

Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama

Veren Krisgawati¹, Putu Eva Ditayani Antari²,
Universitas Pendidikan Nasional,
Jl. Bedugul No.39, Sidakarya, Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali
Email: veren.krisga@gmail.com

Abstract

Covid-19 pandemic is a virus that attacks the human respiratory system and can be transmitted only to humans. This type of virus has become epidemic in Indonesia and even the whole world, the impact is extraordinary because it has killed tens of thousands of people in Indonesia and also throughout the world. In addition to having an impact on health, this virus also has an impact on economic aspects including the Indonesian economy, which has reduced company productivity and even stopped several business sectors such as in the field of tourism, retail, restaurants and others. Because the impact on business activities is extraordinary, resulting in millions of workers losing their income due to being laid off and terminated by employers. Because the workforce has been laid off and / or terminated by the employer of the employer, legal protection is needed for his rights so that the worker concerned continues to earn income during the co-19 pandemic. According to the Circular of the Minister of Manpower Number 05 / M / BW / 1998 of 1998 concerning wages of workers who were laid off not in the direction of termination of employment, the worker will get full wages for each month and if the employer does not have the ability to pay in full then it needs to be negotiated with workers regarding wages, how they are paid and how long they are laid off. It can also be seen from the Circular of the Minister of Manpower No. SE-907 / MEN / PHI-PPHI / X / 2004 concerning Prevention of Termination of Mass Employment. Whereas for workers who are terminated from employment, it can be seen from Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Labor Rights, Pandemi Covid-19

Abstrak

Pandemi Covid-19 merupakan virus yang menyerang pada sistem pernafasan manusia dan dapat menular hanya pada manusia. Jenis virus ini telah mewabah di Indonesia bahkan seluruh dunia, dampaknya luar biasa karena telah menewaskan puluhan ribu manusia di Indonesia dan juga di seluruh dunia. Selain berdampak pada kesehatan, virus ini juga berdampak pada aspek ekonomi termasuk perekonomian Indonesia yaitu telah menurunkan produktivitas perusahaan bahkan hingga menghentikan beberapa sektor usaha seperti dalam bidang pariwisata, ritail, restoran dan lainnya. Karena dampaknya terhadap kegiatan usaha yang luar biasa sehingga mengakibatkan jutaan tenaga kerja kehilangan penghasilan akibat dirumahkan dan diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha. Karena tenaga kerja telah dirumahkan dan/atau diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha maka diperlukan perlindungan hukum atas hak-haknya agar pekerja yang bersangkutan tetap memperoleh penghasilan selama masa pandemi covid-19. Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja maka bagi pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk setiap bulannya dan apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan. Selain itu juga dapat dilihat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Sedangkan bagi tenaga kerja yang diputuskan hubungan kerja maka dapat ditinjau dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja, Pandemi Covid-19.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan tetapi tenaga kerja pada saat pandemi seperti saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja di perusahaan yang dirumahkan tanpa memberi pemenuhan hak tenaga kerja tersebut sesuai dengan aturan yang dibuat oleh pemerintah.

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dengan demikian tenaga kerja merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah. Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja yang diatur UUTK terdapat pada Pasal 77 hingga

Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja.

MASALAH

Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang “dirumahkan” (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, seperti karena perusahaan tidak bisa menjalankan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi bisnis, hingga perusahaan sedang terkena krisis tertentu. Tetapi istilah “dirumahkan” pada beberapa perusahaan sama artinya dengan “di PHK” karena tidak diberikan kepastian dan kejelasan terkait kapan kembali bekerja seperti biasanya dan yang menjadi penyesalan untuk para tenaga kerja yaitu tidak diberikan uang pesangon pada saat dirumahkan.

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Dalam beberapa kasus, perusahaan merasa tidak sanggup membayar upah pekerjanya dalam situasi darurat karena akibat pembatasan aktivitas di lingkup dunia ketenagakerjaan dan bisnis telah berdampak pada menurunnya omzet atau penghasilan keuntungan perusahaan.

PT. Global Retailindo Pratama merupakan salah satu perusahaan yang merumahkan seluruh tenaga kerja kecuali manajer serta jabatan yang sederajat dan tanpa diberikan uang pesangon. Tenaga kerja yang dirumahkan dengan alasan bahwa turunnya omzet perusahaan akibat pandemi

Covid-19 selama 3 bulan belakangan ini. PT. Global Retailindo Pratama Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail modern.

METODE PELAKSANAAN

Penyelesaian masalah dalam kegiatan ini yaitu digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Alur Kerangka Penyelesaian Masalah.

A. Realisasi Penyelesaian Masalah

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah sebetulnya telah mengantisipasi dampak COVID-19 lewat Surat Edaran Nomor M/3/HK/04/III/2020. Di sana disebutkan bahwa seorang buruh harus tetap dibayar penuh seandainya ia dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP), suspect dan dikarantina, serta sakit. Sementara bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan dapat menyesuaikan besaran upah, akan tetapi harus dilakukan "sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh".

Bagi perusahaan yang tidak sanggup membayar upah pekerja, tidak diperbolehkan untuk langsung serta merta mem-PHK pekerjanya atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi hal

tersebut dapat diatasi dengan Perusahaan mengajukan upaya penangguhan pembayaran upah sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi) ke Gubernur. Mengenai upaya penangguhan upah oleh pihak perusahaan telah diatur dalam ketentuan Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi.

Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan: (1) "Force Majeure/Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat", maupun dengan alasan (2) "efisiensi", maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.

Apabila tenaga kerja terkena PHK dengan alasan "Force Majeure/Keadaan Memaksa", maka anda berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, uang penghargaan kerja sebesar

1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Namun tenaga kerja sebagai pekerja terkena PHK dengan alasan “Efisiensi”, maka anda berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa :

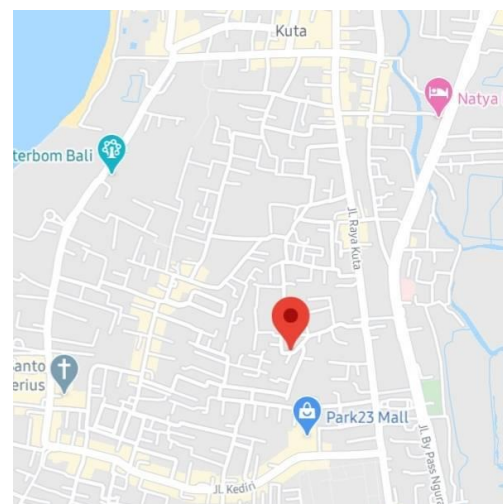
1. Uang Pesangon
Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
3. Ganti Kerugian
Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat

umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah juga masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban pekerja yang diPHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

B. Sasaran Kegiatan dan Pelaksanaan

Peneliti membuat penelitian ini didasarkan dan pelaksanaannya ditujukan kepada perusahaan yang ada di Indonesia khususnya PT.Global Retailindo Pratam yang menjadi tempat penelitian sesuai dengan judul yang digunakan, tempat kegiatan seperti ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 2. Lokasi PT.Global Retailindo Pratama

C. Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan dengan beberapa metode yang mudah dipahami oleh pihak dari perusahaan. Metode ini untuk memberikan pemahaman secara langsung tentang pemenuhan hak tenaga kerja berdasarkan aturan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah dan cara penyelesaiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sosialisasi Mengenai Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam sosialisasi yang dilakukan di PT.Global Retailindo Pratama pada hari Jum'at, 26 Juni 2020 yang dimana dalam sosialisai ini akan menjelaskan atau memaparkan kepada pihak perusahaan PT.Global Retailindo Pratama terkait dengan hak tenaga kerja yang harus diberikan sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada saat ini banyak perusahaan yang merumahkan tenaga kerja dengan jumlah yang sangat banyak bahkan hampir seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut dirumahkan, salah satunya yaitu PT.Global Retailindo Pratama. Istilah "dirumahkan" tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya, ada beberapa produk hukum yang mengenal istilah "dirumahkan". Misalnya, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Pada butir F disebutkan langkah "meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, istilah tersebut dapat juga ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Hariyadi B Sukamdani, Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), mengatakan para pekerja tidak digaji selama mereka dirumahkan. Hal ini

menurutnya sudah sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) UU 13/2003 yang berbunyi "upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan." Hal sebaliknya disampaikan Ketua Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Asfinawati. Ia tidak sepakat jika pekerja yang dirumahkan tidak diupah sama sekali. Sebab, terlepas dari situasi pandemik saat ini yang mengakibatkan ekonomi kacau, upah mesti dipenuhi pemberi kerja. Ia juga merujuk ke Pasal 93, tapi ayat (2). Di sana dijelaskan ketentuan seperti apa yang membuat ayat (1) tidak berlaku. Misalnya, dijelaskan bahwa upah harus tetap dibayar penuh jika "pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha." Menurutnya, dalam konteks sekarang, peraturan itulah yang lebih tepat dijadikan acuan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha).

Hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1). Bunyinya, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sedangkan, mereka yang dirumahkan, status hukumnya masih karyawan yang berhak menerima upah. Meski, dalam situasi sulit akibat pandemi Covid-19 ini, banyak perusahaan yang tidak membayarkan upah bagi karyawan yang dirumahkan secara

penuh.

Selain itu, menjelang Lebaran karyawan yang dirumahkan juga masih berhak menerima Tunjangan Hari Raya atau THR. Meski, dalam kondisi pandemi, THR bisa dicicil dan ditunda pembayarannya. Ini menyusul diterbitkannya Surat Edaran (SE) Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). “Artinya THR tetap harus diberikan tetapi harus dilihat dari kemampuan perusahaan. Kalau mampu bisa dibayar 1 kali upah, kalau tidak mampu bisa dicicil atau ditunda dengan kesepakatan antara kedua belah pihak dan Dinas Ketenagakerjaan.

Kegiatan ini memberikan edukasi kepada pihak perusahaan PT.Global Retailindo Pratama sebagai tempat untuk sosialisasi pentingnya taat dan dapat merealisasikan aturan-aturan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah khususnya tentang hak-hak tenaga kerja. Dimana pembahasan tersebut sangat berkaitan terhadap setiap tenaga kerja yang kehidupannya bergantung pada perusahaan tempatnya bekerja dan ketika tenaga kerja tidak diberikan hak-haknya dengan situasi darurat seperti saat ini maka perusahaan dianggap tidak bertanggungjawab terhadap tenaga kerja yang merupakan roda pergerakan perusahaan tersebut.

Kegiatan ini juga direspon cukup baik oleh pihak perusahaan yang begitu aktif bertanya ketika memaparkan penjelasan terkait dengan hak tenaga kerja. Hal ini menjadikan hasil yang cukup memuaskan bagi kami, karena apa yang menjadi tujuan kami meningkatkan rasa tanggungjawab dan dapat merealisasikan atau mentaati aturan hukum yang dibuat

oleh pemerintah tentang hak tenaga kerja yang harus dipenuhi baik dalam situasi normal ataupun darurat seperti adanya pandemi Covid-19 saat ini.

B. Gambaran dari Kegiatan

1. Melakukan audiensi dengan Manager PT.Global Retailindo Pratama sebelum sosialisasi.



Gambar 3. Audiensi dengan Manager PT.Global Retailindo Pratama

2. Melakukan sesi tanya jawab setelah sosialisasi.



Gambar 4. Sesi tanya jawab

KESIMPULAN

PT. Global Retailindo Pratama merupakan perusahaan di bidang retail. Perusahaan tersebut telah merumahkan hampir seluruh tenaga kerja baik di kantor ataupun dicabang-cabang toko tanpa memberikan uang pesangon atau hak-hak

yang seharusnya didapatkan sesuai dengan aturan yang telah ada. Berikut hak-hak tenaga kerja sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

1. Apabila tenaga kerja terkena PHK dengan alasan “Force Majeure/Keadaan Memaksa”, maka anda berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, uang penghargaan kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).
2. Namun tenaga kerja sebagai pekerja terkena PHK dengan alasan “Efisiensi”, maka anda berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

DAFTAR PUSTAKA

- Ellert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, Brigid Jendamuli Barus. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan : Nomor 491 K/Pid.Sus-Phi/2017)”. Artikel Ilmu Hukum, Universitas Prima Indonesia
- Erica Gita Mogi. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Lex Administratum, Vol. V, No. 2, 2017
- I Gusti Ayu Dewi Suwantari¹, Ni Luh Gede Astariyani². “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi”. Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Udayana
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000
- Maulida Indriani. “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Nasional”. Jurnal Hukum Vol 4, No. 1, 2016
- Nikodemus Maringan. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol. 3, 2015
- R A Aisyah Putri Permatasari. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”. Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Airlangga Surabaya, 2018
- Rizky Putra Edry. “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Rumahan Dalam Pola Usaha Kemitraan Antara Perusahaan Dengan Pekerja Rumahan”. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Volume 1, Nomor 2, Tahun 2019
- Sonhaji.” Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”. Administrative Law & Governance Journal, Volume 2 Issue 1, March 2019
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.
SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004
tentang Pencegahan Pemutusan
Hubungan Kerja Massal

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang No.13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan