan bekerja di rumah (*Work From Home*) yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan kewaspadaan terhadap risiko penularan Infeksi Covid-19. Dalam Surat Edaran tersebut, di Poin kesatu menjelaskan bahwa Pimpinan Perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah pencegahan terkait resiko penularan Infeksi Covid-19 dan dapat melakukan pekerjaan di rumah.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Syamsul khoiri, 2017, Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor dan Kepentingan Buruh, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 39 ( 3 ) : 307.

<sup>14</sup> BBC News Indonesia. Virus Corona: Akankah pembatasan sosial berskala besar tekan penyebaran wabah di Indonesia?", diakses pada 25 Juni 2021, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia52153187>.

<sup>15</sup> CNBC Indonesia News Berita. "60% Industri Lumpuh karena Corona, Bagaimana Memulihkannya?", diakses pada 24 Juni 2021, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200505162525-4-156501/60-industri-lumpuh-karena-corona-bagaimana-memulihkannya>.

<sup>16</sup> Surat Edaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta No. 14/SE/2020) Poin 1.

Dengan adanya surat edaran tersebut maka tidak sedikit dari Perusahaan yang bergerak di bidang selain Kesehatan, jasa ekspedisi atau pendistribusian barang dan logistik, toko kelontong, retail dan sebagainya menghimbau dan melakukan penerapan bekerja dirumah secara bertahap kepada karyawan atau pekerjanya. Langkah ini dimulai dari uji coba dimana para pekerja dibagi jatah waktu perminggu untuk bekerja di kantor dan seminggu bekerja di rumah, namun semakin meningkatnya angka kasus positif dampak Covid-19 banyak juga Perusahaan yang menerapkan *Work From Home* berbulan-bulan kepada Karyawannya yang berdomisili jauh dari pusat kantor. Maka Permasalahan dari hal tersebut, apakah setiap karyawan yang bekerja dirumah tersebut tetap mendapatkan hak-haknya. seperti yang kita pahami bahwa tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki objek perlindungan, antara lain :<sup>17</sup>

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b) Perlindungan atas hak-hak dasarpekerja atau buruhauntuk berundingadengan pengusahaadan mogokakerja.
- c) Perlindungan ikeselamatan dan kesehatanakerja.
- d) Perlindunganakhusus bagiapekerja atau buruh perempuan, anak danapenyandang cacat.
- e) Perlindungani tentanga upah, kesejahteraana dani jaminana sosial tenagaakerja.
- f) Perlindungan atas hakapemutusan hubungan tenagaakerja.

Apabila ditinjau dari objek perlindungan tersebut, sudah sewajibnya perusahaan memenuhi hak-hak tenaga kerja walaupun pekerja tersebut bekerja di rumah. Bagaimanapun Tenaga kerja tersebut telah menjadi Pekerja di perusahaan tersebut yang artinya sudah menjadi tanggungjawab perusahaan untuk menjamin dan sifatnya adalah mutlak serta harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh Pengusaha yang berperan sebagai Pemberi kerja.

Perusahaan Wajib tetap membayarkan iuran jaminan kesehatan tenaga kerja untuk mengantisipasi apabila pekerja tersebut menjadi salah satu terdampak covid-19 sehingga pekerja mendapatkan haknya untuk mendapatkan perlindungan kesehatan.

---

<sup>17</sup>Indra Rahmatullah.2020, Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19. *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, 4 (1) : 60.

Serta Perusahaan tidak boleh melakukan tindakan semena-mena yaitu menambah waktu kerja dengan alasan para pekerja melakukannya dirumah, karena apabila didasari oleh Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang saat ini telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengenai waktu kerja yaitu 7 Jam 1 Hari dan 40 Jam 1 Minggu untuk 6 Hari kerja dalam 1 Minggu atau 8 Jam 1 Hari dan 40 Jam 1 Minggu untuk 5 Hari kerja dalam 1 Minggu. Ketentuan dalam Pasal 77 ayat 2 tersebut tidak berlaku khusus bagi sektor pekerjaan atau usaha tertentu, Apabila perusahaan mewajibkan pekerja untuk bekerja lebih lama dari pada waktunya maka perusahaan wajib mengeluarkan upah kerja lembur yang diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>18</sup> Menurut Soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, antara lain :<sup>19</sup>

- a) Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk organisasi.
- c) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perusahaan dalam menjamin kesehatan pekerja maka harus memenuhi Program Jaminan Sosial yang diciptakan pemerintah untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia, Dalam hal ini Perusahaan wajib dan rutin membiayai program tersebut setiap bulannya. Hal tersebut untuk mengantisipasi peristiwa yang tidak diinginkan terhadap pekerja dan perusahaan wajib membiayai kesehatan para pekerjanya selama masih dibawah naungan perusahaan tersebut, tidak terbatas dalam pekerja tersebut bekerja dirumah maupun di kantor. Apabila didasari oleh ketentuan Pasal 5 ayat

---

<sup>18</sup> Lihat Pasal 77 ayat (2) dan 78 ayat (1) Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>19</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti, hlm. 61- 62.

(2) dan Pasal 6 UU No 24 Tahun 2011 yang menjelaskan bahwa BPJS dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu .<sup>20</sup>

- 1) BPJS Kesehatan, hal ini berfungsi dalam menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan, hal ini berfungsi dalam menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Dengan demikian peran perusahaan dalam memenuhi hak pekerja dalam bagian waktu kerja, jaminan kesehatan, pengupahan pekerja perusahaan tidak boleh semena-mena dalam mempekerjakan pekerjanya walaupun pekerja tersebut melakukannya dirumah dan terkait dengan asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja atau buruh, dimana telah disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membeda-bedakan statusnya dan tempat bekerjanya selama masih dibawah kekuasaan pemberi kerja.

### **Peran Negara Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Masa Pandemi Covid-19**

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.<sup>21</sup> Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi Covid-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi Covid-19.

---

<sup>20</sup> Lihat Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

<sup>21</sup> Adrian Sutedi. 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 459.

Berdasarkan data yang telah diuraikan sebelumnya tentang dampak krusial pandemi Covid-19 terhadap pekerja, pemerintah telah mengambil dan memutuskan beberapa langkah regulatif guna menanggulangi efek negatif pandemi di sektor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud. Regulasi yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh di masa pandemi dapat diuraikan ke dalam beberapa bagian berikut:

- 1) Berkenaan dengan pengupahan bagi pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 berikut:<sup>22</sup>
  - a) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh ;
  - b) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai suspek Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi;
  - c) Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan;
  - d) Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam uraian poin-poin di atas,  
diatur dengan tegas tentang perlindungan pekerja/buruh dari aspek

---

<sup>22</sup>Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020.

pengupahan. Poin (a) sampai dengan (c) menguraikan perlindungan bagi pekerja yang terindikasi tertular Covid-19 untuk tetap dibayarkan upahnya secara penuh dan sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang. Secara spesifik pada poin (d) disebutkan bahwa saat terjadi pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah dalam menanggulangi akses negatif Covid-19, proses pengupahan tetap dilakukan dengan tetap mempertimbangkan aspek kelangsungan usaha. Dalam pemahaman penulis, hal ini juga dapat dipahami sebagai alternatif lain dari keputusan PHK. Dimana, untuk menghindari PHK langkah-langkah sebagaimana disebutkan dalam poin (d) di atas dapat ditempuh perusahaan.<sup>23</sup>

- 2) Berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Implikasi pandemi yang paling terasa bagi pekerja/buruh adalah PHK. Jika merujuk pada ketentuan Perundang-undangan sebelum masa pandemi namun masih relevan untuk diacu sebagai prosedur untuk membaca realitas PHK yang terjadi secara massal. Dari ketentuan yang ada, hampir sepenuhnya tidak memberikan ruang bagi PHK. Hal ini dapat dilihat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), disebutkan bahwa sebelum perusahaan mengambil langkah PHK, terlebih dahulu dilakukan langkah-langkah berikut:<sup>24</sup>
  - a) Meminta perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi, termasuk *overhead* perusahaan;
  - b) Mendorong pelaksanaan tindak lanjut kesepakatan Dewan Pengurus Nasional APINDO berdasarkan hasil pertemuan bipartit dengan pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, agar setiap perusahaan dapat menaikkan biaya makan dan biaya transportasi kepada para pekerjanya, sesuai kemampuan perusahaan yang bersangkutan;

---

<sup>23</sup>Anastasya Chairunnisa Wawondatu, dkk. 2021, Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, 9 (3) : 36

<sup>24</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008.

- c) Meminta agar setiap pengusaha memerankan forum bipartit dan mengedepankan dialog antara pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan masing-masing. Apabila dengan cara-cara di atas PHK tidak dapat dihindari dan pengusaha terpaksa melakukan PHK, maka PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian beberapa regulasi yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja di tengah pandemi sebagaimana secara spesifik disebutkan di atas, sesungguhnya kebijakan pemerintah dalam hal ini berpihak penuh pada tenaga kerja. Jika ditelaah secara cermat, problem tenaga kerja di tengah pandemi secara khusus berkenaan dengan dua hal: *Pertama*, berkaitan dengan upah kerja, dimana situasi pandemi yang terjadi sekarang sangat berpengaruh besar terhadap pemasukan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kuantitas upah tenaga kerja itu sendiri. *Kedua*, berkaitan dengan kelangsungan kerja. Sebagai kelanjutan problem dari poin pertama, tentu saja konsekuensinya adalah kebijakan PHK, jika secara ekonomis pengeluaran perusahaan tinggi, sementara pemasukan yang rendah.<sup>25</sup>

Disamping mengenai regulasi dan aturan teknis yang diatur bagi pekerja di masa pandemi covid-19 Pemerintah juga telah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk mengurangi angka penyebaran Covid-19 yakni berupa kebijakan sosial. Kebijakan sosial yang dikeluarkan oleh pemerintah berdampak besar bagi para pengusaha dan industri terutama pada produksi yang bahan baku dan pasarnya berasal dari luar negeri. Hal ini mengakibatkan melemahnya perekonomian di Indonesia.

Kejadian tersebut mengakibatkan banyak perusahaan atau industri mengalami penurunan penghasilan bahkan mengalami kerugian, hal ini juga akan meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mengambil kebijakan PHK secara besar-besaran.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Anastasya Chairunnisa Wawondatu, dkk., *Op.Cit.*: 38.

<sup>26</sup> Suryani Motik Wakil Ketua umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) bidang UMKM menyebutkan bahwa warga yang menjadi korban PHK akibat pandemi bisa mencapai 15 juta jiwa, bahkan Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 lalu merilis sebanyak 2,8 juta warga menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) atau adirumahkan akibat pandemi Covid-19. Lihat Indrianto Eko Suwarso, "Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta," diakses 23 juni 2020, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>.

Untuk itu demi mengatasi permasalahan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan dalam bentuk keadilan terhadap para pekerja yang mengalami PHK. Beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu:

**a) Penerbitan Kebijakan dan Perlindungan Kepada Pekerja**

Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan dan program tersebut dikeluarkan untuk mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan dimasa pandemi Covid-19. Kebijakan pertama Kemnaker adalah mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.<sup>27</sup>

Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja serta perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Covid-19. Kedua, Kemnaker menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam program jaminan kecelakaan kerja (JKK) pada kasus penyakit akibat kerja karena Covid-19. Surat Edaran tersebut menekankan pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar Covid-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan UU. Ketiga membentuk Posko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Covid-19. Posko tersebut merupakan upaya aktif Kemnaker dengan membuka layanan informasi dan konsultasi terkait dengan pengaduan bagi tenaga kerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Edaran ini menyebutkan para pekerja yang memiliki risiko khusus / spesifik yang dapat mengakibatkan dapat mengakibatkan penyakit akibatkerja karena Covid-19 dibagi menjadi 3 kategori. Pertama, tenaga medis dan kesehatan yang bertugas merawat dan mengobati pasien di RS, fasilitas kesehatan, dan tempat lain yang ditetapkan pemerintah sebagai tempat

---

<sup>27</sup>Lihat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

untuk merawat/mengobati pasien terinfeksi Covid-19. Kedua, tenaga pendukung/supporting kesehatan, fasilitas kesehatan, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menangani pasien terinfeksi Covid-19 yaitu tenaga kerja dalam pekerjaannya mengalami risiko tertular/terpapar Covid-19 di lingkungan kerja. Ketiga, tim relawan meliputi tenagakerja kesehatan dan non kesehatan yang ikut bertugas dalam penanggulangan Covid-19 yang dapat ditempatkan langsung di RS, fasilitas kesehatan dan tempat lain yang ditetapkan dalam penanggulangan Covid-19. Pelaksanaan kebijakan tersebut didalam perusahaan belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Terdapat berbagai hambatan dalam menjalankannya yaitu bila didalam suatu perusahaan terjadi kecelakaan kerja, seharusnya kejadian tersebut dilaporkan kepada bagian personalia, namun pada kenyataannya tidak ada laporan sama sekali sehingga menyebabkan keterlambatan dalam proses pencairan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

#### **b) Insentif Untuk Para Pekerja Medis**

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak Maret 2020 menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan, terutama bagi aspek kesehatan di masyarakat. Untuk itu, pelaksanaan program-program bidang kesehatan sekarang lebih terfokus pada penekanan angka penyebaran Covid-19 di Indonesia.<sup>28</sup> Tantangan selanjutnya adalah merubah cara berpikir dan cara berperilaku agar dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan tangguh dari ancaman virus covid-19 yang sedang merebak sekarang. Tenaga kesehatan masyarakat harus memiliki kemampuan untuk memahami pola penyebaran dan pencegahan Covid-19 di masyarakat yang diperlukan untuk merancang program dan kebijakan percepatan penanganan Covid-19 di Indonesia. Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan insentif bagi tenaga medis. Pemberian insentif terhadap tenaga medis ini berbeda-beda seperti antara dokter praktik di rumah sakit rujukan korban Covid-19 berbeda dengan bidan dan perawat. Apabila tenaga kesehatan terpapar Covid-19, maka pemerintah akan memberikan pelayanan

---

<sup>28</sup>Kemenko PMK, "Pentingnya Peran Tenaga Kesehatan Masyarakat dalam Penanganan Covid-19", diakses pada 26 Juni 2021, <https://www.kemenkopmk.go.id/pentingnya-peran-tenaga-kesehatan-masyarakat-dalam-penanganan-covid-19>.

kesehatan gratis kepada para tenaga medis dan juga untuk tenaga medis yang telah meninggal dunia akibat terkena penyakit Covid-19, pemerintah akan memberikan santunan kematian kurang lebih sebesar Rp 300.000.000.<sup>29</sup>

Meskipun demikian Pelaksanaan pemberian dana insentif ini terlambat sampai ke tangan tenaga medis, karena terkendala urusan administrasi yang membutuhkan persetujuan kementerian Kesehatan. Dengan demikian, per bulan juli baru sekitar 8,36% dari total anggaran pemerintah untuk insentif tenaga medis dicairkan, Akibat keterlambatan dalam pencairan dana tersebut, hal ini menimbulkan konflik di kalangan tenaga medis. Banyak tenaga medis yang bertanya-tanya mengenai hal tersebut dan menuntut transparansi insentif dan alat pelindung diri (APD) kepada pemerintah demi keselamatan kerja, asupan vitamin yang dibutuhkan oleh tenaga medis segera.

### c) **Mengeluarkan Kartu Prakerja**

Program kartu prakerja sudah direncanakan oleh pemerintah sejak awal untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Program Kartu Prakerja ini bertujuan mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja/buruh kecil yang mengalami PHK dan juga pelaku usaha mikro dan kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat bekerja kembali.<sup>30</sup>

Kondisi ekonomi yang belum stabil akibat Pandemi ini, membuat pekerjaan yang berdasarkan soft skill lebih dibutuhkan dibandingkan dengan yang bermodal ijazah. Jadi, lewat program ini diharapkan para tenaga kerja yang mendapatkan fasilitas Pemerintah dapat memiliki keterampilan baru untuk dapat membuka bisnis atau usahanya sendiri, sehingga dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi banyak orang untuk mengurangi angka pengangguran.

---

<sup>29</sup>Tim Mitigasi Dokter Dalam Pandemi Covid-19 PB IDI. Pedoman Standar Perlindungan Dokter di Era Covid-19. [https://www.pdspatklin.or.id/assets/files/pdspatklin\\_2020\\_09\\_09\\_18\\_05\\_48.pdf](https://www.pdspatklin.or.id/assets/files/pdspatklin_2020_09_09_18_05_48.pdf) . Agustus 2020 hal. 66-67.

<sup>30</sup> CNN Indonesia, "Bantuan Korban PHK Naik Jadi Rp4 Juta di Tengah Wabah Corona", diakses 25 Juni 2021, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200326103707-532-486981/bantuan-korban-phk-naik-jadi-rp4-juta-di-tengah-wabah-corona>.

Program kartu prakerja juga bisa diakses dengan mudah karena pendaftarannya dapat dilakukan secara online sehingga prosesnya menjadi lebih cepat dan praktis. Program kartu prakerja memberikan bantuan setiap pemegang kartu sebesar Rp 3.550.000 yang dikirimkan secara bertahap selama 4 bulan. Selain itu, pemerintah juga bekerjasama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian insentif tambahan sebesar Rp 600.000 kepada setiap pekerja yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah terdaftar di dalam BP Jamsostek. Program kartu prakerja bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa secara daring, seperti Ruang guru, Maubelajarapa.com, Pintaria, sekolah.mu, Bukalapak, dll. Awalnya, program kartu prakerja ini akan dilaksanakan secara langsung/offline tetapi karena keadaan pandemi Covid-19, program ini tidak bisa dilaksanakan secara langsung/ offline. Perencanaan awal, Pemerintah mengeluarkan anggaran sebesar Rp 10 triliun, namun guna untuk mengatasi pandemi covid-19, saat itu pemerintah mengambil keputusan dengan menaikkan anggaran menjadi Rp 20 triliun.

### **Simpulan**

Pandemi Covid-19 yang terjadi telah berdampak pada hampir seluruh sektor kehidupan termasuk pada bidang ekonomi khususnya bagi perlindungan terhadap tenaga kerja Adapun Langkah atau kebijakan yang diambil oleh negara dalam hal ini pemerintah dengan mengeluarkan beberapa regulasi sebagai langkah tegas terkait upaya perlindungan hukum bagi pekerja, seperti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 yang secara spesifik mengatur tentang pengupahan bagi pekerja/buruh, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta kebijakan teknis lainnya seperti program JKK (jaminan kecelakaan kerja), Insentif untuk para pekerja medis, serta kartu Pra-kerja yang diharapkan dapat membantu pekerja yang terkena imbas dari covid-19 itu sendiri.

Kebijakan terkait Perlindungan hukum bagi pekerja di masa pandemi saat ini terus membutuhkan kontrol yang massif, komitmen yang tinggi dan ketegasan dari pemerintah. Secara konsepsional, regulasi yang ditetapkan pemerintah dalam

melindungi pekerja sudah sangat baik, namun belum maksimal dan signifikan, terutama berkenaan dengan persoalan PHK terhadap pekerja. Apabila perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa perusahaan terkena dampak Pandemi Covid19, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure*.<sup>31</sup>

Disisi lain, pekerja pun harus proaktif dalam memperjuangkan hak-haknya dengan tetap bersandar pada peraturan perundang-undangan. Hal tersebut bisa dilakukan melalui upaya litigasi dengan tahapan : (1) melalui perundingan bipartid; (2) Apabila dicapai kesepakatan berupa perjanjian bersama maka dapat didaftarkan ke Pengadilan Negeri; (3) Sebaliknya bila perundingan bipartid gagal maka dapat ditempuh perundingan tripartid dengan Disnaker Sepempat sebagai mediator; (4) Apabila upaya tripartid gagal maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial<sup>32</sup>

Untuk itu menurut hemat penulis perlu diadakan rumusan mengenai langkah strategis dalam hal perlindungan secara menyeluruh khususnya terkait dengan hak-hak pekerja dalam keadaan *force majeure*. Hal ini menjadi penting agar para pekerja tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup di masa-masa sulit seperti ini. Selain itu, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengajak Kementerian terkait lainnya untuk membahas secara komprehensif agar dapat mencari solusi mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja di masa pandemi ini. Masing-masing kementerian dan lembaga negara terkait sudah tidak saatnya berjalan sendiri-sendiri, karena masalah ketenagakerjaan ini bukanlah masalah yang berdiri sendiri, maka perlu penanganan secara holistik dibawah kordinasi Presiden sama seperti halnya penanganan pandemi Covid 19 itu sendiri.

## Daftar Pustaka

---

<sup>31</sup> Nur Hadiyati, 2021, Labor Protection During The Covid-19 : An Indonesian Experience, *Tadulako Law Review*, Faculty of Law Tadulako University, 6 (2) : 205

<sup>32</sup> Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, 2020. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pabdemi Covid -19. *Yustitia*, Universitas Muhammadiyah Surabaya. 4 (2) : 256

**Buku**

Khakim, Abdul. 2014, *Dasar-Dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter Mahmud. 2013, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Cetakan ke-8, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

**Jurnal**

Hidayati, Nur. 2021. Labor Protection During The Covid-19 : An Indonesian Experience, *Tadulako Law Review*, Faculty of Law Tadulako University, 6 (2): 205, <http://jurnal.untad.ac.id/index.php/TLR>.

Khoiri, Syamsul. 2017. Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh. *Jurnal Hukum & Pembangunan*. 39 (3) : 307-325, DOI: <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol39.no3.1514> .

Muhammad Wildan, 2019, Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” *Jurnal Justicia Sains*, 4 (2) : 174-188, DOI: <https://doi.org/10.24967/jcs.v4i2.478>

Prajnaparamitha, Kanyaka, Ghoni Mahendra Ridwanul. 2020. Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum, *Administrative Law & Governance Journal*. 3 (2) : 314 - 328, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8041>.

Ni Putu Vanesa dan Putu Ade Harriestha, 2022 Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Karena Force Majeur pada Masa Pandemi Covid 19, *Jurnal Kertha Wicara*. 11 (5) : 982-995, DOI: KW.2022.v11.i05.p05

Rahmatullah, Indra. 2020. Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19. *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, 4 (1) : 57- 62, DOI : 10.15408/adalah.v4i1.15425.

Sahetapy, Prilly Priscilia, dkk. 2020. Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, 4 (1) : 270 - 284, Doi 10.15408/adalah.v4i1.17247.

Syafrida, dkk. 2020, Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19, Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan, *Pamulang Law Review*, 3 (1) : 19-30 DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6532>.

Sugiarti, Yayuk, Asri Wijayanti, 2020. .Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pabdemi Covid -19. *Yustitia*, Universitas Muhammadiyah Surabaya.4 (2) : 250-259.

Wawondatu, Anastasya Chairunnisa, dkk. 2021. Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, 9 (3) : 35 - 43, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/download/33244/31436>.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Undang-Undang Republik Indonesianomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jakarta pada tanggal 25 November 2011.

Surat Edaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta ( No. 14/SE/2020).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008.

### **Internet**

BBC News Indonesia. "Virusacorona: Akankah pembatasan sosial berskala besar tekan penyebaran wabah di Indonesia?". <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52153187>

CNN Indonesia. "Bantuan Korban PHK Naik Jadi Rp4 Juta di Tengah Wabah Corona". <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200326103707-532-486981/bantuan-korban-phk-naik-jadi-rp4-juta-di-tengah-wabah-corona>.