

**JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora**

ISSN Cetak : 2354-9033 | ISSN Online : 2579-9398

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia> | Vol. 8 No. 2 Tahun 2021

PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN PERUSAHAAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK

Siti Frivanty, Dwi Aryanti Ramadhani

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak apabila pekerja mematuhi kewajiban yang ditetapkan perjanjian kerja. Namun kenyataannya, selama pandemi covid-19 terdapat 397 pekerja di Depok dikenakan PHK dan 1.282 pekerja di Depok, Jawa Barat harus dirumahkan. Oleh karena itu, penelitian membahas permasalahan tentang alasan-alasan perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19 dan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder. Berdasarkan hasil analisis ditemukan 2 hal, pertama, alasan perusahaan melakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19 keadaan force majeure, yang mengakibatkan penurunan omzet penjualan hingga penutupan perusahaan; kedua, bentuk perlindungan perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19 adalah dengan memberikan hak ganti rugi kepada pekerjanya.

Kata Kunci : Covid-19, Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Force Majeure.

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 telah muncul virus corona (covid-19) yang hampir mengguncang seluruh dunia, tanpa terkecuali Indonesia. Bahkan, organisasi kesehatan dunia pun melaporkan virus corona sebagai pandemi, karena virus tersebut berjangkit secara bersamaan dan telah menyebar di seluruh dunia. Sektor ekonomi negara merupakan salah satu sektor yang terpengaruh dengan adanya pandemi covid-19 yang memperburuk kondisi sosial masyarakat. Masyarakat yang paling terpengaruh dengan adanya pandemi covid-19 salah satunya adalah pekerja atau buruh yang bekerja di sektor industri. Pandemi ini membuat banyak perusahaan yang terpaksa menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Bahkan, di Kota Depok, menurut Manto Jorghy selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 397 pekerja dan sebanyak 1.282 pekerja telah dirumahkan. Contoh konkretnya adalah

E-Mail : sitifrivanty@upnvj.ac.id

DOI : www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v8i2.262-269

Publisher : ©2021 UM- Tapsel Press

Ramayana City Plaza Depok yang menutup operasionalnya membuat semua pekerja di toko tersebut yang berjumlah 87 pekerja terkena PHK.

Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang pada intinya dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa semua pihak baik perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan juga pemerintah, harus melakukan segala upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, pada Pasal 151 ayat (2), apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindari dengan segala upaya yang telah dilakukan, maka pemutusan hubungan kerja wajib dibicarakan antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Hal ini berarti pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak diperbolehkan. Abdussalam dalam bukunya juga menjelaskan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur apabila pekerja atau buruh memenuhi kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja, maka perusahaan tidak boleh secara sepihak memutuskan hubungan kerja.

Penelitian ini menerapkan teori perlindungan hukum dengan didasarkan bahwa hukum berperan untuk melindungi kepentingan masyarakat, terutama hak-hak yang dapat dinikmati oleh setiap orang. Seperti yang dituangkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang intinya bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta diberikan imbalan dan diperlakukan secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Karena bahwasanya permasalahan dalam penelitian ini disebabkan karena tidak adanya keadilan dan kelayakan bagi para pekerja yang dilakukan PHK secara sepihak oleh perusahaan selama pandemi covid-19. Sementara, peran hukum itu sendiri adalah melindungi masyarakat dari bahaya yang dapat membahayakan dan merugikan hidup masyarakat tersebut, baik dari orang lain, masyarakat maupun penguasa.

Penelitian ini mengungkapkan adanya ketidakselarasan hukum dalam Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan contoh konkret yang terjadi di Ramayana City Plaza Depok serta ketidaktegasan Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang dilakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah yang menjadi alasan perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19?; dan (2) bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19?.

PEMBAHASAN

Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Selama Pandemi Covid-19

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan juga Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat pengertian tentang perjanjian kerja. Pasal 1601a KUHPerdata yang pada intinya menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara buruh dengan majikan. Kesepakatan tersebut menjadikan buruh terikat untuk bekerja dengan imbalan selama waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 juga menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pihak yang bekerja dengan pihak pemberi kerja, yang di dalamnya mencakup persyaratan kerja, hak-hak, dan kewajiban para pihak yang terlibat. Perjanjian kerja juga dapat diartikan sebagai kesepakatan yang telah dibuat antara satu atau lebih

pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha, yang dimana perjanjian tersebut biasanya mencantumkan persyaratan kerja yang harus diperhatikan dan dipenuhi kewajibannya.

Pengaturan terkait perjanjian kerja dalam KUHPerdara disebut juga perjanjian buruh yang diatur pada Pasal 1601 huruf (d) sampai dengan Pasal 1601 huruf (i). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan terkait perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 63. Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan. PKWT adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja secara tetap, sementara yang dimaksud PKWTT adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja secara tidak tetap, namun PKWTT ini perjanjiannya dapat diperpanjang. PKWT pun dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu perjanjian kerja langsung dengan perusahaan itu sendiri dan perjanjian kerja yang didapat dengan outsourcing atau melalui pihak ketiga.

Perjanjian kerja ini dapat berhenti atau berakhir apabila telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terdapat juga kemungkinan berhentinya atau berakhirnya perjanjian kerja apabila karena adanya keadaan memaksa atau biasa disebut dengan *force majeure*.

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu kondisi dimana isi perjanjian tidak dapat ditegakkan karena adanya keadaan yang tidak terduga atau adanya keadaan memaksa. Dengan adanya keadaan yang tidak terduga atau keadaan memaksa tersebut, debitur tidak dapat berbuat apa-apa, sehingga debitur dapat melakukan pembelaan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka unsur *force majeure* antara lain:

- 1) Terdapat peristiwa yang tidak terduga
- 2) Terdapat kendala yang menghalangi tercapainya kesepakatan atau perjanjian
- 3) Kegagalan tersebut dalam perjanjian bukanlah kesalahan debitur.

Sejak dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, keputusan tersebut banyak dianggap oleh perusahaan sebagai dasar hukum *force majeure* dalam melakukan PHK pekerjanya. Karena keputusan tersebut berisi tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional. Salah satunya adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk (RALS), khususnya Ramayana City Plaza Depok, selanjutnya disebut sebagai Ramayana Depok.

Ramayana Depok tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 87 pekerjanya. Hal ini dibenarkan atau telah diklarifikasi oleh Store Manager Ramayana Depok yang bernama M. Nukmal Amdar bahwa memang telah terjadi PHK terhadap 87 pekerjanya akibat penurunan omzet penjualan hingga 80 persen selama pandemi covid ini. Bahkan, perusahaan tidak sanggup lagi memikul semua biaya operasional, sehingga Ramayana Depok pada 6 April 2020 telah dinyatakan ditutup operasionalnya.

Ramayana Depok adalah perusahaan yang berkecimpung di bidang industri, khususnya di bagian ritel fashion. Seiring dengan meluasnya pandemi covid ini membuat permintaan pasar di Ramayana Depok menurun. Hal ini diakibatkan karena pandemi covid-19 telah membuat banyak masyarakat Indonesia yang beraktifitas sehari-hari menjadi sangat terbatas. Apalagi sejak dikeluarkannya status darurat bencana yang dilakukan oleh Pemerintah, telah membuat beberapa daerah di Indonesia melakukan kebijakan social

distancing hingga penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada intinya menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berhenti bilamana terdapat peristiwa tertentu yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat memicu suatu perjanjian kerja tersebut berakhir. Peristiwa tertentu dalam pasal ini dapat dimaknai sebagai kejadian memaksa atau lebih dikenal sebagai *force majeure* dalam istilah perdata. Menurut Asser, akibat dari *force majeure* menimbulkan dua kemungkinan, yaitu berakhirnya suatu perjanjian atau penundaan kewajiban.

Berdasarkan pengamatan penulis, alasan Ramayana Depok melakukan PHK terhadap pekerjanya didasarkan pada alasan *force majeure*. Pandemi covid ini sebagai keadaan yang tidak diinginkan oleh pihak Ramayana Depok maupun oleh pekerjanya. Bahkan dengan adanya pandemi covid ini membuat baik perusahaan maupun pekerjanya rugi. Kerugian perusahaan disebabkan oleh penurunan omzet sebesar 80%, sehingga perusahaan tidak dapat lagi menanggung semua biaya operasionalnya dan terjadinya penutupan operasional di Ramayana Depok. Tentunya pekerja juga rugi karena telah kehilangan pekerjaannya sejak penutupan operasional Ramayana Depok tersebut, sehingga memungkinkan membuat pekerja untuk mencari pekerjaan sampingan dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Pekerja di Ramayana Depok yang dilakukan PHK tersebut adalah pekerja yang menggunakan sistem kerja PKWT. Pekerja tersebut telah mematuhi kewajiban perjanjian kerjanya dengan perusahaan. Pekerja di Ramayana Depok juga tetap bekerja atau hadir sesuai ketentuan saat operasional Ramayana tersebut masih buka. Hal ini berarti pekerja di Ramayana Depok dilakukan PHK bukan karena kesalahan pekerjanya. Namun, memang karena adanya penurunan omzet penjualan hingga perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya operasionalnya. Akibatnya penutupan perusahaan Ramayana Depok yang membuat pekerja tersebut terpaksa harus dilakukan PHK secara sepihak oleh Ramayana Depok.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak dengan Alasan Pandemi Covid-19

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberlakukan oleh Ramayana Depok berarti juga telah terjadi penghentian perjanjian kerja secara sepihak. Pihak Ramayana Depok memang menjelaskan bahwa telah terdapat sosialisasi mengenai kondisi perusahaan terhadap pekerjanya. Namun, proses sosialisasi tersebut terjadi H-1 sebelum adanya keputusan PHK.

PHK yang dilakukan Ramayana Depok terjadi karena adanya penurunan omzet penjualan hingga penutupan operasional (*lock out*). Dalam Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa "Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan". Proses sosialisasi yang terjadi H-1 sebelum adanya keputusan PHK tentu sangat tidak serasi dengan Pasal 148 ayat (1) tersebut. Hal ini dapat terlihat dari waktu pelaksanaan proses sosialisasinya. Walaupun, dalam hasil wawancara yang dikutip oleh Saifan Zaking dalam JawaPos.com, bahwa

menurut Store Manajer Ramayana Depok, M. Nukmal Amdar, PHK tersebut telah diterima oleh semua pekerjanya.

Menurut teori perlindungan hukum, bahwa perlindungan hukum dapat berupa perlindungan hukum preventif (pencegahan) dan perlindungan hukum represif (hukuman). Perlindungan hukum secara preventif yang dilakukan oleh pihak Ramayana Depok, seperti telah dijelaskan diatas telah terjadi proses sosialisasi mengenai kondisi perusahaan, walaupun proses sosialisasinya dilakukan H-1 sebelum ketentuan PHK. Sementara perlindungan hukum secara represif yang dilakukan oleh Ramayana Depok telah menimbulkan akibat hukum berupa perusahaan harus melaksanakan kewajiban karena telah melakukan PHK sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan Ramayana Depok karena telah melakukan PHK terhadap pekerjanya, diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 156 ayat (2) terdapat pengaturan tentang perhitungan uang pesangon sesuai dengan masa kerjanya apabila pekerja telah dilakukan PHK.

Dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur terkait PHK karena perusahaan tutup, dengan syarat apabila perusahaan telah mengalami kerugian yang berkepanjangan selama 2 (dua) tahun, atau telah terjadi keadaan memaksa (*force majeure*). Selama pandemi covid-19, kerugian Ramayana Depok memang belum berlangsung selama 2 (dua) tahun berturut-turut, tetapi perusahaan Ramayana Depok telah terjadi penurunan omset penjualan hingga 80%, bahkan hingga perusahaan Ramayana Depok tidak dapat lagi menanggung semua biaya operasionalnya.

Sesuai pemaparan pandemi covid-19 sebagai *force majeure* diatas, penurunan hingga penutupan operasional Ramayana Depok menimbulkan akibat hukum terhadap hubungan pekerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang harus diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*), sudah selayaknya para pekerja mendapatkan haknya sesuai ketentuan undang-undang.

Para pekerja tentunya mendapatkan perlindungan hukum setelah dilakukan PHK. Selain upah atau uang pesangon, perlindungan hukumnya juga mencakup hak-hak lain yang harus diperoleh oleh pekerja dari perusahaan yang melakukan PHK. Hak-hak tersebut antara lain:

- a. Imbalan kerja berupa gaji atau upah, apabila pekerja tersebut telah memenuhi kewajibannya sesuai dengan kesepakatan yang ada dalam perjanjian kerja.
- b. Perusahaan memberikan kemudahan bagi pekerja dengan menyediakan pelayanan dan berbagai tunjangan sesuai kesepakatan yang telah dibuat.
- c. Memberikan penghormatan dan perlakuan yang baik terhadap pekerja sesuai dengan martabat mereka sebagai manusia.
- d. Serta jaminan hidup yang wajar dan layak dari perusahaan.

Menurut penjelasan yang dipaparkan oleh M. Nukmal Amdar selaku Store Manager Ramayana Depok dalam kutipan wartaekonomi.co.id, pihaknya mengaku telah mengurus hak-hak pekerja untuk 87 pekerjanya yang terkena PHK. Bahkan, pihak PT. Ramayana

Lestari Sentosa Tbk (RALS) juga telah mendaftarkan pekerjanya yang di PHK kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat sehingga mereka bisa mendapatkan Kartu Prakerja. Tentunya dengan pekerja menerima Kartu Prakerja, berarti para pekerja yang di PHK tersebut telah memperoleh jaminan hidup yang wajar dan layak dari perusahaan.

Dalam pandangan hukum perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) juga telah mengatur PHK dengan alasan force majeure sebagai alasan mendesak yang terdapat dalam Pasal 1603o dan Pasal 1603p KUHPperdata. Adapun penggantian kerugian karena adanya force majeure diatur pada Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPperdata. Ganti kerugian tersebut dalam KUHPperdata dapat berupa biaya, rugi dan bunga.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat alasan-alasan perusahaan menggunakan force majeure selama pandemi covid-19 sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja adalah penurunan omzet penjualan hingga 80 persen, hingga terjadinya penutupan operasional perusahaan (lock out).

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19 adalah pekerja berhak atas upah ataupun uang pesangon serta hak pekerja lainnya. Selama pandemi covid-19, para pekerja yang di PHK juga berhak diberikan perlindungan jaminan berupa Kartu Prakerja. Hal ini dilakukan agar pekerja yang di PHK tidak merasa dirugikan, karena fungsi hukum sendiri adalah melindungi rakyatnya.

Penelitian ini menemukan adanya upaya perusahaan menggunakan alasan force majeure selama pandemi covid-19 untuk melepaskan dari kewajibannya memberikan hak-hak pekerja. Oleh sebab itu, penting untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang tanggung jawab Pemerintah dalam pemenuhan hak-hak pekerja selama pandemi covid-19.

DAFTAR BACAAN

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Republik Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6487.

Republik Indonesia, Keputusan Presiden tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020.

Buku:

Abdussalam, HR. 2008. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Restu Agung.

Asser. 1991. Pengajian Hukum Perdata Belanda. Jakarta: Dian Rakyat.

Masrul et al. 2020. Pandemi Covid-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia. Yayasan Kita Menulis.

Pradipta, Jaka dan Ahmad Muslim Nazaruddin. (2020). Antipanic! Buku Panduan Virus Corona. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Subekti. 2008. Hukum Perjanjian. Jakarta: PT. Internasa.

Karya Ilmiah:

Budhiarta, I Nyoman Putu. "Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia". Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya.

Iksan, Alwi. "Akibat Hukum terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan". Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Vol.26 No.17 Agustus 2020.

Mogi, Erica Gita. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan". Jurnal Lex Administratum, Vol.V No.3 Maret 2017.

Prajanparamitha, Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". Jurnal Administrative Law & Government, Vol.3 No.2 Juni 2020.

Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana dan I Ketut Markeling. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure". Jurnal Hukum Universitas Udayana, Vol.5 No.1 Oktober 2018.

Syafrida, Safrizal dan Reni Suryani. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan". Jurnal Pamulang Law Review, Vol.3 No.1 Agustus 2020.

Wahyuningsih, Yuliana Yuli, Sulastri dan Dwi Aryanti Ramadhani. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)". Jurnal Yuridis, Vol.5 No.2 Desember 2018.

Sumber Lainnya:

Lidyana, Vadhia. "Ramayana Depok Tutup, 87 Karyawan Kena PHK", <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4970491/ramayana-depok-tutup-87-karyawan-kena-phk>, diakses tanggal 19 Oktober 2020.

Mantalean, Vitorio. "Serikat Pekerja Sebut Korban PHK di Depok Lebih Banyak dari Klaim Pemerintah", <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/30/12160251/serikat-pekerja-sebut-korban-phk-di-depok-lebih-banyak-dari-klaim>, diakses tanggal 3 November 2020.

Ningsih, Lestari. "Rumahkan 87 Karyawan dan Stop Berkiprah Secara Permanen, Bye-Bye Ramayana Depok", <https://www.wartaekonomi.co.id/read280230/rumahkan-87-karyawan-dan-stop-berkiprah-secara-permanen-bye-bye-ramayana-depok>, diakses tanggal 7 November 2020.

Sulaeman. "Aprindo Minta Penjelasan Ramayana Depok Terkait PHK Puluhan Karyawan", <https://www.merdeka.com/uang/aprindo-minta-penjelasan-ramayana-depok-terkait-phk-puluhan-karyawan.html?page=2>, diakses tanggal 5 November 2020.

Zaking, Saifan. "Bukan Dipecat, Ini Alasan Tangisan Karyawan Ramayana Depok", <https://www.jawapos.com/jabodetabek/08/04/2020/bukan-karena-dipecat-ini-alasan-tangisan-karyawan-ramayana-depok/>, diakses tanggal 6 November 2020.