

# ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH PEKERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN TERDAMPAK COVID-19

Muhamad Abas

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id](mailto:muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id)

## Abstrak

*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Pada Tanggal 11 Maret Tahun 2020 COVID-19 dinyatakan oleh World Health Organization (WHO) sebagai pandemik global. Ekonomi global dipastikan melambat, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah Corona sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha. Permasalahan penelitian adalah apakah perusahaan yang terdampak Covid-19 dapat melakukan pemotongan upah dan/atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjanya? Metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan yang digunakannya yaitu yuridis normative, mencari permasalahan yang diangkat dari bahan bacaan atau literatur-literatur yang bersumber dari studi kepustakaan (library research). Hasil penelitian yaitu bahwa pemotongan upah pekerja akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, sebaiknya perusahaan dapat menyepakati bersama dengan pekerja dan/atau serikat pekerja mengenai perubahan besaran maupun cara pembayaran upah selama perusahaan terdampak oleh COVID -19. Terkait PHK, ada masalah kemanusiaan yang harus diutamakan sesuai perintah yang sangat jelas termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pengusaha dengan segala upaya harus sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK.*

**Kata kunci:** Pemotongan Upah, PHK, COVID -19

## Abstract

*A worker / laborer is anyone who works and receives wages or other forms of remuneration. On March 11, 2020, COVID-19 was declared by the World Health Organization (WHO) as a global pandemic. The global economy is certain to slow down, following a stipulation from the WHO which mentions the Corona outbreak as a pandemic affecting the business world. The research problem is whether companies affected by COVID -19 can cut wages and / or layoffs of workers? The qualitative research method, with the approach it uses, is juridical normative, looking for problems raised from reading material or literature sourced from library research. The results of the study show that the reduction in wages for workers due to companies losing money as a result of the COVID -19 outbreak is not based on law and can lead to industrial relations disputes, namely disputes over rights, the company should be able to agree together with workers and / or labor unions regarding changes in the amount and method of wage payment. dive companies affected by Covid-19. Regarding layoffs, there are humanitarian issues that must be prioritized according to the very clear instructions contained in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, which states that the government and employers with all efforts must avoid layoffs as much as possible.*

**Keyword:** Deduction of Wages, PHK, COVID-19

## PENDAHULUAN

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.<sup>1</sup> Upah yang diterimanya tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan/atau keluarganya. Upah dapat berbentuk uang maupun lainnya sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja (PK) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika didalam perusahaan itu terdapat Serikat Pekerja (SP).

Pada Tanggal 11 Maret Tahun 2020 COVID-19 dinyatakan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemik global. Di Indonesia penyebarannya terus meningkat. Dampak wabah virus Corona (COVID -19) tidak hanya merugikan sisi kesehatan. Virus yang bermula dari Kota Wuhan, Tiongkok, ini bahkan turut mempengaruhi perekonomian negara-negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Ekonomi global

dipastikan melambat, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah Corona sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha.

Sementara itu Ketua Kebijakan Publik Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Sutrisno Iwantono, mengakui bahwa imbauan dari Presiden Jokowi untuk tidak melakukan PHK agak sedikit sulit untuk diterapkan. Apalagi jika perusahaan mengalami kerugian, PHK menjadi hal yang paling mungkin untuk dilakukan oleh pelaku usaha untuk menekan keuangan perusahaan.

*“Sulit kalau tidak ada PHK, dari mana bayarnya, kalau tidak bisa bayar mau bagaimana. Kalau sanggup dan kuat perusahaan tidak akan melakukan PHK,” katanya kepada hukumonline, Rabu (18/3).<sup>2</sup>*

PT Matahari Department Store Tbk mengaku memotong gaji karyawan untuk mengurangi beban

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>2</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e71e850c93d4/dampak-virus-corona-ke-industri--phk-bisa-saja-terjadi>

keuangan di tengah pandemi virus corona atau covid-19. Namun, perusahaan sudah mulai memulihkan pemotongan gaji karyawan. Namun, CEO dan Wakil Presiden Direktur Matahari Terry O'Connor memastikan kebijakan itu sudah dipulihkan sejalan dengan pemulihan kinerja keuangan perusahaan dalam beberapa bulan terakhir.<sup>3</sup>

Anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Obon Tabroni meminta pengusaha tidak memutus hubungan kerja (PHK) terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi global corona virus (COVID-19).

*"Buruh yang bekerja di sektor pariwisata dan perhotelan sudah terdampak akibat tingkat kunjungan yang semakin menurun. Begitu pun di sektor retail. Jangan 'membonceng' musibah Corona untuk melakukan PHK pada*

*pekerja," ujar Obon di Jakarta, Senin (23/3/2020).<sup>4</sup>*

## **PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang akan dijadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah perusahaan yang terdampak COVID-19 dapat melakukan pemotongan upah dan/atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjanya?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan yang digunakannya yaitu *yuridis normatif*. Penggunaan pendekatan *yuridis normatif* bermaksud dengan mencari permasalahan yang diangkat dari bahan bacaan atau literatur-literatur yang bersumber dari studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya untuk spesifikasi penelitiannya menggunakan

---

<sup>3</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201023180435-92562132/tertekan-corona-matahari-potong-gaji-karyawan>

---

<sup>4</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e7844d629131/dampak-covid-19--legislator-ini-minta--pengusaha-tidak-phk-pekerja?>

*deskriptif analitis*, yaitu dengan memberikan gambaran terhadap permasalahan dengan menganalisa dari pemecahan masalah sehingga dapat memberikan jawaban atas permasalahan tersebut berupa penjelasan-penjelasan yang konkrit. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan studi kepustakaan (*library research*) yaitu mengumpulkan bahan-bahan berupa dokumen yang berasal dari peraturan perundang-undangan atau sejenisnya dan bahan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber-sumber bacaan dari tulisan para ahli di bidang hukum / doktrin. Kemudian data dianalisis secara kualitatif normatif, yaitu melakukan penelitian dengan cara menafsirkan dan membangun pernyataan yang terdapat dalam dokumen peraturan perundang-undangan.

## PEMBAHASAN

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) adalah:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>5</sup>

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karier.<sup>6</sup> Upah dari jenisnya dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis diantaranya terkait status perjanjian kerja, ada

---

<sup>5</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Khakim Abdul, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm 5

upah tetap, upah tidak tetap, upah harian, dan upah borongan.

Selanjutnya, upah dilihat dari jenis cara pembayarannya yaitu upah bulanan dan upah mingguan, lalu ada pula Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut “UMP”) dan Upah Minimum Kabupaten/kota (selanjutnya disebut “UMK”). Dari sektor usaha ada Upah Minimum Sektoral Provinsi (selanjutnya disebut “UMSP”) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (selanjutnya disebut “UMSK”).

Kelompok terakhir dari jenis upah yaitu kelompok komponen upah yang menurut Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut “PP Pengupahan”) terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Dari ketiga komponen upah diatas, yang lebih banyak digunakan oleh perusahaan terutama untuk

pekerja disektor industri, perkebunan, ritel, perbankan dan pariwisata dan lainnya yaitu komponen yang terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Selanjutnya, dalam PP 78/2015 tersebut mengatur adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) untuk:<sup>7</sup>

- a. denda;
- b. ganti rugi; dan/atau
- c. uang muka upah.

Selanjutnya, terdapat juga pemotongan upah yang hanya dapat dilakukan oleh pengusaha untuk pihak ketiga apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali.<sup>8</sup> Pihak ketiga yang dimaksud adalah seperti kantor pajak untuk pemotongan pajak

---

<sup>7</sup> Pasal 57 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>8</sup> Pasal 57 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

penghasilan (PPh), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk pemotongan iuran premi baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, Dana Pensiun untuk pemotongan premi dana pensiun. Sedangkan surat kuasa yang dimaksud tersebut dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>9</sup>

Selain itu terdapat pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk:<sup>10</sup>

- a. pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/atau
- b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan

---

<sup>9</sup> Pasal 57 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>10</sup> Pasal 57 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha juga dapat dilaksanakan tanpa persetujuan pekerja/buruh dalam hal jika terjadi kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruhnya. Kemudian untuk jumlah keseluruhan pemotongan upah maksimal 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.<sup>11</sup>

Perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI") mempunyai arti sebagai berikut:

*"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan*

---

<sup>11</sup> Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

*perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama”.*

Sedangkan pengertian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

*“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.*

Selanjutnya, setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk yang disebabkan perselisihan hak, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulai

perundingan.<sup>12</sup> Lembaga kerja sama bipartit sendiri adalah sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Jika dalam jangka waktu 30 hari, ada salah satu pihak yang menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dapat dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa

---

<sup>12</sup> Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

perundingan bipartit telah dilakukan.

<sup>13</sup>

Perselisihan hak yang telah dicatat itu selanjutnya diselesaikan melalui mediasi terlebih dahulu sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “PHI”).<sup>14</sup> Bila mediasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.<sup>15</sup>

Selanjutnya, dalam UU Ketenagakerjaan pengusaha dapat mengajukan penangguhan pembayaran upah apabila tidak mampu membayar upah minimum, namun aturan tersebut telah dihapus berdasarkan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

---

<sup>13</sup> Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>14</sup> Penjelasan Umum Angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>15</sup> Penjelasan Umum Angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kerja (selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja”) yang menghapus Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Jika mengacu kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (selanjutnya disebut “SE Menaker M/3/HK.04/III/2020”) yang khusus mengatur tentang pembayaran upah di masa pandemi COVID-19. Maka 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 karyawan tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai

---

<sup>16</sup> Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

dengan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan.<sup>17</sup>

Apabila perusahaan tidak memungkinkan menghindari PHK karena terus merugi, maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja, kemudian pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut;<sup>18</sup>

- 1). Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas;
- 2). Mengurangi shift;
- 3). Membatasi/menghapus kerja lembur;
- 4). Mengurangi jam kerja;
- 5). Mengurangi hari kerja;
- 6). Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;

---

<sup>17</sup> Poin II Angka 4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

<sup>18</sup> Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

7). Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;

8). Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja/buruh dalam hal di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara biparte sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Namun, apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah

memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 UU Ketenagakerjaan). Dan selama menunggu putusan PHI pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, dengan aturan pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 UU Ketenagakerjaan).<sup>19</sup>

Selanjutnya, diatur juga larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Jika pengusaha melakukan PHK, maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

1). Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus;

---

<sup>19</sup> L Rukiyal dan Syahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta 2013, hlm 171

<sup>20</sup> Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2). Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

3). Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

4). Pekerja perempuan hamil;

5). Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

6). Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB);

7). Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

8). Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan;

9). Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini pada akhirnya memberikan sebuah semangat *win-win solution* bagi pekerja dan perusahaan dalam permasalahan ketenagakerjaan terkait pemotongan upah dan PHK akibat perusahaan terdampak COVID-19 dimana komunikasi yang baik adalah dasar dari *problem solving*.

Penulis berpendapat terkait pemotongan upah pekerja akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Sehingga penulis berpendapat pula, daripada perusahaan melakukan

pemotongan upah sebaiknya perusahaan dapat menyepakati bersama dengan pekerja dan/atau serikat pekerja mengenai perubahan besaran maupun cara pembayaran upah selama perusahaan terdampak oleh COVID-19.

Selanjutnya terkait PHK, ada masalah kemanusiaan yang harus diutamakan sesuai perintah yang sangat jelas termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pengusaha dengan segala upaya harus sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. BUKU-BUKU**

- Abdul Khakim, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016
- L Rukiyal dan Syahrizal Darda, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013

## B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

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

Surat Edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

## C. SUMBER LAINNYA

Fitri Novia Heriani, dalam website: <https://www.hukumonline.com/Berita/baca/lt5e71e850c93d4/dampak-virus-corona-ke-industri-phk-bisa-saja-terjadi>

Anonim, dalam website: <https://www.cnnindonesia.com/Ekonomi/20201023180435-92562132/tertekan-corona-matahari-potong-gaji-karyawan>

Anonim, dalam website: <https://www.hukumonline.com/Berita/baca/lt5e7844d629131/dampak-covid-19--legislator-ini-minta-pengusaha-tidak-phk-pekerja?>