

PEMAILITAN TERHADAP PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19

Tedrick Soetedjo¹ & Moody Rizqy Syailendra P.²

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tedrick.205210156@stu.untar.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: moodys@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has haunted all parts of the world for approximately 3 years. In response to that, a series of policies from the government have succeeded in reducing the spread of the corona virus, but on the other hand, has deeply suppressed the flow of economic activity in Indonesia. This also cause many companies to experience economic difficulties, and some are forced to lay off workers. This research itself examines the Covid-19 pandemic as one of the reasons for layoffs and legal action that can be filed by workers when their rights are not paid. The Covid-19 pandemic itself can be categorized as force majeure if it meets a series of provisions. Workers' legal efforts through industrial relations dispute resolution are often considered less effective, for various reasons. This phenomenon encourages workers to take alternative legal remedies, one of which is to file for bankruptcy, which is considered more efficient. Bankruptcy legal action can be taken by workers to obtain their rights. The author hopes that this research can provide academic and practical benefits. The research method used is a normative legal research method using secondary data. From the results of the analysis carried out by the author, 2 (two) conclusions have been obtained. First, layoffs due to the Covid-19 pandemic can be carried out as a force majeure reason. Second, employees can pursue bankruptcy efforts against employers to implement PHI court decisions with permanent legal force and have been executed at least up to the aanmaning stage.

Keywords: Covid-19, bankruptcy filing, layoffs, labor, workers

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang telah menghantui seluruh bagian dunia selama kurang lebih 3 tahun merupakan fenomena yang tidak dapat diprediksi. Rangkaian kebijakan dari pemerintah di satu sisi berhasil menurunkan penyebaran dari virus corona, akan tetapi di sisi yang lain telah menekan arus kegiatan ekonomi di Indonesia secara dalam. Hal ini pun menyebabkan banyaknya perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi, sehingga beberapa terpaksa harus melakukan PHK. Riset ini sendiri meneliti mengenai Pandemi Covid-19 sebagai salah satu alasan PHK dan upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja ketika hak-haknya tidak dibayarkan. Pandemi Covid-19 sendiri bisa dikategorikan sebagai *force majeure* apabila memenuhi serangkaian ketentuan heteronom (peraturan perundang-undangan) dan ketentuan otonom (ketentuan yang ditetapkan oleh buruh dengan pihak pengusaha). Upaya hukum pekerja melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial seringkali dianggap kurang efektif, karena berbagai alasan. Fenomena tersebut mendorong para pekerja untuk menempuh upaya hukum alternatif, yang salah satunya adalah untuk mengajukan upaya hukum kepailitan, yang dinilai lebih efisien. Upaya hukum kepailitan sendiri dapat ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh hak-haknya yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan manfaat akademis dan praktis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan data sekunder. Dari hasil analisis yang dilakukan Penulis, telah diperoleh 2 (dua) kesimpulan. *Pertama*, PHK dengan alasan pandemi Covid-19 bisa dilakukan dengan alasan sebagai *force majeure*. *Kedua*, upaya pemailitan terhadap pemberi kerja bisa ditempuh oleh pekerja untuk melaksanakan putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dan telah dilaksanakannya eksekusi minimal sampai tahapan *aanmaning*.

Kata Kunci: Covid-19, pengajuan kepailitan, pemutusan hubungan kerja, buruh, pekerja

1. PENDAHULUAN

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Kebanyakan orang yang terinfeksi virus ini akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Namun, beberapa akan menjadi sakit parah dan memerlukan perhatian medis. Orang lanjut usia dan mereka yang memiliki kondisi medis seperti penyakit kardiovaskular, diabetes, penyakit pernapasan kronis,

atau kanker lebih mungkin terserang virus ini. Siapa pun bisa tertular COVID-19 dan menjadi sakit parah atau meninggal pada usia berapa pun. Virus inipun menyebar dengan sangat cepat dan melintasi batas negara. Perantara penyebarannya adalah melalui tetesan kecil yang bersumber dari hidung atau mulut pada saat batuk atau bersin. Tetesan tersebut kemudian jatuh ke benda-benda di dekatnya. Lalu bila ada orang lain yang menyentuh benda yang sudah terkontaminasi droplet tersebut, lalu orang tersebut menyentuh bagian mata, hidung, atau mulut (segitiga wajah), maka orang tersebut bisa tertular COVID-19. Atau bisa juga seseorang tertular COVID-19 karena tidak sengaja menghirup droplet dari orang yang terinfeksi. Mekanisme penyebaran yang demikianlah yang menyebabkan terjadinya penyebaran virus corona yang tidak dapat terbendung, sehingga memaksakan berbagai negara untuk melakukan *lockdown*, tidak terkecuali Indonesia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *website* Kementerian Kesehatan, sampai dengan saat ini sudah terdapat 6.816.429 kasus yang telah dikonfirmasi terkena virus corona, 6.646.827 (97,6%) dari kasus tersebut berhasil sembuh, sedangkan 161.918 (2,4%) di antaranya meninggal. Statistik yang sangat tinggi pun dapat diperoleh dengan upaya penanggulangan efektif dan cepat oleh pemerintah. Tentu halnya akan berbeda ketika pemerintah tidak bersikap cepat dan siaga dalam menangani pandemi ini. Jika kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut tidak diimplementasi, maka data-data statistik tersebut juga pasti akan lebih menyeramkan.

Akan tetapi, dapat terlihat bahwa rangkaian kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut merupakan pedang bermata dua. Yang mana di satu sisi, pedang tersebut berhasil menanggulangi pandemi virus corona, sedangkan di sisi yang lain telah menekan arus kegiatan ekonomi di Indonesia secara dalam. Pada zaman virus corona pun, aktivitas roda ekonomi di hampir semua lini usaha menurun secara drastis. Penurunan ini terutama terjadi pada sektor pariwisata, ritel, restoran, hotel, mall, dan lain-lain. Penurunan tersebut ditandai dengan omzet perusahaan yang menurun secara drastis, sehingga menimbulkan kerugian yang drastis, dan bahkan sebagian dari perusahaan tersebut bangkrut / tutup. Kondisi tersebut pun menyebabkan banyak perusahaan bangkrut atau berada dalam tekanan ekonomi yang berat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan yang demikian pasti akan mengalami kesulitan membayar upah karyawan, bahkan di kondisi yang terburuk, terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Pada tahun 2022 sendiri, dari bulan Januari sampai dengan November, sudah terdapat 919.071 yang mengklaim Jaminan hari Tua (JHT) yang terdata pada BPJS Ketenagakerjaan. Angka tersebut pun sudah turun jauh dibandingkan dengan data statistik pada awal pandemi. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah merincikan sebanyak 2,56 juta orang yang menjadi nganggur akibat dari virus corona. Yang mana Ketua Umum Apindo Hariyadi Sukamdani menyatakan, hal ini terutama disebabkan karena terjadi penurunan permintaan yang sangat drastis, mencapai penurunan sebesar 30 persen sampai dengan 50 persen. Yang artinya pemasukkan dari perusahaan tidak ada untuk persentase tersebut, tetapi masih harus menanggung beban tenaga kerja yang cukup mahal. Sehingga perusahaan pun secara terpaksa merumahkan atau bahkan memutuskan hubungan kerja terhadap sebagian pekerjanya.

Kondisi tersebut memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pekerja-pekerja yang diputuskan hubungannya, dengan menyebabkan hilangnya sumber penghasilan mereka untuk menafkahi kebutuhan primer sehari-hari dirinya beserta dengan keluarganya. Keadaan tersebut pun sangat memprihatinkan, karena selain mereka terancam nyawanya akibat dari pandemi virus corona, mereka masih harus dihantui dengan perasaan kelaparan yang tidak kunjung reda. Yang mana ketika pemerintah menerapkan kebijakan-kebijakannya sebagaimana

diuraikan di atas, mereka seharusnya juga memikirkan terkait dengan jalan keluar terhadap pekerja dan keluarganya yang akan terkena dampak PHK akibat dari peraturan-peraturan tersebut.

Upaya hukum yang paling sering ditempuh oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja adalah upaya hukum perdata melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Peradilan tersebut merupakan salah satu peradilan perdata khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah. 4 macam konflik yang diselesaikan melalui mekanisme ini adalah: konflik hak, konflik kepentingan, konflik PHK, dan konflik antara serikat buruh dalam satu perusahaan yang sama. Akan tetapi, masih banyak ditemukan permasalahan dalam mekanisme upaya hukum yang demikian, yang disebabkan karena prosesnya yang berbelarut-larut dan tidak efektifnya pelaksanaan eksekusi. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja terlebih dahulu diselesaikan melalui bipartit, yang merupakan proses prundingan di antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Apabila tidak ada penyelesaiannya melalui bipartit, maka akan dilakukan tripartit, dengan cara melakukan mediasi, dengan pemerintah *cq.* PNS pada dinas tenaga kerja yang terkait. Dan terakhir apabila tidak berhasil, maka pihak yang bersangkutan akan mengajukan gugata melalui PHI. Upaya terakhir yang dapat dilakukan adalah untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah perihal eksekusi putusan pengadilan, dikarenakan amar dari putusan pengadilan hubungan industrial pada umumnya adalah perintah terhadap pengusaha untuk mempekerjakan balik pekerja yang bersangkutan. Sehingga pelaksanaan tersebut bergantung lagi pada kemauan pengusaha untuk mempekerjakan balik pekerja tersebut, dikarenakan pemaksaan terhadap pelaksanaannya sangatlah sulit.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pekerja cenderung untuk mencari upaya hukum keperdataan lainnya yang dapat secara lebih efisien dan efektif mengklaim hak-hak yang seharusnya yang ia dapatkan, dengan mengajukan pemailitan terhadap perusahaan melalui Pengadilan Niaga. Pemailitan sendiri dimungkinkan atas landasan ketidakmauan atau ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang mengkaji permasalahan terkait dengan Pandemi Covid-19 sebagai salah satu alasan PHK beserta dengan besaran uang yang berhak diperoleh pekerja sebagai akibat dari PHK tersebut dan terkait dengan upaya hukum pemailitan melalui peradilan niaga sebagai alternatif dari peradilan hubungan industrial sebagai upaya dari pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka.

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan untuk manfaat akademis dan praktis. Dimana dari segi akademis, penulis berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam lingkup hukum perdata berkaitan dengan hubungan industrial dan kepailitan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat membantu peneliti-peneliti selanjutnya untuk mendapatkan bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan hukum hubungan industrial dan kepailitan. Selain itu dari segi praktis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang komprehensif bagi para pihak khususnya pekerja yang terlibat dalam suatu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penulis juga berharap penelitian ini dapat membuka pintu hati Pemerintah dan pembuat undang-undang dalam mereformasi tataran peraturan yang berlaku di NKRI.

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Kebanyakan orang yang terinfeksi virus ini akan mengalami penyakit pernapasan

ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Namun, beberapa akan menjadi sakit parah dan memerlukan perhatian medis. Orang lanjut usia dan mereka yang memiliki kondisi medis seperti penyakit kardiovaskular, diabetes, penyakit pernapasan kronis, atau kanker lebih mungkin terserang virus ini. Siapa pun bisa tertular COVID-19 dan menjadi sakit parah atau meninggal pada usia berapa pun. Virus inipun menyebar dengan sangat cepat dan melintasi batas negara. Perantara penyebarannya adalah melalui tetesan kecil yang bersumber dari hidung atau mulut pada saat batuk atau bersin. Tetesan tersebut kemudian jatuh ke benda-benda di dekatnya. Lalu bila ada orang lain yang menyentuh benda yang sudah terkontaminasi droplet tersebut, lalu orang tersebut menyentuh bagian mata, hidung, atau mulut (segitiga wajah), maka orang tersebut bisa tertular COVID-19. Atau bisa juga seseorang tertular COVID-19 karena tidak sengaja menghirup droplet dari orang yang terinfeksi. Mekanisme penyebaran yang demikianlah yang menyebabkan terjadinya penyebaran virus corona yang tidak dapat terbendung, sehingga memaksakan berbagai negara untuk melakukan *lockdown*, tidak terkecuali Indonesia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *website* Kementerian Kesehatan, sampai dengan saat ini sudah terdapat 6.816.429 kasus yang telah dikonfirmasi terkena virus corona, 6.646.827 (97,6%) dari kasus tersebut berhasil sembuh, sedangkan 161.918 (2,4%) di antaranya meninggal. Statistik yang sangat tinggi pun dapat diperoleh dengan upaya penanggulangan efektif dan cepat oleh pemerintah. Tentu halnya akan berbeda ketika pemerintah tidak bersikap cepat dan siaga dalam menangani pandemi ini. Jika kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut tidak diimplementasi, maka data-data statistik tersebut juga pasti akan lebih menyheramkan.

Akan tetapi, dapat terlihat bahwa rangkaian kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut merupakan pedang bermata dua. Yang mana di satu sisi, pedang tersebut berhasil menanggulangi pandemi virus corona, sedangkan di sisi yang lain telah menekan arus kegiatan ekonomi di Indonesia secara dalam. Pada zaman virus corona pun, aktivitas roda ekonomi di hampir semua lini usaha menurun secara drastis. Penurunan ini terutama terjadi pada sektor pariwisata, ritel, restoran, hotel, mall, dan lain-lain. Penurunan tersebut ditandai dengan omzet perusahaan yang menurun secara drastis, sehingga menimbulkan kerugian yang drastis, dan bahkan sebagian dari perusahaan tersebut bangkrut / tutup. Kondisi tersebut pun menyebabkan banyak perusahaan bangkrut atau berada dalam tekanan ekonomi yang berat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan yang demikian pasti akan mengalami kesulitan membayar upah karyawan, bahkan di kondisi yang terburuk, terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Pada tahun 2022 sendiri, dari bulan Januari sampai dengan November, sudah terdapat 919.071 yang mengklaim Jaminan hari Tua (JHT) yang terdata pada BPJS Ketenagakerjaan. Angka tersebut pun sudah turun jauh dibandingkan dengan data statistik pada awal pandemi. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah merincikan sebanyak 2,56 juta orang yang menjadi nganggur akibat dari virus corona. Yang mana Ketua Umum Apindo Hariyadi Sukamdani menyatakan, hal ini terutama disebabkan karena terjadi penurunan permintaan yang sangat drastis, mencapai penurunan sebesar 30 persen sampai dengan 50 persen. Yang artinya pemasukkan dari perusahaan tidak ada untuk persentase tersebut, tetapi masih harus menanggung beban tenaga kerja yang cukup mahal. Sehingga perusahaan pun secara terpaksa merumahkan atau bahkan memutuskan hubungan kerja terhadap sebagian pekerjanya.

Kondisi tersebut memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pekerja-pekerja yang diputuskan hubungannya, dengan menyebabkan hilangnya sumber penghasilan mereka untuk menafkahi kebutuhan primer sehari-hari dirinya beserta dengan keluarganya. Keadaan

tersebut pun sangat memprihatinkan, karena selain mereka terancam nyawanya akibat dari pandemi virus corona, mereka masih harus dihantui dengan perasaan kelaparan yang tidak kunjung reda. Yang mana ketika pemerintah menerapkan kebijakan-kebijakannya sebagaimana diuraikan di atas, mereka seharusnya juga memikirkan terkait dengan jalan keluar terhadap pekerja dan keluarganya yang akan terkena dampak PHK akibat dari peraturan-peraturan tersebut.

Upaya hukum yang paling sering ditempuh oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja adalah upaya hukum perdata melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Peradilan tersebut merupakan salah satu peradilan perdata khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah. 4 macam konflik yang diselesaikan melalui mekanisme ini adalah: konflik hak, konflik kepentingan, konflik PHK, dan konflik antara serikat buruh dalam satu perusahaan yang sama. Akan tetapi, masih banyak ditemukan permasalahan dalam mekanisme upaya hukum yang demikian, yang disebabkan karena prosesnya yang berlarut-larut dan tidak efektifnya pelaksanaan eksekusi. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja terlebih dahulu diselesaikan melalui bipartit, yang merupakan proses prundingan di antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Apabila tidak ada penyelesaiannya melalui bipartit, maka akan dilakukan tripartit, dengan cara melakukan mediasi, dengan pemerintah *cq.* PNS pada dinas tenaga kerja yang terkait. Dan terakhir apabila tidak berhasil, maka pihak yang bersangkutan akan mengajukan gugata melalui PHI. Upaya terakhir yang dapat dilakukan adalah untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah perihal eksekusi putusan pengadilan, dikarenakan amar dari putusan pengadilan hubungan industrial pada umumnya adalah perintah terhadap pengusaha untuk memperkerjakan balik pekerja yang bersangkutan. Sehingga pelaksanaan tersebut bergantung lagi pada kemauan pengusaha untuk memperkerjakan balik pekerja tersebut, dikarenakan pemaksaan terhadap pelaksanaannya sangatlah sulit.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pekerja cenderung untuk mencari upaya hukum keperdataan lainnya yang dapat secara lebih efisien dan efektif mengklaim hak-hak yang seharusnya yang ia dapatkan, dengan mengajukan pemailitan terhadap perusahaan melalui Pengadilan Niaga. Pemailitan sendiri dimungkinkan atas landasan ketidakmauan atau ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang mengkaji permasalahan terkait dengan Pandemi Covid-19 sebagai salah satu alasan PHK beserta dengan besaran uang yang berhak diperoleh pekerja sebagai akibat dari PHK tersebut dan terkait dengan upaya hukum pemailitan melalui peradilan niaga sebagai alternatif dari peradilan hubungan industrial sebagai upaya dari pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka.

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan untuk manfaat akademis dan praktis. Dimana dari segi akademis, penulis berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam lingkup hukum perdata berkaitan dengan hubungan industrial dan kepailitan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat membantu peneliti-peneliti selanjutnya untuk mendapatkan bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan hukum hubungan industrial dan kepailitan. Selain itu dari segi praktis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang komprehensif bagi para pihak khususnya pekerja yang terlibat dalam suatu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penulis juga berharap penelitian ini dapat membuka

pintu hati Pemerintah dan pembuat undang-undang dalam mereformasi tataran peraturan yang berlaku di NKRI.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan berpedoman pada data sekunder. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Mengenai bahan hukum primer, penulis mengkaji kaidah-kaidah hukum positif yang terkait dengan alasan-alasan PHK besaran uang yang berhak diperoleh pekerja sebagai akibat dari PHK, serta penerapan upaya hukum pemailitan dan upaya hukum peradilan hubungan industrial sebagai upaya dari pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka. Lalu mengenai bahan hukum sekunder, penulis berpedoman pada hasil penelitian, jurnal ilmiah, dan surat kabar yang berkaitan dengan materi penelitian. Terakhir, terkait dengan bahan hukum tersier, penulis menggunakan kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) untuk menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Lalu, penulis mengumpulkan data-data dengan melakukan studi pustaka (*library research*) terhadap bahan-bahan hukum tersebut dengan melakukan analisis isi (*content analysis*). Adapun penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statutory approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dimana peraturan perundang-undangan digunakan sebagai dasar awal penulis dalam melakukan analisis terkait dengan masalah-masalah yang terkait. Lalu untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif, penulis juga menggunakan prinsip-prinsip hukum yang terkait dengan masalah-masalah yang terkait.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Pandemi Covid-19 Sebagai Salah Satu Alasan PHK

Hukum perburuhan merupakan hukum yang bermuatan terkait hak dan kewajiban antara pengusaha sebagai penyedia kerja dan buruh sebagai penerima kerja serta, sehingga timbul suatu hubungan kerja. Peran pemerintah pun diperlukan untuk meregulasi, melakukan pengawasan, dan memberikan pelayanan. Terdapat 3 elemen utama dalam suatu hubungan kerja, yaitu terdapat pekerjaan, perintah, dan upah. Istilah perintah disini menunjukkan kedudukan pelaku usaha yang berada di atas kedudukan pekerja, yang bersifat sub-ordinasi. Sehingga diperlukannya peran negara untuk melindungi buruh dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang. Di dalam sistem hukum perburuhan di Indonesia berlaku ketentuan yang dibagi atas ketentuan heteronom dan ketentuan otonom. Ketentuan heteronom secara sederhana merupakan peraturan perundang-undangan pada bidang perburuhan yang diberlakukan oleh legislator yang sah. Berbeda halnya dengan ketentuan otonom, yang merupakan ketentuan yang dibuat oleh pihak-pihak yang berada dalam suatu hubungan kerja.

Ketentuan heteronom mengenai hubungan kerja yang tertinggi dapat ditemukan pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur terkait norma dasar pelaksanaan hubungan kerja yang harus dilaksanakan berlandaskan dengan adanya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja. Yang mana Pasal 80 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *jo.* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU Ketenagakerjaan”) mengatur batas-batas hubungan hukum antara pekerja dan pelaku usaha melalui serangkaian hak dan kewajiban dari mereka. Negara sendiri memiliki peran untuk melindungi hak-hak seseorang, tidak terkecuali hak pekerja. Konkretisasi terhadap teori tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan perolehan pendapatan yang minimal

bisa menghidupkan dirinya dan keluarganya dengan layak merupakan hak dari setiap orang pekerja.

Senada dengan rumusan norma *a quo*, secara lebih rinci lagi Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan merumuskan norma yang berusaha untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, dengan pembatasan PHK yang dilakukan oleh pelaku usaha terhadap pekerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar pekerja diperlakukan secara adil dan layak, dengan memperhatikan prinsip keseimbangan dengan pelaku usaha. Norma tersebut berupaya untuk meminimalisir tindakan pelaku usaha yang secara semena-mena melakukan PHK tanpa memikirkan akibatnya kepada pekerja atas peristiwa tersebut. Dalam hal PHK perlu terjadi, maka diberlakukan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mana pelaku usaha harus memberitahu buruh terkait maksud dan alasan PHK tersebut. Terdapat beberapa alasan PHK yang dimungkinkan berdasarkan Pasal 154 A UU Ketenagakerjaan, yang beberapa diantaranya adalah: terjadinya perusahaan merugi, penutupan perusahaan dikarenakan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja melakukan perbuatan tertentu yang tidak diperbolehkan, pekerja mengundurkan diri dengan syarat yang ditentukan, dan lainnya. Selain itu, Pasal 153 UU Ketenagakerjaan juga mengatur larangan-larangan PHK dengan alasan-alasan tertentu, yang mana apabila dilakukan, maka PHK tersebut batal demi hukum.

Krisis ekonomi ditengah Pandemi Covid-19 merupakan salah satu fenomena yang mana banyak pekerja di PHK oleh pelaku usaha. Adapun perusahaan melakukan PHK tersebut dengan tujuan untuk bertahan secara perekonomian dari dampak Pandemi Covid-19. Dengan diterbitkannya beberapa peraturan sebagaimana telah disampaikan pada bagian latar belakang, Pandemi Covid-19 sangatlah sering diasosiasikan sebagai *force majeure*. Yang mana Salim HS memberikan definisi kepada *force majeure* sebagai suatu kondisi ketika debitor (*in casu* pelaku usaha) tidak memiliki kemampuan untuk melakukan kewajibannya kepada kreditor (*in casu* buruh), dengan terjadinya suatu kondisi di luar kuasanya seperti gempa bumi, gunung meletus, dan lain-lain. Dimana dalam keadaan memaksa tersebut debitor (pelaku usaha) tidak dapat disalahkan, karena mereka tidak dapat mengetahui kapan datangnya peristiwa tersebut. Mengingat peristiwa tersebut adalah suatu fenomena yang terjadi di luar kuasa pihak yang harus melaksanakan kewajibannya, sehingga ketika diadakannya suatu perjanjian perjanjian, pihak manapun tidak akan mengetahui keadaan memaksa tersebut akan terjadi. Pasal 1244 - 1245 KUHPerdara sendiri mensyaratkan untuk terjadinya *force majeure* agar perusahaan harus dapat menunjukkan bahwa tidak terpenuhinya suatu kewajiban disebabkan karena suatu kondisi yang memaksa dan bukan karena itikad buruknya. Ketika terjadi Pandemi Covid-19, pelaku usaha tidak bisa memprediksi terjadinya pandemi tersebut, pandemi tersebut berpotensi menghalangi pemenuhan kewajiban pelaku usaha terhadap pekerja, dan kejadian itu tidak didasarkan atas itikad buruk dari perusahaan. Agar perusahaan tidak dimintakan pertanggungjawabannya karena peristiwa *force majeure* akibat dari Pandemi Covid-19, maka perusahaan harus dapat menunjukkan dan membuktikan kondisi-kondisi tersebut di atas. Sehingga dengan memenuhi segala kondisi dan elemen tersebut, Pandemi Covid-19 bisa dikategorikan sebagai *force majeure*. Selain melihat ketentuan heteronom, juga perlu dipelajari lebih lanjut terkait dengan ketentuan otonom. Yang mana dalam ketentuan otonom yang dibuat oleh para pihak, bisa bersumber dari dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan lain-lain akan diatur lebih lanjut terkait dengan jenis-jenis *force majeure* yang dapat diberlakukan. Sehingga perlu dikaji lebih lanjut, apakah Pandemi Covid-19 dapat dimasukkan ke dalam salah satu dari kategori yang tercantum dalam ketentuan otonom tersebut. Akan tetapi, tidak jarang terlihat adanya praktik dari pelaku usaha yang secara semena-mena melakukan PHK dengan berkedok *force majeure* sebagai akibat dari Pandemi Covid-19. Tindakan semena-mena tersebut terjadi

ketika perusahaan sebetulnya mampu untuk memenuhi kewajibannya kepada pekerja, akan tetapi tetap melakukan PHK. Sehingga diperlukan adanya pembuktian memenuhi elemen-elemen dari *force majeure* sebagaimana diuraikan di atas untuk dapat dikategorikan sebagai *force majeure*.

PHK dengan alasan *force majeure* dimungkinkan melalui rumusan norma yang terkandung pada Pasal 154 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan. Yang mana rumusan norma *a quo* mensyaratkan bahwa perusahaan tersebut tutup sebagai akibat dari *force majeure*. Akan tetapi, tidak tertutup kemungkinan alasan *force majeure* ini diterapkan dengan tidak ditutupnya perusahaan melalui ketentuan otonom yang ditetapkan oleh para pihak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, kemungkinan melakukan *force majeure* tanpa tutupnya perusahaan juga diatur dalam Pasal 154 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 45 ayat (2) PP 35 Tahun 2021. Akan tetapi, PHK yang demikian tidak terlepas dari ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pelaku usaha wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan dan uang penggantian hak dalam hal terjadinya PHK. Yang mana berdasarkan Pasal 156 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, pemberian uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam Peraturan Pemerintah *in casu* PP 35 Tahun 2021. Pengaturan pemberian uang PHK dengan alasan *force majeure* berdasarkan Pasal 45 PP 35 Tahun 2021 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Dalam hal perusahaan tutup dikarenakan adanya *force majeure*, maka pekerja memiliki hak untuk memperoleh 0,5x uang pesangon, 1x UPMK, dan uang penggantian hak bila ada.
- b. Dalam hal terjadinya *force majeure* yang disertai dengan tidak ditutupnya perusahaan, maka pekerja memiliki hak untuk memperoleh 0,75x uang pesangon, 1x UPMK, dan uang penggantian hak bila ada.

Efektivitas Pengajuan Upaya Hukum Pemailitan Melalui Peradilan Niaga Sebagai Pelaksana dari Putusan Peradilan Hubungan Industrial, Dalam Rangka Menjamin Hak-Hak Pekerja

Konflik hubungan industrial sendiri dapat berupa 4 macam, yaitu konflik hak, konflik kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja, dan konflik antar serikat perkerja pada perusahaan yang sama. Apabila konflik yang terjadi bukanlah seputar 4 macam konflik tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak bisa menyelesaikan konflik tersebut berdasarkan UU 2 Tahun 2004. Dalam praktiknya, penyelesaian melalui PHI sering menimbulkan masalah. Permasalahan yang sering dialami oleh pekerja adalah kesulitan dalam melakukan eksekusi terhadap putusan PHI. Sekalipun pekerja sudah mengalahkan pelaku usaha berdasarkan Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkract van Gewisjde*), pengadilan terkadang mengalami kendala dalam mengeksekusi putusan tersebut, apalagi ketika amarnya berisi agar pengusaha mempekerjakan pekerja tersebut kembali. Sehingga kemenangan dari pekerja tersebut hanyalah diatas kertas, tanpa memiliki daya apapun.

Dalam rangka menjalankan putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, maka Pengadilan dapat melaksanakan sita eksekusi sebagai suatu tindakan paksa terhadap kewajiban yang tercantum dalam amar putusan PHI tersebut. UU 2 Tahun 2004 sendiri tidak menentukan lebih lanjut terkait dengan pelaksanaan eksekusi putusan PHI, sehingga eksekusi ini pun berpijak dari ketentuan Hukum Acara Perdata dalam HIR dan RBg. Yang mana berdasarkan Pasal 195 ayat (1) HIR dan Pasal 206 ayat (1) RBg, Ketua Pengadilan Negeri adalah yang berwenang untuk memerintahkan pelaksanaan eksekusi. Sehingga dalam hal ini, pekerja atau pengusaha yang dimenangkan oleh putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dapat mengajukan surat permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri tempat dimana perkara tersebut diperiksa dalam tingkat pertama PHI. Setelah itu, Ketua Pengadilan Negeri setempat akan mengeluarkan

panggilan memperingatkan pemberi kerja (*aanmaning*) untuk melaksanakan putusan PHI dalam waktu 8 hari. Apabila dalam jangka waktu tersebut, pemberi kerja tidak juga melaksanakan isi dari amar putusan secara sukarela, maka Ketua Pengadilan Negeri setempat akan menerbitkan surat perintah penyitaan kepada panitera atau jurusita untuk melakukan sita eksekusi kepada harta kekayaan dari tergugat, baik yang berupa barang bergerak maupun tidak bergerak. Dalam tataran praktisnya, pelaksanaan eksekusi ini tidak jarang menimbulkan kendala. Faktor utama penyebab kendala ini adalah sifat kodrati, dimana pihak yang dikalahkan akan cenderung menolak putusan PHI dengan segala cara dan upaya.

Dalam menanggapi dinamika tersebut, permasalahan tersebut berhasil mendorong pekerja untuk menemukan upaya hukum lain yang dapat diajukan, tanpa menghadapi permasalahan tersebut. Apabila pelaksanaan dari eksekusi putusan PHI tersebut tidak dirasa efektif, pengajuan permohonan pailit merupakan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh hak-hak pekerja yang tidak dibayarkan oleh pelaku usaha. Hak pekerja tersebut dapat berupa upah kerja, uang pesangon, uang penghargaan, dan lain-lain yang ditetapkan berdasarkan undang-undang. Upaya hukum pailit ini sendiri merupakan cara yang paling efisien untuk melaksanakan putusan PHI bagi pihak yang dimenangkan dalam putusan tersebut, karena penyelesaian permohonan kepailitan yang membutuhkan waktu relatif singkat dibandingkan dengan upaya hukum lainnya. Yang mana hakim sudah harus memutus perkara kepailitan paling lama 60 hari sejak permohonan didaftarkan. Waktu yang lebih singkat pun dibutuhkan dalam persidangan PKPU, yang mana hakim memutus paling lama 20 hari sejak permohonan PKPU didaftarkan ke pengadilan. Lebih lanjut lagi, upaya hukum yang terbuka atas putusan pailit dari pengadilan niaga hanyalah kasasi dan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung. Keunggulan selanjutnya adalah biaya eksekusi putusan kepailitan yang memenangkan perkara dibebankan kepada harta pailit. Akan tetapi, tentunya walaupun pedang permohonan pailit ini terkesan sangat ampuh, pedang inipun cenderung bermata dua. Hal ini lantaran ketika perusahaan dinyatakan pailit, maka seluruh aktivitas perusahaan akan diberhentikan dan semua pekerja di perusahaan tersebut akan terkena PHK. Yang mana mungkin diantara pekerja-pekerja tersebut, tidak semua sebelum dikabulkannya permohonan pailit tersebut sudah di PHK.

Perlu diingat pula bahwa upaya hukum kepailitan dan PKPU ini hanya dapat diajukan ketika hak pekerja tersebut telah ditetapkan dalam putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap. Norma ini pun diterapkan atas dasar pijakan terhadap Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019. Yang mana SEMA *a quo* mensyaratkan pengajuan mekanisme pemailitan tersebut harus dilandasi atas putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dan telah dilaksanakannya proses sita eksekusi setidaknya-tidaknya sudah pada tahap teguran (*aanmaning*) terhadap pemberi kerja. Berbicara mengenai hak pekerja, mekanisme kepailitan hanya dimungkinkan untuk mengatasi 2 dari 4 jenis perselisihan hubungan industrial yang ada, yakni terhadap putusan PHI mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemailitan berdasarkan tataran peraturan perundang-undangan di Indonesia sendiri tidak didasarkan atas aspek solvabilitas kekayaan debitor. Peraturan perundang-undangan dalam hal ini tidak mensyaratkan dilakukannya uji solvabilitas (*insolvency test*). Hal ini berarti bahwa pemailitan bisa saja terjadi terhadap subjek hukum yang memiliki kekayaan yang melampaui besaran nominal hutang yang ia miliki. Walaupun terdapat 1 rumusan norma, yakni pada Pasal 259 UU Kepailitan dan PKPU, yang mengatur terkait dengan mekanisme permohonan kepada Pengadilan Niaga untuk mencabut PKPU oleh Debitor, dengan alasan harta Debitor mencukupi pembayaran kembali. Pasal ini pun sempat berhasil digunakan oleh PT Gunung Raja Paksi Tbk., yang mana Majelis Hakim memutuskan untuk mencabut status PKPU nya, sehingga perusahaan

baja tersebut dapat berjalan kembali seperti biasanya, dengan membuka lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya bagi yang membutuhkan. Sedangkan istilah insolvensi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia diartikan sebagai penanda bahwasannya sudah tidak dapat diadakan perdamaian dalam kepailitan. Sehingga istilah insolvensi berperan sebagai landasan wewenang tugas untuk menjual harta pailit, sehingga dapat didistribusikan ke kreditor-kreditor yang bersangkutan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kepailitan di Indonesia merupakan suatu upaya hukum bagi perorangan atau perusahaan yang tidak membayarkan kewajiban hutangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Peristiwa tidak membayar tersebut dapat terjadi karena debitor mengalami kendala keuangan ataupun tanpa disertai dengan kendala keuangan. Sehingga sistem hukum kepailitan di Indonesia lebih terkesan sebagai alat untuk menagih hutang dan bukan jalan keluar bagi perusahaan yang berhadapan dengan kendala keuangan. Indonesia sendiri menganut kepailitan sebagai upaya ketika debitor tidak mau untuk membayar utang tersebut tanpa menyangkut terkait dengan solvabilitas kekayaan dari debitor. Sehingga upaya pemailitan di Indonesia tidak akan memandang apakah gagal bayar seorang Debitor disebabkan karena tidak mampu atautkah karena tidak mau. Debitor dalam hal ini, bisa saja tidak membayar hutangnya tersebut, dikarenakan keenggannya untuk membayar. Keengganan tersebut terjadi bisa atas dasar itikad baik ataupun atas dasar itikad buruk.

Ketika keengganan debitor untuk membayar dikarenakan adanya itikad baik terjadi ketika keenggannya tersebut bermuara dari pihak lawan yang lebih dulu tidak melakukan kewajiban yang seharusnya dipenuhi. Apabila kondisi yang demikian terbukti terjadi, maka pengadilan akan menolak permohonan PKPU / pailit. Berbeda halnya ketika keengganan debitor untuk membayar berasal dari itikad buruk. Dalam hal ini, pembayaran yang tidak dilakukan tidak disebabkan karena kendala keuangan dan juga bukan karena pihak lawan yang tidak melaksanakan kewajibannya lebih dahulu, akan tetapi karena wanprestasi. Sehingga kondisi yang demikian apabila terbukti dapat menjadi dasar pertimbangan hakim untuk mengabulkan PKPU / pailit.

Terdapat 2 jenis syarat dalam mengajukan permohonan pailit, yaitu syarat materiil dan syarat formil, berdasarkan Pasal 2 ayat (1) jo. Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU Kepailitan dan PKPU”). Syarat materiil yang diharuskan ada 2, yakni debitor (*in casu* pelaku usaha) mempunyai satu hutang yang sudah jatuh tempo dan bisa ditagih yang belum dibayar lunas dan debitor mempunyai minimal 2 kreditor. Frasa belum dibayar lunas yang muncul dalam norma tersebut menunjukkan bahwa kesulitan ekonomi dari seorang debitor tidak dipedulikan. Sedangkan syarat formil untuk pengajuan permohonan pailit adalah diberlakukannya pembuktian secara sederhana terhadap syarat materiil di atas. Ketiga syarat tersebut diberlakukan secara kumulatif, sehingga ketiga dari syarat tersebut secara keseluruhan harus terpenuhi. Apabila salah satu dari ketiga syarat tersebut tidak terpenuhi, maka permohonan pailit akan ditolak.

Dalam konteksnya dengan hukum perburuhan, maka utang yang tidak dibayar lunas yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih berasal dari hak-hak pekerja yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengikat pihak pemberi kerja dengan pekerja, baik tertulis maupun lisan sebagai norma otonom. Selain itu, hubungan keduanya juga didasarkan atas peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama apabila diadakan dalam perusahaan. Dalam tataran hukum kepailitan di Indonesia, pekerja yang tidak dibayarkan hak nya oleh pemberi kerja dikategorikan sebagai kreditor preferen, berpijak dari norma hukum yang termaktub pada Pasal

95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Lebih lanjut lagi berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dirumuskan bahwa upah pekerja diprioritaskan dari kreditor lainnya dan pesangon diprioritaskan dari tagihan pajak bersama dengan kreditor lainnya.

Berdasarkan tataran praktis sendiri, sudah terdapat beberapa upaya hukum pengajuan kepailitan oleh pekerja terhadap pelaku usaha yang tidak melaksanakan pembayaran terhadap hak-hak pekerja dan telah diterima oleh Pengadilan Niaga, yang salah satunya adalah kasus yang menimpa PT. Gema Ista Raya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penentuan dapat atau tidaknya Pandemi Covid-19 diklasifikasi sebagai salah satu alasan PHK dengan alasan *force majeure* harus dipedomani berdasarkan ketentuan heteronom yang ada beserta dengan ketentuan otonom. Ketika berbicara mengenai ketentuan heteronom, maka kondisi dari pelaku usaha harus memenuhi 3 elemen penting yakni: pertama pelaku usaha tidak bisa memprediksi terjadinya pandemi tersebut, kedua pandemi tersebut menghalangi pemenuhan kewajiban pelaku usaha terhadap pekerja, dan ketiga kejadian itu tidak didasarkan atas itikad buruk dari perusahaan. Setelah melihat ketentuan heteronom, maka harus dikaji lebih lanjut terkait dengan ketentuan otonom. Yang mana ketentuan otonom, baik itu bersumber dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama, akan diatur lebih lanjut perihal jenis-jenis *force majeure* yang termasuk dalam kesepakatan tersebut. Sehingga perlu dikaji lebih lanjut apakah Pandemi Covid-19 dapat diklasifikasi sebagai salah satu jenis *force majeure* yang dimaksudkan oleh ketentuan otonom tersebut. Lalu ketika Pandemi Covid-19 sudah berhasil terbukti sebagai *force majeure* yang menyebabkan hambatan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, maka perusahaan dapat melakukan PHK dengan membayar sejumlah uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 45 PP 35 Tahun 2021.

Penyelesaian konflik hubungan kerja melalui PHI seringkali dipandang kurang efektif, karena adanya permasalahan dalam melakukan eksekusi. Fenomena tersebut memicu para pekerja untuk mencari upaya hukum lain yang dapat diajukan, yang mana salah satunya adalah untuk mengajukan permohonan pailit. Upaya hukum pailit ini dapat menjamin terlaksanakannya hak-hak pekerja dalam waktu yang relatif singkat. Upaya pemailitan sendiri memberikan keringan kepada pekerja, dengan alasan biaya pengurusannya dibebankan kepada harta pailit, bukan kepada pekerja. Akan tetapi, tentunya walaupun pedang permohonan pailit ini terkesan sangat ampuh, akan tetapi pedang inipun cenderung bermata dua. Hal ini dikarenakan ketika perusahaan dinyatakan pailit, maka seluruh aktivitas perusahaan akan diberhentikan dan semua pekerja di perusahaan tersebut akan terkena PHK. Yang mana mungkin diantara pekerja-pekerja tersebut, tidak semuanya ingin berujung di PHK.

Pekerja dalam mempertahankan hak-haknya, terkhusus ketika tidak memperoleh pembayaran upah, uang pesangon, uang penghargaan, dan lain-lain harus berhati-hati dalam mengambil upaya hukum yang ditempuh. Hal ini dikarenakan upaya hukum tersebut masing-masing memilih dampak positif dan negatif yang dapat berdampak besar kedepannya. Selain itu, pemerintah sebagai regulator harus melakukan reformasi dan modernisasi terhadap UU Kepailitan dan PKPU yang berlaku di Indonesia, yang seolah-olah menjadi instrumen untuk menagih utang dengan memperhatikan asas keberlangsungan usaha, yang secara sebagian sudah tertuang dalam Pasal 259 UU Kepailitan dan PKPU.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berterima kasih secara khusus kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penelitian dan pengerjaan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Muljadi, K. (2004). *Pedoman Menangani Perkara Kepailitan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Salim, HS, & Nurbani, ES. (2016). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis Buku Ketiga*. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Soepomo, I. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta.
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 432/Pdt.Sus-PKPU/2020/PN Niaga Jkt.Pst.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Data, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. *Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.
- Indonesia. *Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional*.
- Irianto, C. (2015). Penerapan Asas Kelangsungan usaha dalam Penyelesaian Perkara Kepailitan Dan Penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 4(3), 399-418.
- Joka, MR. (2020). Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum pekerja yang diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. *Binamulia Hukum*, 9(1), 1–12.
- Safrizal, S. & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30.
- Wibowo, RF. & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Mustakim, M. & Syafrida, S. (2020). Pandemi covid-19 Sebagai Alasan Force majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 7(8), 695–706.