

PERAN NEGARA ATAS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: danielmarshal2@gmail.com, kerenh46@gmail.com dan nikenfebriana11@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima Diterima dalam bentuk revisi
Diterima dalam bentuk revisi

Kata kunci:

Covid-19; Tenaga kerja; PHK dan Perlindungan hukum

ABSTRAK

Sekarang ini seluruh dunia termasuk Indonesia sedang merasa keresahan karena permasalahan tentang Covid-19 yang menimbulkan kerugian dalam berbagai sektor kehidupan. Kerugian yang sangat terlihat yaitu dalam kesehatan masyarakat, perekonomian dan dalam sektor lainnya. Contoh yang paling terasa adalah pada sektor perekonomian. Karena banyak perusahaan yang terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, sehingga banyak sekali masyarakat yang kehilangan mata pencahariannya. Artikel ini berisi pembahasan tentang bagaimana peranan pemerintah dalam menangani masalah perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada masa Covid-19 dan mengapa perusahaan mengambil kebijakan PHK di masa pandemic Covid-19 ini. Tujuan dari dituliskannya artikel ini adalah mengetahui bagaimana langkah yang telah dan akan ditempuh pemerintah untuk menangani masalah tenaga kerja pada masa sekarang ini. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis normatif. Metode ini meneliti hukum dengan melihat berdasarkan norma hukum dan kepustakaan. Hasil akhir dari penelitian ini adalah upaya pemerintah dalam menangani perlindungan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 dan tingkat keberhasilan atau efektivitas kebijakan pemerintah atas perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada masa pandemi. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, untuk melindungi hak pekerja pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan yang dapat dijadikan solusi bagi para pekerja agar dapat tetap bertahan di masa pandemi Covid-19, beberapa kebijakannya, yaitu: kebijakan kartu prakerja yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi pengangguran, pemberian insentif bagi tenaga kerja medis sebagai bentuk apresiasi, penerbitan kebijakan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di masa pandemi Covid-19 serta menjamin keselamatan para pekerja.

Pendahuluan

Seluruh dunia sedang menghadapi permasalahan atau ancaman yang sangat berdampak terhadap setiap bidang kehidupan

manusia karena kehadiran virus Covid-19. Banyak negara di dunia merasa kesulitan dalam menanggulangi virus Covid-19 karena sangat amat berdampak pada bidang

kesehatan, bidang perekonomian, dan bidang kehidupan manusia lainnya.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran *Covid-19*. Belum lagi dengan adanya pemberitahuan dari Menteri keuangan Sri Mulyani Indrawati bahwa ancaman mengenai resesi semakin nyata di depan mata (Resty Woro Yuniar, 2011). Hal ini memicu para pengusaha untuk mengambil Tindakan demi menyelamatkan keberlangsungan usahanya.

Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.

Oleh karena itu, pada penulisan kali ini yang menjadi titik fokus penulis adalah untuk membahas dan menganalisa lebih komperhensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk para pekerja/buruh. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja di masa pandemi *Covid-19* (Imas, 2020)

Metode Penelitian

Penelitian mengenai peran pemerintah atas perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada norma hukum dan kepustakaan, yaitu studi yang dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lainnya.

1. Bahan Hukum

Penelitian ini akan menggunakan:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, diantaranya :
 - a) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang digunakan untuk memperjelas bahan hukum primer

- a) Karya ilmiah
- b) Jurnal
- c) Hasil penelitian

Hasil dan Pembahasan

1. Alasan perusahaan mengambil kebijakan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *Covid-19*

Penyebaran *Covid-19* di dunia khususnya negara Indonesia berkembang sangat pesat sampai dengan saat ini. Dalam kurun waktu satu bulan saja mulai terlihat beberapa sektor perekonomian yang terkena imbas dari pandemi *Covid-19*, mulai dari sektor manufaktur, perdagangan, sampai dengan pariwisata. Jika hal ini terjadi terus-menerus bagaimana nasib para pengusaha ke depannya? Hal ini tak jauh dari aroma pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjadi masalah bagi sebagian buruh dan pekerja di Indonesia. Tetapi, apa yang menjadi kekhawatiran bersama ini telah mulai ditunjukkan oleh beberapa pelaku usaha, mereka menganggap bahwa kejadian pandemi *Covid-19* ini dapat dimanfaatkan sebagai pembenaran bagi para penguasa untuk mengurangi karyawan dalam bisnisnya sebagai upaya untuk melancarkan strategi baru perusahaannya karena hal yang terjadi sekarang ini dianggap sebagai *force majeure* dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi.

Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau

bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan oleh efisiensi. Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut (Tri Pramesti, 2013).

Alasan *Force Majeure* bukan merupakan alasan yang tepat atau tidak dapat dibenarkan oleh pemerintah karena menurut undang-undang pasal 164 ayat 3 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini isi undang-undang tersebut tidak memiliki kekuatan hukum, dalam arti bahwa Pandemi *Covid-19* tidak dapat dikategorikan sebagai *force majeure* karena melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU IX/2011 menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Willy Farianto, 2016). Oleh karena itu, pasal ini tidak memiliki kekuatan hukum karena alasan efisiensi hanya bisa dipakai jika perusahaan tersebut tutup secara permanen.

Pada kenyataannya beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja, yang kemudian dijadikan alasan untuk lari dari tanggung jawab perusahaan.

Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan *Covid-19* ini belum mencapai atau memasuki 1 tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan, maka harus ada

beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*.

Pemerintah menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu (Juaningsih, 2020).

Wabah Covid 19 dapat dikategorikan sebagai peristiwa tak terduga pada saat kebijakan itu dibuat. Artinya, jika ada kebijakan yang dibuat pada saat pandemi ini dan menyebabkan PHK tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, perlu adanya perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia oleh negara untuk menjamin hak buruh atau pekerja dan mewujudkan kesejahteraan pekerja

2. Peran negara dalam upaya perlindungan terhadap hak tenaga kerja Indonesia di masa pandemi Covid-19 di Indonesia.

Pemerintah Indonesia dan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menganjurkan masyarakat Indonesia untuk mulai menerapkan *Social Distancing* atau pembatasan social. *Social distancing* merupakan langkah dalam melakukan pencegahan dan pengendalian virus *Covid-19*, dengan cara memberikan anjuran kepada orang sehat untuk tidak beraktivitas ditempai ramai dan melakukan kontak fisik secara langsung dengan orang lain.

Pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk mengurangi angka penyebaran *Covid-19* yakni berupa kebijakan sosial. Kebijakan sosial yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat amat berdampak besar bagi para pengusaha dan industri terutama padaproduksi yang bahan baku dan pasarnya berasal dari luar

negeri. Hal ini mengakibatkan melemahnya perekonomian di Indonesia. Melemahnya perekonomian diperkirakan akan terjadi selama 4-6 bulan ke depan atau bahkan lebih lama, karena pandemi virus corona belum dapat diprediksi kapan berakhirnya pandemi ini industri yang bergerak di bidang jasa dan.

Kejadian tersebut mengakibatkan banyak perusahaan atau industri mengalami penurunan penghasilan bahkan mengalami kerugian, hal ini juga akan meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mengambil kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran.

Dapat diprediksi kedepannya di Indonesia sekitar 4 juta pekerja terancam kehilangan pekerjaannya. 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. 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 untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro dan kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat bekerja dan berkarya kembali.

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 pekerja/buruh yang mendapatkan fasilitas dari pemerintah dapat memiliki keterampilan baru untuk dapat membuka bisnis/ usahanya sendiri, bisa mandiri sehingga dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi banyak orang untuk mengurangi angka pengangguran. Program kartu pra kerja juga bisa diakses dengan mudah karena pendaftarannya dapat dilakukan secara *online* sehingga prosesnya menjadi lebih cepat dan praktis.

Program kartu prakerja memberikan bantuan kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp 3.550.000,00 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 (Anonim, 2016).

Program kartu prakerja bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa secara daring, seperti Ruangguru, maubelajarapa.com, Pintaria, sekolah.mu, Pijar Mahir, Bukalapak, dan sebagainya. 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 virus corona saat ini pemerintah mengambil keputusan dengan menaikkan anggaran menjadi Rp 20 triliun. Keputusan yang diambil oleh pemerintah dapat menimbulkan

peluang kerugian negara, dapat dilihat dari dana survei mitra pekerja. Pemerintah harus memberikan masing-masing Rp150 ribu untuk 5,6 juta orang pendaftar. Total, yang harus dikeluarkan negara Rp84 miliar, padahal seharusnya survei daring gratis, ini bisa menekan ongkos agar lebih efektif dan efisien.

Delapan *platform* digital yang bekerja sama dengan pemerintah dalam menyediakan pelatihan Kartu Prakerja berpotensi mendapat keuntungan sebesar Rp3,7 triliun. Yang seharusnya dana yang diberikan sebesar 2,58 triliun. Ini berarti masing-masing *platform* bisa meraih keuntungan dari proyek Rp457 miliar per *platform* jika keuntungan tersebut dibagi rata.

Diambil dari beberapa penjelasan diatas, maka program kartu prakerja tidak efektif ditambah lagi dengan besarnya anggaran yang dikeluarkan tidak sebanding dengan kualitas pelatihan yang dilakukan secara daring. Misalnya, harga pelatihan ojek daring Ruangguru dengan harga Rp1 juta, peserta hanya mendapat perencanaan keuangan untuk pekerja harian lepas, pelatihan *customer service*, teknik pelayanan, penguasaan bahasa Inggris dasar, manajemen waktu, dan teknik pengelola stress (Anastacia Patricia, 2010).

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. Sehingga, pelaksanaan program-program bidang kesehatan sekarang lebih terfokus pada penekanan angka penyebaran Covid-19 di Indonesia. Tantangan selanjutnya adalah merubah cara berpikir dan cara

berperilaku agar dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan tangguh dari ancaman virus corona 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 misalnya antara dokter praktik di rumah sakit rujukan korban *Covid-19* tentunya berbeda dengan bidan dan perawat. Apabila tenaga kesehatan terpapar Covid-19, maka pemerintah akan memberikan pelayanan 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 sebesar Rp 300.000.000 (Anonim, 2016).

Pelaksanaan pemberian dana insentif ini terlambat sampai ke tangan tenaga medis, karena terkendala urusan administrasi yang membutuhkan persetujuan dari kementerian kesehatan. Sehingga 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.

Seperti yang terjadi di RSUD Ogan Ilir, Sumatera Selatan, para tenaga medis di RSUD Ogan Ilir meminta transparansi insentif mereka malah dipecah atau dirumahkan dan tetap tidak mendapatkan hak mereka (Ayomi Amindoni, 2012).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah mengenai insentif bagi tenaga medis belum efektif atau bahkan banyak menjadi pemicu timbulnya konflik baru. Sehingga, apa yang menjadi tujuan dan sasaran utama dari kebijakan ini tidak dapat tercapai.

c. 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 di masa pandemi Covid-19.

Kebijakan pertama yang di keluarkan oleh Kemnaker adalah mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja serta perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Covid-19 (Angga Laraspati, 2014).

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. SE tersebut menekankan pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar COVID-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan undang-undang.

Ketiga membentuk Posko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Corona. Posko tersebut merupakan upaya aktif Kemnaker dengan membuka layanan informasi dan konsultasi terkait dengan pengaduan bagi pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Edaran itu menyebutkan para pekerja yang memiliki risiko khusus/spesifik yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja karena Covid-19 dibagi menjadi 3 kategori. Pertama, tenaga medis dan kesehatan yang bertugas merawat dan mengobati pasien di RS, fasilitas kesehatan, dan/atau tempat lain yang ditetapkan pemerintah sebagai tempat untuk merawat/mengobati pasien terinfeksi Covid-19.

Kedua tenaga pendukung/supporting kesehatan, fasilitas kesehatan, dan/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 tenaga kerja kesehatan dan non kesehatan yang ikut bertugas dalam penanggulangan Covid-19 yang dapat ditempatkan langsung di RS, fasilitas kesehatan, dan/atau tempat lain yang ditetapkan dalam penanggulangan Covid-19 (Ady Thea, 2017).

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).

Kesimpulan

Penyebaran *Covid-19* di dunia khususnya negara Indonesia berkembang sangat pesat sampai dengan saat ini. Dalam kurun waktu satu bulan saja mulai terlihat beberapa sector perekonomian yang terkena imbas dari pandemi *Covid-19*, mulai dari sektor manufaktur, perdagangan, sampai dengan pariwisata. Karena adanya pandemi *Covid-19* ini banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meningkatkan efisiensi perusahaannya dengan alasan *force majeure*. Kebijakan perusahaan yang diambil tersebut tidak dapat dibenarkan karena pandemi *Covid-19* tidak termasuk kejadian *force majeure* karena belum pandemi *Covid-19* belum mencapai dua tahun atau tidak menyebabkan perusahaan tersebut tutup.

Pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan yang dapat dijadikan solusi bagi para pekerja agar dapat tetap bertahan di masa pandemi Covid-19, beberapa kebijakannya, yaitu : Pertama, pemerintah mengeluarkan kebijakan kartu prakerja yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Kedua, pemberian insentif bagi tenaga kerja medis sebagai bentuk apresiasi karena tenaga medis merupakan garda terdepan yang menjadi pemeran utama dalam penanggulangan *Covid-19* di Indonesia. Ketiga, penerbitan kebijakan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang

bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di masa pandemi *Covid-19* serta menjamin keselamatan para pekerja.

Beberapa kebijakan tersebut baik dari presiden maupun Kementerian Ketenagakerjaan mengenai perlindungan tenaga kerja di masa pandemi Covid-19, belum sepenuhnya bisa berjalan dengan baik atau belum efektif. Seperti, program kartu prakerja besarnya anggaran yang dikeluarkan tidak sebanding dengan kualitas pelatihan secara daring. Pemberian insentif tenaga medis belum dapat mencapai tujuannya bahkan baru 8,36% dana yang dapat tersalurkan kepada tenaga medis. Penerbitan kebijakan dan perlindungan bagi tenaga kerja juga belum bisa berjalan efektif karena dalam pelaksanaannya di perusahaan terdapat banyak hambatan-hambatan.

BIBLIOGRAFI

- Ady Thea. (2017). "*Covid-19 Kategori Penyakit Akibat Kerja bagi Pekerja Kesehatan.*" <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ed63fb22177b/covid-19-kategori-penyakit-akibat-kerja-bagi-pekerja-kesehatan/>, diakses pada 23 September 2020 pukul 13.46)
- Anastacia Patricia. (2010). "*Telan Triliunan Rupiah, Kartu Prakerja Tak Efektif dan Rugikan Negara.*" <https://www.matamatapolitik.com/telan-triliunan-rupiah-kartu-prakerja-tak-efektif-dan-rugikan-negara-original-news-polling/>
- Angga Laraspati. (2014). "*Strategi Kemnaker Beri Keselamatan & Hak Pekerja di Masa Pandemi.*" <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5121801/strategi-kemnaker-beri-keselamatan--hak-pekerja-di-masa-pandemi>
- Anonim. (2016). "*Insentif Kartu Prakerja Bisa Jadi Modal Usaha Korban PHK.*"

Ayomi Amindoni. (2012). *“Insentif tenaga medis Covid-19: Tagih janji pemerintah, ‘Kami menanyakan keselamatan dan hak kami, kok akhirnya dirumahkan. Miris sekali.’*

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *’ADALAH*, 4(1).

Resty Woro Yuniar. (2011). *“Indonesia*

kembali diprediksi dekati jurang resesi akibat Covid-19: ‘Teritori negatif akan terjadi di kuartal tiga dan mungkin kuartal empat’, perkiraan ‘tergantung pada perkembangan pandemi.’”

Tri Pramesti. (2013). *“Rumus Perhitungan Uang Pesangon dan Masalah PHK Karena Efisiensi.”*

Willy Farianto. (2016). *“Kumpulan Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.”*

Copyright holder :

Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi (2020).

First publication right :
Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

