

## ANALISIS HUKUM PEMBAYARAN KOMPENSASI PHK PADA PERUSAHAAN YANG MENGALAMI KERUGIAN DI MASA PANDEMI COVID – 19.

**Handy Firmansyah\*, Siti Hajati Hoesin\*\*.**

Fakultas Hukum Universitas Indonesia

E-Mail : Handyfirmansyah03@gmail.com.

Naskah diterima : 18/05/2022, revisi : 18/06/2022, disetujui 15/07/2022

### ABSTRAK

*Menyebarnya wabah Covid 19 di seluruh dunia, mengakibatkan dampak negatif bagi kehidupan dan perekonomian dunia, termasuk di Indonesia. Pemerintah Indonesia merespon dengan berbagai peraturan dan kebijakan untuk menghindari penularannya dengan memberlakukan Lock down dan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Kebijakan tersebut menyebabkan omzet / penghasilan perusahaan menurun secara signifikan, karena kegiatan produksi perusahaan terhambat dan mengakibatkan kerugian drastis, ditambah lagi bagi perusahaan yang telah merugi pada tahun sebelumnya. Pada akhirnya perusahaan tutup serta terpaksa melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada para pekerja. Sebagai konsekuensinya, perusahaan wajib memberikan uang pembayaran kompensasi PHK sesuai ketentuan undang - undang. Pembayaran kompensasi PHK dalam jumlah besar sulit dipenuhi secara langsung oleh pengusaha mengingat kondisi keuangan perusahaan yang sedang collapse akibat kerugian secara terus menerus.*

**Kata Kunci : PSBB, PHK, Covid-19.**

### ABSTRACT

*The spread of the Covid 19 outbreak throughout the world, has had a negative impact on life and the world economy, including in Indonesia. The Indonesian government responded with various regulations and policies to avoid the spread of the virus by imposing a Lockdown and PSBB (Large-Scale Social Restrictions) policy. This policy caused the company's turnover / income to decrease significantly, because the company's production activities were hampered and resulted in drastic losses, plus for companies that had suffered losses in the previous year. In the end, the company closed and was forced to lay off workers (Termination of Employment). As a consequence, the company is obliged to provide compensation payments for layoffs in accordance with the provisions of the law. Employers will find it difficult to pay compensation for layoffs in large amounts directly, considering the company's financial condition is collapsing due to continuous losses.*

**Keywords : PSBB, Termination of Employment, Covid-19.**



## A. Pendahuluan

Pada Masa Pandemi Virus Corona atau Covid – 19 yang terjadi mewabah di seluruh dunia turut memberikan dampak buruk bagi dunia usaha, bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Pengusaha mengalami penurunan pendapatan sementara itu bagi pekerja bisa beresiko terkena PHK. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mencatat sebanyak 1.476 perusahaan terseret arus pelemahan ekonomi akibat pandemi Covid-19. Hampir 50 ribu pekerja diliburkan dan dirumahkan. Sebanyak 5.047 buruh lain terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Gelombang PHK juga terjadi di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, hingga Senin, 6 April lalu, mencatat sebanyak 191 perusahaan telah memecat sedikitnya 24 ribu pekerja. Adapun Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawangsa mengungkapkan, sebanyak 151 perusahaan di wilayahnya telah merumahkan dan memecat 18 ribu pekerja akibat pagebluk ini. “Rinciannya, 16.089 dirumahkan dan 1.923 di-PHK,” ujar khofifah, Selasa, 7 April lalu. Di Ibu Kota, angkanya lebih fantastis. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta mencatat sekitar 132 ribu pekerja telah dirumahkan dan 30 ribu lainnya diberhentikan. “Mereka berasal dari 18.045 perusahaan,” kata kepala Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta Andri Yansyah kepada Tempo.<sup>1</sup>

Dampak buruk akibat adanya pandemi virus Corona, terutama sangat dirasakan berdampak buruk pada industri retail hal itu disebabkan adanya keputusan pemerintah untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Peraturan PSBB yang bertujuan untuk menekan / mengendalikan angka penularan Covid – 19 ini membuat pengusaha di beberapa daerah di Indonesia termasuk industri retail harus menutup gerai usahanya sampai jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan di dalam peraturan PSBB dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 yang ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo. PSBB tersebut dilakukan disesuaikan dengan kriteria kondisi tingginya angka penularan Covid – 19 pada masing – masing daerah di Indonesia.<sup>2</sup> Penutupan beberapa gerai usaha akibat adanya PSBB oleh industri retail busana PT. Matahari Department Store Tbk telah menimbulkan adanya penurunan pendapatan dari hasil produksi yang pada umumnya perusahaan itu bisa memperoleh keuntungan dalam periode penjualan kini harus menurun.<sup>3</sup> Dampak kerugian perusahaan akibat adanya Pandemi Covid – 19 juga dialami oleh pabrik – pabrik yang berada di Provinsi Banten, sebanyak 74 pabrik diberitakan tutup terimbas pandemi dan menghentikan produksinya serta memecat buruh pekerja.<sup>4</sup> Kondisi penurunan angka pendapatan pada perusahaan yang terus terjadi berlangsung sampai dengan beberapa bulan pemberlakuan PSBB, serta penurunan permintaan / *order* dari konsumen selama pandemi mengakibatkan

<sup>1</sup> Pusat Data dan Analisa Tempo, “Ledakan PHK di Masa Pandemi”, 2022, hlm. 17-18.

<sup>2</sup> Dian Erika Nugraheny, “ Pemerintah : PSBB Diberlakukan di Daerah Pusat Penularan Covid-19 ”, diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/15/09375511/pemerintah-psbb-diberlakukan-di-daerah-pusat-penularan-covid-19?page=all>, pada tanggal 07 April 2022 pukul 10.00 WIB.

<sup>3</sup> Ekarina, “ Imbas Corona, Tiga Perusahaan Retail Besar Merugi Ratusan Milyar ”. diakses dari <https://katadata.co.id/ekarina/finansial/5f2c2e1720a01/imbis-corona-tiga-perusahaan-retail-besar-merugi-ratusan-miliar>, pada tanggal 27 April 2022 pukul 13.20 WIB.

<sup>4</sup> Lukman Ainul Hakim, “ Habis Pandemi, Pabrik Pergi : Kisah Sembilan Pabrik yang Mengaku Rugi Saat Pandemi ”, diakses dari <https://majalahsedane.org/habis-pandemi-pabriknya-pergi-kisah-sembilan-pabrik-yang-mengaku-rugi-saat-pandemi/>, pada tanggal 27 April 2022 pukul 14.12 WIB.

perusahaan berhenti produksi sehingga pada akhirnya perusahaan menderita kerugian secara bertahap dan terus menerus.

Kerugian perusahaan yang terjadi secara terus menerus dalam periode waktu tertentu pada akhirnya menimbulkan efek domino yang juga diderita oleh para pekerja dengan dikeluarkannya keputusan oleh perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerja karena perusahaan berhenti berproduksi atau perusahaan tutup. Sebagai konsekuensinya, perusahaan diwajibkan untuk melakukan pembayaran kompensasi terhadap pekerja yang terkena PHK karena alasan perusahaan rugi secara terus menerus. Akan tetapi bilamana bentuk kompensasi pembayaran ini tidak segera dilaksanakan maka bisa berdampak buruk bagi perusahaan terutama berdampak buruk bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan pekerja buruh telah kehilangan mata pencarian untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta menafkahi keluarganya dan menjadi suatu permulaan dari segala kesengsaraan, disamping itu juga ada persoalan lain yaitu sulitnya untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, dimana itu banyak mengeluarkan biaya dan tenaga, hal tersebut tentu saja akan menambah beban pekerja yang terkena PHK.

Pembayaran Kompensasi ini menjadi persoalan yang rumit untuk dipecahkan dengan segera, terutama bila kondisi perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan sudah tidak sanggup menjalankan aktivitas produksi atau perusahaan tutup. Penulis mendalami kasus terkini pada masa Covid – 19, Contoh lain adalah pada perusahaan yang dijadikan sampel oleh penulis yaitu pada perusahaan perusahaan di wilayah Tangerang yang telah mem-PHK pekerjanya karena mengalami kerugian secara terus menerus. Ketertarikan penulis adalah untuk mendalami kasus untuk mencari solusi yang bersifat *win - win solution*, dimana penulis akan meneliti dan mencari solusi untuk penyelamatan perusahaan agar dapat memberikan hak kompensasi kepada mantan pekerja yang telah di PHK dan juga sekaligus membuat perusahaan bisa berproduktif kembali, serta untuk memperoleh penyelesaian perselisihan PHK secara cepat dan tidak memakan waktu lama.

## B. Bahan dan Metode Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif, yang dapat diartikan menurut Creswell (1998) bahwa penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata – kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami, lebih lanjut pada penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, dalam penelitian ini peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu teori.<sup>5</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya dalam penulisan laporan penelitian kualitatif berisi kutipan – kutipan data (fakta) yang diungkap di lapangan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan dalam laporannya.<sup>6</sup> Pengumpulan data dilakukan

---

<sup>5</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta : KENCANA, Edisi Pertama, 2017), hlm, 34.

<sup>6</sup> Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Kab. Sukabumi : CV Jejak, Cetakan Pertama, 2018), hlm, 11.

dengan cara mengambil data wawancara pada sampel – sampel perusahaan di wilayah Tangerang yang diteliti, serta diolah secara yuridis normatif (menggunakan undang – undang yang berlaku) dan menggunakan analisis *prescriptive analytics*, yaitu jenis analisis yang berguna dalam proses pembuatan keputusan berdasarkan analisis informasi dari data mentah, artinya analisis preskriptif ini akan menganalisis data dan memberikan saran tentang tindakan terbaik yang harus perusahaan ambil dalam skenario tertentu, tujuannya adalah untuk menemukan solusi atau langkah terbaik yang akan menguntungkan perusahaan berdasarkan analisis.<sup>7</sup>

Oleh karena itu peneliti membahas sampel kasus pada perusahaan – perusahaan di wilayah Tangerang guna memberikan saran tentang tindakan terbaik bagi kepentingan kedua belah pihak, bagi pengusaha maupun bagi pekerja ataupun memberikan pengetahuan kepada masyarakat umum.

### C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian yang didapatkan peneliti berupa informasi – informasi dari wawancara terhadap mantan pekerja yang telah di PHK dan fakta – fakta yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Pada kasus yang pertama, yaitu perusahaan di wilayah Tangerang yang mengalami kerugian secara terus menerus akibat imbas adanya covid 19 dan PSBB sehingga perusahaan mengalami penurunan permintaan barang produksi sehingga mengakibatkan pendapatannya menurun, hingga kini pada kasus yang pertama ini perusahaan dinyatakan tutup dan telah melakukan PHK terhadap ribuan karyawannya baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetapnya. Berdasarkan keterangan salah seorang pekerja di Perusahaan anggota grup dari perusahaan yang tutup tersebut, diperoleh data bahwa perusahaan yang tutup itu tidak menyelesaikan pembayaran uang kompensasi PHK terhadap mantan pekerjanya, sementara pemilik perusahaan mengingkari tanggung jawab kemudian pindah ke Perusahaan lain yang termasuk dalam anggota grup perusahaanya.

Kerugian di derita perusahaan tersebut diakibatkan adanya sepi nya *order /omzet* barang produksi menurun pada masa pandemi. Pihak pengusaha tidak melakukan suatu usaha apapun untuk menyelamatkan perusahaannya dari kerugian yang telah diterimanya pada awal periode produksi di masa pandemi, hal ini sesuai dengan sepengetahuan nara sumber wawancara, terlihat dari tidak adanya kerjasama dengan perusahaan perusahaan lain untuk membantu keuangan perusahaan yang rugi tersebut agar kerugian dapat diatasi. Beban gaji pegawai yang cukup besar ditambah dengan beban lainnya seperti utang perusahaan terhadap pihak ke-tiga tentu sangat memberatkan Perusahaan, sehingga pada akhirnya mengambil keputusan untuk mem-

---

<sup>7</sup> Nisa, “ Manfaat Prescriptive Analytics (Analisis Preskriptif) dalam Analisis Data ”, diakses dari <https://inmarketing.id/prescriptive-analytics-adalah.html#:~:text=Analisis%20preskriptif%20sendiri%20menjadi%20salah%20satu%20jenis%20analisis,memvisualisasikannya%20%28data%20visualization%29%20untuk%20memelajari%20sales%20lead%20tertar> get., pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 02.56 WIB.

PHK seluruh pegawai / PHK terhadap karyawannya tanpa memberikan uang kompensasi PHK demi menekan beban biaya.

2. Selanjutnya Pada kasus yang kedua, dari data yang ditemukan oleh penulis, diketahui ada perusahaan lainnya yang menderita kerugian secara terus menerus akibat terimbas wabah Covid 19 sehingga mengalami penurunan pendapatan akibat sepi *order* sedangkan operasional tetap berjalan. Perusahaan tersebut dinyatakan tutup dan telah melakukan PHK terhadap sebelas ribu karyawannya.

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis dari salah seorang mantan pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut mengatakan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan tetap dengan total mencapai 11.000 (sebelas ribu) pekerja. Diketahui bahwa perusahaan tersebut sebelum adanya covid 19 masih beroperasi seperti biasa tanpa adanya kendala dalam memasarkan produknya, hingga bencana covid 19 melanda dan mewabah di Indonesia memberi dampak yang *negative* kerugian perusahaan pada periode pertama penjualan / produksi. Perusahaan telah mengalami penurunan pendapatan dikarenakan *order* konsumen terhadap barang yang diproduksi itu hampir tidak ada / sangat jarang. Sejak penurunan periode pertama perusahaan tidak berupaya untuk melakukan tindakan pencegahan kerugian dengan jalan restrukturisasi untuk menyehatkan kembali keuangan perusahaan. Pada periode berikutnya di kala terdapat aturan PSBB juga tetap mengalami penurunan pendapatan yang berakibat pada kerugian perusahaan yang terjadi secara terus menerus sehingga pada akhirnya perusahaan menghentikan produksinya dan mem-PHK besar – besaran seluruh pekerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mantan pekerja, diperoleh data bahwa setelah perusahaan tersebut mem-PHK ribuan pekerjanya, kemudian perusahaan telah melakukan pembayaran 1 (satu) kali upah atas uang kompensasi PHK terhadap pekerja tetap (PKWTT) dan telah disepakati hal tersebut oleh pihak pengusaha dengan pihak sarekat pekerja buruh. Klaim pihak perusahaan sebanyak 70% lebih pekerja telah menyepakati kesepakatan pemberian uang kompensasi PHK tersebut dan jumlah karyawan sisanya tidak menerima kesepakatan pembayaran 1 (satu) kali upah terhadap pekerja PKWTT karena dianggap nilai uang kompensasi tersebut terlalu kecil jumlahnya jika dibandingkan dengan uang kompensasi PHK yang ditentukan oleh Undang – Undang. Berdasarkan data dari nara sumber pekerja / mantan pekerja pada perusahaan tersebut bahwa kedudukan wilayah operasional produksi perusahaan tersebut telah berpindah wilayah ke wilayah lain di luar wilayah Tangerang setelah sempat dinyatakan tutup karena bangkrut, dan berganti nama menjadi dengan nama perusahaan baru, namun kepemilikan perusahaan masih tetap dipegang oleh pemilik lama perusahaan yang telah bangkrut itu, hingga sekarang tetap dapat melakukan kegiatan produksi kembali di bawah nama perusahaan yang baru.

Membahas permasalahan pertama mengenai upaya penyelesaian pembayaran kompensasi PHK yang memberi kepastian hukum bagi para pihak penulis memakai



teori dasar yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch.<sup>8</sup> Dari data yang penulis peroleh dari wawancara dengan mantan buruh, bahwa pada kasus yang pertama, perusahaan tidak punya niat untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan uang kompensasi uang pesangon terhadap Para mantan pekerjanya / tidak diberikan uang kompensasinya sama sekali. Selanjutnya pada kasus yang kedua, perusahaan juga telah meng-klaim sebanyak 70% lebih pekerja telah menyepakati kesepakatan pemberian uang kompensasi PHK sebesar 1 (satu) kali upah terhadap pekerja PKWTT dimana hal ini merugikan hak pekerja tetap yang telah bekerja bertahun tahun, karena nilai uang kompensasi tersebut terlalu kecil jumlahnya jika dibandingkan dengan uang kompensasi PHK yang ditentukan oleh Undang – Undang. Sedangkan sisa mantan pekerja sebanyak 30% belum diselesaikan pembayarannya karena menuntut pembayaran lebih. Sikap kedua perusahaan ini menurut penulis bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di Indonesia yaitu Pasal Pasal 15 jo. Pasal 16 dan jo. Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 bagi pekerja kontrak yang pada intinya menjelaskan bahwa pekerja kontrak (PKWT) berhak mendapatkan uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah dengan minimal masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus dan pekerjaan itu putus karena diberhentikan oleh salah satu pihak (pihak perusahaan) maka pekerja kontrak berhak mendapatkan uang kompensasi.<sup>9</sup> demikian pula terhadap pekerja PKWTT dengan berdasarkan pada Pasal UU Ciptakerja diatur dalam pasal 156 & Pasal 157 dan Jo. Pasal 40 ayat 1, ayat 2, ayat 3 dan ayat 4 PP No. 35 tahun 2021 yang menerangkan bahwa pekerja tetap (PKWTT) berhak mendapatkan uang kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bersangkutan meliputi cuti tahunan, biaya atau ongkos pulang kerja dll. yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.<sup>10</sup>

Berdasarkan teori hukum perburuhan yang terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan terhadap buruh / pekerja yaitu perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis, untuk pembahasan mengenai pembayaran uang kompensasi PHK maka teori yang sesuai adalah mantan pekerja / buruh berhak memperoleh perlindungan ekonomis.<sup>11</sup> Perlindungan tersebut mengenai pembayaran uang kompensasi PHK demi kelangsungan hidup mantan pekerja. Atas dasar itu maka penulis memberikan jalan penyelesaian dengan melalui jalur kesepakatan bipartite dengan disertai jaminan asset perusahaan berdasarkan hak tanggungan kemudian didaftarkan menjadi perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja bersama serikat pekerja dari perusahaan / luar perusahaan dapat saling

<sup>8</sup> Bernard L. Tanya, dkk. *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, (Yogyakarta : Genta Publishing, Cetakan IV, 2019), hlm, 118.

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada bunyi pasal Pasal 15 jo. Pasal 16 dan jo. Pasal 17.

<sup>10</sup> Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja, pada bunyi pasal Pasal 156 jo. Pasal 157 dan lihat bunyi Pasal 40 ayat 1, 2, 3 dan 4 PP No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada bunyi pasal Pasal 15 jo. Pasal 16 dan jo. Pasal 17.

<sup>11</sup> Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2014), hlm, 25-26.

mendiskusikan/menengosiasikan permasalahan PHK tersebut kepada pihak pengusaha. Kemudian membuka jalur perundingan dengan perwakilan pemilik perusahaan untuk memperoleh pembayaran suatu hak mantan buruh berupa jumlah uang kompensasi PHK yang dapat diterima dengan dilihat dari sisi kemanusiaan.

Kesepakatan dengan pembebanan jaminan hak tanggungan memang memberikan kekuatan titel eksekutorial terhadap benda tak bergerak milik perusahaan, akan tetapi tidak semudah itu dilakukan / tidak mudah diterima oleh pihak pengusaha karena berdasarkan pendapat beberapa pengusaha yang penulis wawancarai, dalam perundingan / negosiasi pihak pengusaha lebih menyukai untuk berunding bipartite dan menghasilkan kesepakatan pembayaran uang kompensasi PHK yang tanpa disertai jaminan hak tanggungan atau berkenyingan hanya atas dasar kepercayaan saja. Menurut penulis hal tersebut bisa dimengerti mengingat posisi pengusaha yang dalam kondisi kesulitan keuangan dan tidak ingin asetnya dijaminkan, namun hal tersebut tidak memberikan kepastian mengenai pembayaran hak mantan pekerja, dan memiliki kecenderungan untuk tidak ditepati. Meskipun dapat diketahui bahwa dalam perjanjian bipartite / perjanjian bersama yang telah didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial juga memberikan kekuatan mengikat untuk dipatuhi para pihak namun dari segi ekonomisnya dalam praktik masih kurang memberi perlindungan kepada buruh, oleh karena pembayaran uang kompensasi itu hanya dibayarkan dari uang cash / uang kas perusahaan yang dimana uang itu sudah pasti hanya tersisa sedikit atau bahkan nilainya kurang dari yang disepakati dalam perjanjian bersama. Namun jika kesepakatan bipartite dengan disertai jaminan telah gagal dilakukan oleh kedua belah pihak (*dead lock*), maka para pihak dapat melakukan mediasi dengan didampingin oleh pihak disnaker setempat untuk memfasilitasi agar kedua belah pihak bersepakat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan kesepakatan perjanjian bersama.

Penulis memberikan analisis agar permasalahan pembayaran PHK dapat diselesaikan melalui jalur bipartite yang bersifat *win - win solution* dan cenderung menghindari penyelesaian masalah melalui pengadilan yang menghasilkan keputusan *win and lose* serta keputusan yang lama sampai pada berkekuatan hukum tetap. Jalur perundingan bipartite adalah jalur yang dipilih berdasarkan analisis penulis yang semata mata karena melihat kondisi perusahaan yang tengah dalam kondisi keterpurukan dan diambang kebangkrutan sehingga penawaran dalam negosiasi ini tidak memprioritaskan pada jumlah maksimal yang harus dibayarkan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang - undangan namun lebih kepada negosiasi penawaran pembayaran uang kompensasi PHK dengan pasti sesuai kemanusiaan dan tidak terlalu memberatkan perusahaan, yaitu pembayaran uang kompensasi dan uang pesangon kepada pekerja PKWT dan pekerja dapat diberikan uang pembayaran PHK sejumlah 25% s.d. 35% sebagai pembayaran awal dari jumlah total yang wajib diterima para pekerja. kemudian sisa pembayaran uang pesangonnya dibayarkan oleh perusahaan dengan jalan di angsur pembayarannya / pembayaran bertahap sesuai kemampuan perusahaan. Perjanjian dengan kesepakatan antara

pengusaha dengan para mantan pekerja / sarekat pekerja berisikan mengenai detail pembayaran bertahap terhadap uang kompensasi dan batas waktu pelunasan pembayaran uang kompensasi PHK. Perjanjian kesepakatan tersebut lalu dibuatkan / ditambahkan perjanjian jaminan hak tanggungan yang dibebankan pada asset benda tak bergerak milik perusahaan yang masih tersisa.

Pemberian jangka waktu pelunasan serta pembayaran secara bertahap ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada Perusahaan yang tengah menghadapi kesulitan keuangan karena kerugian secara terus menerus, agar bisa perusahaan itu melakukan suatu kegiatan penyelamatan perusahaan memperbaiki kondisi keuangan perusahaan yang buruk untuk dikembalikan keuangannya menjadi sehat / baik kembali sehingga perusahaan dapat beroperasi kembali. Bila dalam jangka yang telah ditentukan dalam perjanjian bersama perusahaan gagal menyetatkan keuangan perusahaan kembali sampai jangka waktu yang telah disepakati dalam kesepakatan Bipartite, maka perusahaan harus membayarkan / melunasi sisa uang kompensasi PHK dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dengan menjual / melelang asset perusahaan yang dibebani hak tanggungan, sehingga hak – hak pekerja dapat diperoleh demi menjamin kelangsungan hidupnya dan demi kemanusiaan. Bila perusahaan sanggup untuk bangkit kembali keuangannya serta beroperasi kembali dan melunasi pembayaran uang kompensasi kepada mantan pekerja maka asset perusahaan tidak perlu dijual / dilelang karena perjanjian bersama telah dilaksanakan dengan patuh (dilunasi ) maka perjanjian jaminan hak tanggungan dengan sendirinya terhapus.

Analisis pada kasus yang pertama, penulis menganalisis bahwa tindakan – tindakan restrukturisasi atau upaya menghindari adanya kerugian perusahaan seperti keterangan yang penulis cantumkan dalam penjelasan sebelumnya, seperti usaha melakukan merger, konsolidasi, ataupun akuisisi demi menyelematkan perusahaan dari kebangkrutan tidak dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut penulis pada analisa kasus yang pertama tindakan restrukturisasi tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan karena adanya perhitungan yang lebih jauh merugikan lagi yang akan meluas ke perusahaan groupnya. sehingga pada akhirnya dibiarkan saja kerugian itu menjadi kerugian setiap periodik. Kerugian yang lebih besar itu adalah tanggung jawab untuk melakukan pembayaran sejumlah uang kompensasi PHK / Uang Pesangon ribuan mantan pekerja yang telah dipecat sebelumnya pada periode pertama sampai periode akhir kerugian perusahaan secara terus menerus. Perusahaan tidak melakukan tindakan restrukturisasi perusahaan seperti *merger* atau konsolidasi demi menekan angka kerugian sekaligus memperoleh bantuan dana operasional dari perusahaan lain agar bisa tertolong untuk bangkit kembali berproduksi.

Menurut Penulis pada kasus yang pertama ini, perusahaan mempunyai alasan kuat untuk tidak melakukan restrukturisasi karena jika *merger* dilakukan maka sesuai dengan karakteristik merger yaitu aktiva (kekayaan) dan pasiva (utang / modal) perseroan yang menggabungkan diri akan secara otomatis beralih sepenuhnya secara



hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan hal ini sesuai dengan bunyi pasal 1 angka 9 UUPT yang menerangkan arti dari *merger*.<sup>12</sup> Atau perusahaan dapat pula melakukan suatu akuisisi dengan cara pengambil alihan saham / menjual saham milik perusahaan,<sup>13</sup> akan tetapi perusahaan juga tidak bisa dilepaskan dari adanya tanggung jawab terhadap pekerja. Jadi bukan hanya kekayaan tapi juga beban perusahaan perusahaan yang bangkrut itu akan beralih ke PT penerima penggabungan ditambah dengan beban pembayaran hak – hak uang kompensasi PHK mantan pekerja yang juga ikut berpindah tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan Pasal 61 ayat 3 UU No.11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja. Resiko inilah yang sangat diperhitungkan untuk dihindari oleh perusahaan dan Perusahaan yang menjadi anggota grupnya. Perusahaan berpedoman kepada teor /doktrin tanggung jawab terbatas perusahaan, dimana tanggung jawab hukumnya adalah terhadap segala akibat yang ditimbulkan dari tindakan perusahaan adalah hanya sebesar jumlah saham yang dimilikinya.

Misal ketika perusahaan menderita kerugian secara terus menerus, jumlah modal dan sahamnya kekayaan perusahaan hanya tinggal berjumlah 50 Milyar, sementara beban tanggung jawab perusahaan (utang ditambah gaji pekerja) berjumlah 60 Milyar, maka perusahaan yang bangkrut hanya bertanggung jawab sebesar saham yang dimilikinya yaitu sebesar 50 Milyar. Oleh karena itu pada kasus yang pertama ini, perusahaan membiarkan saja terjadi kebangkrutan karena menderita kerugian secara terus menerus tanpa diusahakan untuk bangkit kembali keuangannya, dan dilakukan hanya demi menghindari terjadinya kerugian yang jauh lebih besar.

Penulis berpendapat pada kasus yang pertama ini, bahwa cara yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah termasuk cara yang keliru / tidak tepat dilakukan. perusahaan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas seharusnya bisa mengupayakan yang lebih baik untuk membangkitkan kembali keuangan perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus. Restrukturisasi tidak harus dilakukan dengan cara restrukturisasi korporat yaitu dengan merger, konsolidasi dan akuisisi, tapi juga bisa dilakukan dengan tindakan lain berupa melakukan kebijakan restrukturisasi bisnis yaitu dengan mengutak – atik bisnis perusahaan itu sendiri, misalnya kembali ke bisnis inti (*Core Business*), penciutan usaha, atau pejualannya diperbesar, dan bahkan melakukan perombakan bisnis dengan cara mengikuti produksi yang sedang trend dan dibutuhkan oleh pasar di masa covid 19. Jika restrukturisasi bisnis dianggap gagal selanjutnya bisa digunakan adalah restrukturisasi finansial dengan jalan melakukan perombakan aspek permodalan dan saham dari suatu perusahaan seperti revaluasi asset, menjual anak perusahaan yang merugi, dan pelunasan utang bank untuk menekan biaya.

---

<sup>12</sup> Undang – Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pada Pasal 1 angka (9) terdapat ketentuann mengenai *merger*.

<sup>13</sup> H. Zainal Asikin, L. Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta : KENCANA (Divisi dari PRENADAMEDIA GROUP, 2016), hlm, 119.

Penulis mengambil contoh sampel pada perusahaan yang tetap berdiri sehat untuk *survive* di masa pandemi sebagai perbandingan yaitu pada CV Greecio Nusantara<sup>14</sup> yang merupakan perusahaan konveksi yang turut terkena dampak negative penurunan angka penjualan produksi akibat adanya pandemi virus corona 19, dikarenakan tidak bisa memperoleh bahan baku pembuatan seragam, toko bahan bakunya tutup, begitu pula konsumennya yang terdiri dari sekolah sekolah yang ikut tutup selama PSBB dan pandemi covid – 19. CV Greecio Nusantara yang ternyata dapat melakukan tindakan yang termasuk kedalam pengertian restrukturisasi bisnis, yang dilakukan sesegera mungkin dengan mengganti produksi konveksi mengalami penurunan dengan melihat barang apa yang menjadi trend dan dibutuhkan oleh pasar di masa pandemi. Perusahaan CV Greecio mengubah sistem produksi yang semula hanya memproduksi baju seragam sebagai komoditi utama, kini mengalihkan produksinya dengan membuat pakaian *hazmat suit* dan masker kain non – medis, sehingga pendapatan perusahaan tetap baik dan keuangan perusahaan tetap stabil.

Analisis pada kasus yang kedua, Penulis menganalisis bahwa tindakan – tindakan restrukturisasi perusahaan untuk upaya memperbaiki kondisi keuangan perusahaan yang mengalami krisis memang telah dilakukan oleh perusahaan, seperti usaha melakukan *merger horizontal* dengan perusahaan lain yang memiliki usaha sejenis / mirip dengan perusahaan yang rugi tersebut. Namun tindakan restrukturisasi *merger horizontal* yang dilakukan bisa dibilang adalah tindakan yang terlambat untuk dilakukan karena perusahaan sudah dinyatakan merugi secara terus menerus dan telah mem-PHK seluruh karyawannya kemudian setelah semua karyawan di PHK tindakan restrukturisasi perusahaan itu baru dilakukan, yaitu dengan melakukan merger ataupun konsolidasi perusahaan dan mengganti nama perusahaan dengan nama perusahaan baru serta kepengurusan kepentingan bisnis perusahaan diurus / diberikan suntikan modal baru untuk memulai kembali bisnis produksi barang yang sama di luar wilayah Tangerang.

Menurut penulis pada kasus yang kedua ini, tindakan restrukturisasi tersebut dilakukan oleh perusahaan sengaja dilakukan seolah olah terlambat, menunggu perusahaan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan mem-PHK seluruh karyawannya. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari tanggung jawab pembayaran uang pesangon / uang kompensasi PHK mantan pekerjanya yang jumlahnya sangat besar jika dihitung sesuai dengan ketentuan Perundang – undangan. Berdasarkan keterangan mantan pekerja perusahaan tersebut, semua karyawan tetap / pekerja PKWTT hanya diberikan pilihan untuk menyepakati pemberian upah sebanyak 1 (satu) kali upah sebagai pengganti uang kompensasi PHK dan telah disepakati oleh sebanyak 70%+ pekerja. Pihak pengusaha melihat kesepakatan tersebut adalah suatu momentum yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan kerugian perusahaan yang timbul namun menurut penulis tindakan

---

<sup>14</sup> Syah Deva Ammurabi, "Jual APD di tengah pandemi, momentum kebangkitan industry tekstil ?", di akses dari <https://www.alinea.id/bisnis/jual-apd-di-tengah-pandemi-momentum-kebangkitan-tekstil-b1ZL39tF2>, pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 04.31 WIB.

yang diambil itu adalah bagian dari trik perusahaan saja demi menghindari tuntutan pembayaran uang kompensasi PHK secara penuh oleh mantan pekerja buruhnya.

Perusahaan mengira bahwa tindakannya membiarkan perusahaan jatuh bangkrut dan mem-PHK karyawannya adalah jalan keluar yang dari masalah, padahal tidak, malah justru masalah itu tidak selesai. Berdasarkan UU No. 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja Pasal 61 ayat 3 dinyatakan bahwa pekerja buruh tetap bisa memperoleh / menuntut hak hak pekerja mengenai uang kompensasi PHK sementara itu perusahaan yang sudah jatuh *bankrupt* keuangannya akan jauh lebih sulit untuk bangkit kembali karena memulai lagi kegiatan perusahaan dari nol.

Pada kasus yang kedua ini, menurut penulis perusahaan seharusnya bisa mengusahakan untuk melakukan restrukturisasi *horizontal* ataupun restrukturisasi bisnis dan mengupayakan agar keuangan perusahaan tidak sampai jatuh pada kebangkrutan / tutup dan keputusan PHK bisa dihindari. Sementara itu mengenai beban gaji karyawannya dapat dibayarkan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 mengenai penangguhan Pelaksanaan pembayaran terhadap Upah Minimum untuk pekerja buruh, sehingga pembayaran upah pekerja bisa disesuaikan kemampuan keuangan perusahaan yang terkena imbas pandemi covid 19 dengan melalui kesepakatan perusahaan yang rugi tersebut dengan Sarekat Pekerja / karyawan / pekerja buruh.<sup>15</sup> Disamping itu ada kebijakan Pemerintah juga memberikan bantuan langsung tunai sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) selama 2 (dua) bulan kepada para pekerja yang bergaji dibawah Rp.3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) dan masih aktif bekerja di perusahaan yang terdampak pandemi virus *covid* 19 melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji / Upah Bagi Pekerja / Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).<sup>16</sup>

Penulis mengambil contoh perbandingan sampel pada perusahaan yang pernah mengalami krisis ekonomi di tahun 1998 – 1999, yaitu pada kasus restrukturisasi korporat merger sampai dengan konsolidasi perusahaan perusahaan yang mengalami krisis dan berhasil dilakukan dengan sukses, sekarang perusahaan itu dikenal dengan nama PT. Bank Mandiri. Sejarah Bank Mandiri adalah awal mulanya dari keempat Bank (BBD, BDN, Bank Exim, dan Bapindo) tersebut sebelum bergabung menjadi Bank Mandiri, dapat ditelusuri lebih dari 14 tahun yang lalu. Keempat bank nasional tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan Indonesia, dan

---

<sup>15</sup> Ketentuan yang ada di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 mengenai penangguhan Pelaksanaan pembayaran terhadap Upah Minimum untuk pekerja buruh.

<sup>16</sup> Ketentuan yang ada di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji / Upah Bagi Pekerja / Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

masing-masing telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia.<sup>17</sup> Tindakan restrukturisasi merger dan konsolidasi BUMN / Bank Bank milik Negara ini diambil oleh pemerintah untuk menyelamatkan BUMN dari krisis moneter yang terjadi saat itu dan lebih memilih menghindari tindakan likuidasi yang bisa berdampak sistemik bagi perekonomian Indonesia.

Penyelamatan perusahaan yang sedang dalam masa krisis dan terancam bangkrut karena menderita kerugian secara terus menerus sangat diperlukan oleh karena keberhasilan dari tindakan penyelamatan tersebut bisa berdampak baik bagi kepentingan keberlangsungan produktivitas perusahaan dan juga berdampak baik bagi nasib para mantan pekerja yang terkena PHK demi untuk mendapatkan pembayaran uang kompensasi PHKnya (pesangon dll.) serta berdampak baik pula nasib pekerja yang masih bekerja pada perusahaan yang sedang dalam kondisi krisis.

#### D. Kesimpulan dan Saran

Kepastian hukum pembayaran uang kompensasi PHK merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh para mantan pekerja / buruh yang terkena PHK. Pengusaha wajib membayarkan dengan segera uang kompensasi PHK, agar hak – hak pekerja dapat berikan sesuai dengan nilai – nilai kemanusiaan dan peraturan perundang – undangan. Menurut undang – undang uang kompensasi PHK seharusnya diberikan sesuai nominal yang telah ditentukan, namun dalam hal pengusaha berada di dalam kondisi keuangan yang tidak baik karena rugi secara terus menerus maka pembayarannya dapat dilakukan dengan bentuk mekanisme penyelesaian secara bipartite dengan mengedepankan negosiasi kedua belah pihak, agar mencapai suatu solusi yang memenangkan semua pihak.

Kesepakatan bipartite yang telah disepakati juga ternyata belum memberikan rasa aman bagi para pekerja untuk dapat memperoleh pembayaran uang kompensasi PHK dengan cepat. Pada praktiknya pengusaha cenderung ingkar janji untuk menepati perjanjian bersama yang telah dibuat dan didaftarkan, sementara itu pekerja hanya bisa mengadukan hal tersebut kepada disnaker setempat dan selanjutnya menempuh jalur hukum pengadilan hubungan industrial. Kesepakatan melalui perjanjian bersama juga hanya mengarahkan pembayaran uang kompensasi PHK pada dana – dana / uang cash atau uang kas milik perusahaan yang jumlahnya sedikit mengingat perusahaan telah merugi secara terus menerus, maka pembayaran itu tidak akan cukup untuk membayarkan seluruh uang kompensasi PHK para mantan pekerja, terlebih jika pengusaha tersebut nakal dan menghabiskan sisa uang kas perusahaan, maka pembayaran hak mantan pekerja menjadi tidak jelas.

Usaha untuk mencapai kepastian hukum pembayaran uang kompensasi PHK itu ada pada kekuatan titel eksekutorial yang dianut di dalam perjanjian jaminan hak tanggungan, dimana di dalam jaminan tersebut dapat dijaminan suatu benda tak bergerak berupa asset

17

Wikipedia,

diakses

dari

[https://id.wikipedia.org/wiki/Bank\\_Mandiri#:~:text=Bank%20Mandiri%20dibentuk%20pada%20tanggal,termasuk%20pengurangan%20cabang%20dan%20pegawai.](https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Mandiri#:~:text=Bank%20Mandiri%20dibentuk%20pada%20tanggal,termasuk%20pengurangan%20cabang%20dan%20pegawai.) , pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 09.20 WIB.



perusahaan yang masih ada dan kedudukan pekerja berdasarkan Pasal 1 dan Pasal 20 pada No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan atas Tanah Beserta Benda – Benda yang berkaitan dengan Tanah,<sup>18</sup> kedudukan kreditur tersebut menjadi seperti kreditur *preferent* yang dapat didahulukan pembayarannya sesuai dengan teori hukum jaminan hak tanggungan yaitu *Droit de preferent*.<sup>19</sup> Kesepakatan itu dapat ditempuh melalui jalur bipartite antara pekerja dan pengusaha yang saling bernegosiasi dan menghasilkan perjanjian bersama yang dibebankan jaminan hak tanggungan. Penyertaan hak tanggungan dalam kesepakatan bipartit adalah sebagai langkah preventif untuk berjaga-jaga saja bila terjadi hal-hal yang dapat merugikan kepentingan pekerja. Sementara itu pengusaha diberikan pula kesempatan untuk membangkitkan kembali perusahaan yang telah jatuh keuangannya dengan kesepakatan berupa pembayaran uang kompensasi PHK dengan jalan dibayarkan uang kompensasi PHK sebagian diawal (DP) kemudian sisa uang kompensasinya akan dibayarkan secara bertahap sampai jangka waktu tertentu.

Kelebihan solusi yang penulis tawarkan adalah pembayaran uang kompensasi PHK mantan pekerja dijamin oleh hukum akan dibayarkan sampai lunas, serta pengusaha juga bisa memiliki waktu untuk mengupayakan agar perusahaan bisa bangkit kembali berproduksi dengan melakukan *merger*, akuisisi dan konsolidasi, yang diharapkan perusahaan berhasil dalam melaksanakannya. namun jikalau usaha tersebut gagal maka pengusaha harus melunasi uang pembayaran PHK tersebut dengan sepakat menjual asset perusahaan yang dijamin hak tanggungan. Kelemahan dari solusi yang ditawarkan oleh penulis adalah semua perjanjian tersebut (perjanjian bersama dan juga perjanjian jaminan hak tanggungan) adalah bentuk dari adanya kesepakatan kedua belah pihak, sehingga bila salah satu pihak tidak menyepakatinnya maka solusi tersebut tidak bisa dilaksanakan, pada akhirnya pekerja harus kembali menempuh jalur berliku dari mediasi sampai dengan berperkara di pengadilan hubungan industrial dan menunggu keputusan hakim yang berkekuatan hukum tetap.

#### E. Biodata Singkat Penulis

Handy Firmansyah, S.H. telah lulus pendidikan S1 Sarjana Hukum, di Universitas Padjadjaran Bandung tahun 2013, pernah bekerja di Bank BRI sebagai staff, dan sekarang berprofesi sebagai pengacara / advokat. Pada Periode tahun 2020 – 2022 penulis sedang menyelesaikan pendidikan Magister Hukum Ketenagakerjaan di Universitas Indonesia. Penulis dapat dihubungi melalui Email : Handyfirmansyah03@gmail.com.

#### F. Ucapan Terima kasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT atas berkah, rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibuku yang telah mendukung dalam

---

<sup>18</sup> Undang – Undang No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan atas Tanah Beserta Benda – Benda yang berkaitan dengan Tanah., pada Pasal 1 dan Pasal 20 ayat (1).

<sup>19</sup> H.M. Arba, Diman Ade Mulada, *Hukum Hak Tanggungan Atas Tanah dan Benda – Benda di Atasnya*, ( Jakarta : Sinar Grafika, Cetakan Pertama, 2020), hlm, 7-8.



segala hal. Tidak lupa juga disampaikan terima kasih kepada bapak Roby Satya Nugraha serta pihak – pihak yang memberikan masukan dan dukungan atas penulisan jurnal ini hingga selesai dan publish.

Dalam jurnal ini, penulis menyadari tentu masih ada kekurangan baik dari segi materi, susunan bahasa, cara penyajian maupun penulisannya. Untuk itu, penulis sangat terbuka menerima saran dan masukan.

Akhir kata, penulis berharap, semoga jurnal ini bisa memberikan manfaat bagi para pembacanya.

## Daftar Pustaka

### A. Buku

- Uwiyono, Aloysius, dkk., 2018, Asas – Asas Hukum Perburuhan, Edisi 2, Cetakan III, Penerbit RajaGrafindo Persada, Depok.
- Asikin, H. Zaenal dan Suhartana, L. Wira Pria, 2016, Pengantar Hukum Perusahaan, Cetakan I, Penerbit KENCANA (Divisi dari PRENADAMEDIA GROUP), Jakarta.
- Arba, H.M & Ade Mulada, Diman, 2020, Hukum Hak Tanggungan Atas Tanah dan Benda – Benda di Atasnya, Cetakan pertama, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta
- Tanya, Bernard L. dkk, 2019, Teori Hukum, strategi tertib manusia lintas ruang dan generasi, Cetakan IV, Penerbit Genta Publishing, Yogyakarta
- Noor, Juliansyah, 2017, Metodologi Penelitian Skirpsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Penerbit KENCANA, Jakarta
- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan, 2018, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Jejak, Kab. Sukabumi
- Pusat data dan Analisa Tempo, 2022, Ledakan PHK di Masa Pandemi, Penerbit TEMPO Publishing.

### B. Peraturan Perundang - undangan

- Undang – Undang No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan atas Tanah Beserta Benda – Benda yang berkaitan dengan Tanah.
- Undang – Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja.
- Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji / Upah Bagi Pekerja / Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 mengenai penanguhan Pelaksanaan pembayaran terhadap Upah Minimum untuk pekerja buruh.

### C. Sumber Internet

- Dian Erika Nugraheny, “ Pemerintah : PSBB Diberlakukan di Daerah Pusat Penularan Covid-19”, diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/15/09375511/pemerintah-psbb-diberlakukan-di-daerah-pusat-penularan-covid-19?page=all>, pada tanggal 07 April 2022 pukul 10.00 WIB.
- Ekarina, “ Imbas Corona, Tiga Perusahaan Retail Besar Merugi Ratusan Milyar ”. diakses dari <https://katadata.co.id/ekarina/finansial/5f2c2e1720a01/imbac-corona-tiga>

perusahaan-retail-besar-merugi-ratusan-miliar , pada tanggal 27 April 2022 pukul 13.20 WIB.

Lukman Ainul Hakim, “ Habis Pandemi, Pabrik Pergi : Kisah Sembilan Pabrik yang Mengaku Rugi Saat Pandemi ”, diakses dari <https://majalahsedane.org/habis-pandemi-pabriknya-pergi-kisah-sembilan-pabrik-yang-mengaku-rugi-saat-pandemi/> , pada tanggal 27 April 2022 pukul 14.12 WIB.

Nisa, “ Manfaat Prescriptive Analytics (Analisis Preskriptif) dalam Analisis Data ”, diakses dari <https://inmarketing.id/prescriptive-analytics-adalah.html#:~:text=Analisis%20preskriptif%20sendiri%20menjadi%20salah%20satu%20jenis%20analisis,memvisualisasikannya%20%28data%20visualization%29%20untuk%20memelajari%20sales%20lead%20target,> pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 02.56 WIB.

Syah Deva Ammurabi, “Jual APD di tengah pandemi, momentum kebangkitan industry tekstil ?”, di akses dari <https://www.alinea.id/bisnis/jual-apd-di-tengah-pandemi-momentum-kebangkitan-tekstil-b1ZL39tF2>, pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 04.31 WIB.

Wikipedia, diakses dari

[https://id.wikipedia.org/wiki/Bank\\_Mandiri#:~:text=Bank%20Mandiri%20dibentuk%20pada%20tanggal,termasuk%20pengurangan%20cabang%20dan%20pegawai.](https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Mandiri#:~:text=Bank%20Mandiri%20dibentuk%20pada%20tanggal,termasuk%20pengurangan%20cabang%20dan%20pegawai.) , pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 09.20 WIB.