

PELAKSANAAN SURAT EDARAN MENTERI TENAGA KERJA NO 907 TAHUN 2004 TERHADAP TENAGA KERJA DI BIDANG PARIWISATA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 STUDI KASUS RUMAH BALI VILLA

Made Tania Anjani Oka, I Wayan Wesna Astara, Ni Made jaya Senastri
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar – Bali, Indonesia
oka0411gmail.com, wesnaastra58@gmail.com, nimadejayasenastri@gmail.com

Abstrak

Hukum digunakan untuk mewujudkan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Untuk mendapatkan kehidupan yang layak dibutuhkan pekerjaan agar dapat menunjang hidup. Pandemi *Covid-19* membuat banyak tenaga kerja dirumahkan jalan ini dipilih oleh perusahaan untuk mengurangi angka kerugian perusahaan. Dengan tujuan untuk memahami serta menentukan kebijakan pemerintah mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sedang dirumahkan, memahami kebijakan dari perusahaan rumah bali villa dalam memberikan kebijakan dalam merumahkan tenaga kerja. Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu hukum empiris. Pendekatan menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan factual. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan, dokumen dan wawancara. Dalam penelitian ini analisis dilakukan secara deskriptif, sistematis, dan eksplanasi. Pelaksanaan ini dilakukan di Rumah Bali Villa, Nusa Dua, Bali. Aturan hukum dalam melaksanakan kontrak kerja diatur dalam pasal 54 ayat 1 Undang-Undang N0 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan dalam keadaan darurat seperti ini pemerintah mengeluarkan aturan dalam Surat Edaran Menteri No 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Kerja Massal. Berlandaskan pengaturan hukum tersebut Rumah Bali Villa memberi ½ upah dari upah pokok bulanan merupakan langkah yang benar dalam melindungi kesejahteraan sosial bagi tenaga kerjanya.

Kata Kunci: Pandemi *covid-19*, Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja.

Abstract

Law is used to realize justice, benefit, and legal certainty. To get a decent life, work is needed in order to support life. The Covid-19 pandemic has forced many workers to be laid off, this path was chosen by the company to reduce the number of company losses. With the aim of understanding and determining government policies regarding legal protection for workers who are being laid off, understand the policies of the Bali Villa Home Company in providing policies in laying off workers. The type of research method used is empirical law. The approach uses a conceptual approach and a factual approach. The data sources used are primary data, and secondary data sources. Data collection techniques using recording techniques, documents and interviews. In this study, the analysis was carried out in a descriptive, systematic, and explanatory manner. This implementation was carried out at the Bali Villa House, Nusa Dua, Bali. The legal rules in carrying out work contracts are regulated in Article 54 paragraph 1 of Law No. 13 of 2004 concerning Manpower, while in an emergency such as this the government issues regulations in Ministerial Circular Letter No. 907 of 2004 concerning Prevention of Mass Layoffs. Based on this legal arrangement, Rumah Bali Villa pays of the basic monthly wage, which is the right step in protecting the social welfare of its workforce.

Keywords: Covid-19 pandemic, Work Agreement, Labor.

I. PENDAHULUAN

Manusia yang sering dikatakan makhluk sosial yang dimana artinya manusia tidak akan bisa hidup sendiri atau seorang diri, hal ini bisa terjadi karena pada dasarnya manusia itu sendiri pasti mempunyai dorongan di dirinya untuk melakukan hal-hal seperti interaksi dan juga untuk melengkapi dan memenuhi kebutuhan sosial untuk hidup berdampingan ataupun kelompok dengan seseorang, sehingga terdapat suatu perbedaan dimana antara keinginan dan kebutuhan yang mana bisa saja menimbulkan sengketa atau perbedaan pendapat dimana hal tersebut menyebabkan terjadinya pelanggaran

ketentraman dan ketertiban di dalam masyarakat itu sendiri. Hal ini dapat dibuktikan dengan saling mempengaruhi, saling membantu dan saling membutuhkan antar sesama manusia.

Jika kita lihat pada pasal 1 ayat (3) dimana menegaskan bahwasannya Indonesia sendiri adalah sebuah negara hukum sedangkan jika dilihat dalam pasal 27 ayat (2) memberi penegasan bahwa tiap warga Indonesia berhak untuk mendapatkan dan memperoleh hidup yang layak untuk mereka sebagai manusia. Karen tujuan hukum sendiri ialah memperoleh kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan. Untuk memperoleh kehidupan yang layak manusia sendiri harus dapat melakukan pekerjaannya yang layak sebagaimana mestinya untuk bisa mendapatkan kelangsungan hidup serta memenuhi kebutuhannya sendiri. Adanya perjanjian kontrak ataupun kerja sangat amat dibutuhkan oleh para pekerja agar mereka bisa mendapatkan suatu kepastian hukum yang mana hubungannya antara tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri.

Pengertian perjanjian di Indonesia diambil dari dua sumber. Sumber pertama ialah dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 yang menyebutkan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara buruh/pekerja dengan pemilik usaha atau yang memberikannya pekerjaan dengan syarat hak, kerja dan kewajiban.

Dalam yuridis tenaga kerja dan perusahaan bisa dikatakan sederajat ataupun sama, namun jika dilihat menurut sosiologis kedudukannya yang berbeda dimana dikatakan tidak seimbang, sehingga disini akan membuat posisi buruh tersebut semakin lemah. Oleh karenanya buruh/tenaga kerja harus diberikan sebuah perlindungan atas hak mereka yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan mengenai hak normatif buruh/pekerja (Veren Kris Gawati, 2020: 31). Rumah Bali Villa merupakan salah satu perusahaan di daerah Nusa Dua yang bergerak pada bidang menyewakan villa bagi para wisatawan yang berdatangan ke Bali. Saat ini Rumah Bali Villa sedang terdampak pandemik *Covid-19* dengan mengambil kebijakan dengan merumahkan hingga 58% tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan ini diambil oleh pihak perusahaan dikarenakan tidak adanya wisatawan yang datang ke Bali sehingga Villa yang biasanya penuh dipesan oleh para wisatawan pada saat ini mengalami kekosongan. Mengurangi tenaga kerja ini merupakan salah satu kebijakan yang diambil agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang semakin membengkak setelah selama 3 bulan sudah tidak ada tamu terhitung saat awal pandemik ini.

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian Lanov (2020), tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak Covid-19. Kemudian, penelitian selanjutnya membahas mengenai pemenuhan hak pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan terdampak pandemic Covid-19 (studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya) (Reka, 2021). Selanjutnya, perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang dirumahkan terkait upah berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan landasan hukum bagi pekerja/buruh di dalam melaksanakan hak dan kewajibannya (Iqbal, 2020). Penelitian berikutnya, oleh Annisa & Nugroho, (2021) tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan terkait remunerasi dalam masa pandemi Covid-19. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa berkaitan mengenai perlindungan dan pengupahan pekerja di tempat kerja, pengusaha dapat memberikan penangguhan pembayaran upah apabila pengusaha tidak dapat membayar upah sesuai dengan peraturan upah minimum, melalui persyaratan dimana harus melakukan perundingan dengan pekerja terlebih dahulu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian pada penulisan ini memakai penelitian dengan hukum empiris, yang mana akan melakukan kajian-kajian kepada ketentuan hukum yang hadir dan nyata pada saat keadaan sekarang, atau dengan suatu penelitian yang akan diterapkan kepada keadaan yang saat ini ada dan terjadi di masyarakat yang mana dengan maksud untuk menemukan dan mengetahui fakta-fakta dan data yang akan diperlukan dan digunakan. Merupakan sebuah data yang mana dapat dengan cara langsung datang ke lapangan yang berdasar dari pihak narasumber. Dimana pengumpulan-pengumpulan data yang dilakukan pada saat di lapangan dilakukan dengan wawancara langsung. Pengumpulan data yang terdapat dalam studi pustaka yang akan dilakukan dengan suatu objek penelitian. Data tersebut diperoleh dari buku-buku kepustakaan, browsing internet, peraturan perundang-undangan dan atau dengan dokumen lain. Dimana peneliti akan mencari-cari buku yang ada kaitannya dengan suatu masalah tersebut. Dalam hal ini peneliti akan melakukan observasi, wawancara dan metode dokumentasi dengan memperoleh data

yang berkaitan dengan hal atau variabel yang dimana berbentuk transkrip, buku, majalah, agenda dan hal-hal lainnya yang berkaitan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. *Pengaturan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan*

Sejarah suatu ketenagakerjaan tidak akan pernah lepas dari kehidupan- kehidupan seorang ketenagakerjaan di negara kita ini. Di dalam kepustakaan telah diriwayatkan hukum mengenai kondisi-kondisi antara ketenagakerjaan di negara Indonesia dimana di awal zaman adanya suatu perbudakan, panca krida perburuhan, poenale sanctie hingga kerja rodi. Poenale sanctie adalah suatu tindakan-tindakan yang dikenakan kepada buruh-buruh yang mana mereka berani mencoba melanggar apa saja yang sudah di perjanjikan atau di kontrakan di suatu perkebunan dengan dimana akan di kenakan denda yang sepadan dengan apa yang telah diperbuatnya, denda ini awalnya telah pernah hilang pada tanggal 1 januari 1942.

Dan kemudian pada pertengahan tahun 98, dimana timbul situasi politik yang memasuki era baru di Indonesia yang mana dikenalnya dengan sebutan era reformasi. dalam era tersebut peraturan yang sudah lamanya tidak akan dianggap sebagai tuntutan yang telah dibuat oleh masyarakat banyak. Dimana tuntutan utama pada saat itu adalah adanya suatu demokrasi yang timbul dari semua bidang sehingga muncul susunan program yang bernama program Labour Law Reform dimana isinya ialah tentang pembentukan dan pembaharuan terkait hukum ketenagakerjaan.

Dengan timbulnya reformasi tersebut yang dimana dalam bidang ketenagakerjaan telah melahirkan adanya beberapa undang-undang yang baru di dalam bidang ketenagakerjaan salah satunya adalah UU Ketenagakerjaan (Pujiastuti, 2008). Suatu perjanjian yang dikatakan lazim bisa juga disebut dengan kontrak, yang mana kata tersebut diambil dalam bahasa inggris contract, yang dimana dalam bahasa belanda *overeenkomst*, jika dalam KUHPerduta dikenal dengan sebutan persetujuan. Di dalam kamus Indonesia dimana dikatakan bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan dilakukan tertulis maupun lisan yang dibuat oleh beberapa pihak ataupun lebih, dimana para pihak tersebut sudah saling menyepakati dimana nantinya perjanjian tersebut yang sudah disepakati. Dimana didalamnya haruslah berisi tentang segala kewajiban dan pemenuhan antara yang kedua pihak, dimana nantinya agar tidak muncul hal-hal yang melanggar suatu hukum. (Amalia, 2013:16)

Menurut mariam datus ia memberikan pernyataan dimana dalam pasal 1313 perjanjian yang termuat dalam pasal tersebut tidak sepenuhnya lengkap dan terlalu luas, ini disebabkan karena suatu perumusan hanya saja dibuat oleh sepihak, dan terlalu luas karena isinya mencakup perbuatan yang ada di lapangan keluarga, seperti adanya sebuah janji tentang perkawinan, tetapi jika dilihat hanya memuat sifat-sifat yang berbeda dengan apa yang telah diatur dalam KUHPerduta (Sudarsono, 2007 363). Beberapa ahli memuat batasan di dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan dan atau perburuhan, pendapat Imam Supomo dimana ia tegaskan batasan- batasan perburuhan sebagai peraturan yang dibuat baik secara tertulis yang mana sesuai dengan undang-undang maupun yang tidak tertulis yang berkaitan dengan dimana halnya seseorang bekerja pada seseorang yang kemudian mendapatkan upah dari hasil kerjanya. Dalam regulasi undang-undang ketenagakerjaan dimana didalamnya berisi hak dan kewajiban yang di dapat oleh pihak.

Secara singkat hak perusahaan jika dilihat berdasar undang ketenagakerjaan ialah perusahaan akan mendapat hasil dari pekerjaanya, perusahaan bisa mengatur ataupun memerintah tenaga kerja mereka dengan tujuan pasti, serta dimana perusahaan bisa memutus hubungan jikalau tenaga kerjanya telah melakukan atau melanggar peraturan yang telah dibuat perusahaan dan telah disepakati oleh tenaga kerja. Dimana dalam undang ketenagakerjaan mengatur juga menyangkut hak dari tenaga kerja yang dimana adalah hak mendapat perlindungan keputusan atau di PHK secara tidak adil hal tersebut tercantum didalam Surat Edara Menteri Tenaga Kerja NO. SE 907/Men.PHI-PPH/X/2004 didalamnya berisikan bahwa dimana tenaga kerja yang dirumahkan atau di PHK bisa mendapatkan perlindungan dari dinas tenaga kerja. Pengaturan yang terkait dengan pembidangan diatur dalam pasal 1233 KUHPerduta yang dimana didalamnya berisikan bahwa perikatan akan lahir karena dari adanya suatu persetujuan atau karena adanya perundangan yang kemudian dapat disimpulkan sebagai kategori yuridis (Purbacaraka & Soekanto, 1993: 37)

Apabila mana telah dilakukan penelitian tiada terdapat unsur yuridis dalam ruang lingkup keadaan yang memaksa (*force majeure*), sehingga tidak bisa mendapatkan suatu kepastian hukum didalam

suatu tatanan normatif. Mahadi mengatakan dengan istilah asas-asas yang belum siap atau matang, untuk digunakan di dalam praktek, dimana asas harus siap atau matang dulu, harus di glodok, harus dimasak dulu. (Fuady, 2003: 50).

2. Implementasi Kebijakan Pihak Rumah Bali Villa Terhadap Tenaga Kerja Yang dirumahkan

Pada kehidupan manusia pasti didasari oleh berbagai macam aktivitas, seperti salah satunya ialah aktivitas tersebut diwujudkan pada gerakan yang dinamai kerja. Bekerja dimaknai pada hal melaksanakan berupa tugas dan akan diakhiri sesuatu yang biasa disebut dengan buah karya tentunya dinikmati pada manusia itu sendiri.

Jika dimaknai secara sangat sederhana bekerja dapat dijelaskan sebagai suatu usaha yang dikerjakan pada manusia untuk mempunyai sebuah penghasilan tentunya demi memenuhi kebutuhan tujuan yang dilakukan. Tujuan tersebut tentunya berbeda-beda sesuai dengan yang diinginkan oleh manusia, tujuan tersebut dapat berupa untuk membeli bahan pangan, membiayai anak sekolah dan kebutuhan lain sebagainya.

Didasari dari berbagai macam penjelasan dan artian dari bekerja ataupun kerja, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwasannya bekerja ataupun kerja adalah hal aktivitas sebagaimana dilakukan oleh manusia agar bisa memenuhi keberlangsungan hidup seseorang. Seorang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja jika sudah mengikatkan dirinya dengan perusahaan ataupun swasta. Mengenai tentang mengikatkan diri maka hal itu diatur dalam perjanjian sebagaimana tercantum pada pasal 1313 KUHPerduta dan juga di dalam UU Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 51 ayat UU Ketenagakerjaan adapun diatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat pada bentuk lisan maupun tertulis. Hal ini tentunya sangat memudahkan jika terjadi pelanggaran perjanjian kerja dari kedua belah pihak tentunya akan ada bukti yang dimiliki. Isi dalam perjanjian tentunya sudah disepakati bersama oleh kedua belah pihak yang dimana isi dari perjanjian tersebut juga bebas berisi apa saja asal tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia, maka sebaiknya perjanjian tidak melanggar hukum.

Berlandaskan wawancara dengan Ibu Yogie yang menjabat sebagai Accounting di Rumah Bali Villa. Saat wawancara beliau menjelaskan bahwasannya klasifikasi pada pelanggaran kerja, yaitu pelanggaran ringan dan pelanggaran berat. Pada pelanggaran ringan tenaga kerja diharuskan membayar denda sebesar 5% dari upah per bulan, pelanggaran ini diberikan jika tenaga kerja dalam bekerja terlambat datang. Hal ini pun merujuk pada Undang-Undang yang berlaku yaitu UU Ketenagakerjaan pasal 95 ayat (1) di pasal tersebut sudah sangat jelas bahwa pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja dapat dikenakan denda.

Sanksi pelanggaran berat yaitu diberikan berupa pemutusan hubungan kerja dan tanpa pesangon dan untuk upah yang diberikan sesuai dengan berapa hari tenaga kerja tersebut bekerja selama 1 bulan. Upah sebagaimana yang kita pahami adalah hak dari pekerja yang diterima dan diserahkan dalam bentuk uang. Dalam hal ini upah dapat dilakukan pemotongan, hal itu bisa terjadi apabila didalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pada pasal 65 dijelaskan bahwa total keseluruhan pemotongan paling banyak 50%. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Rumah Bali Villa jika dibandingkan pada ketentuan pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka secara jelas bisa dikatakan bahwa Rumah Bali Villa sudah benar dalam mengikuti peraturan dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Tentunya kebijakan yang dilakukan ini sudah sangat baik.

Secara luas kebijakan dipakai untuk memperlihatkan tingkah laku seorang, kebijakan merupakan sesuatu kumpulan keputusan diambil dari perilaku seorang. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai rangkaian suatu konsep. Dalam hal ini Rumah Bali Villa mempekerjakan sebanyak 31 tenaga kerja. Pada tanggal 15 April 2020 perusahaan ini merumahkan sebanyak 18 orang tenaga kerjanya, pengurangan tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebanyak 58% dari total tenaga kerja yang bekerja di rumah bali. Made Suadnyana yang menjabat sebagai GM, menyatakan bahwa pada saat sebelum pandemi covid-19 perusahaan Rumah Bali Villa selalu kewalahan dalam mengurus tamu yang berdatangan dan yang ingin menginap di villa ini. Dulu setiap tamu yang ingin menginap di villa harus melakukan pemesanan 1 minggu sebelum tanggal menginap, apabila tidak melakukan pemesanan terlebih dahulu maka kemungkinan besar tidak akan mendapatkan kamar. Tamu-tamu yang menginap di villa kami tidak hanya 1 atau 2 hari saja *stay* di villa kami, ada yang menginap selama 1 bulan, 3 bulan, dan terdapat pula tamu yang sudah menginap selama 3 bulan, lalu

harus menyelesaikan urusan di sebuah negara lain dan pada saat kembali ke Bali tamu tersebut lebih memilih untuk tinggal di villa kami. Kebijakan dari Rumah Bali Villa dalam hal merumahkan pekerjaannya dikarenakan selama 3 bulan tanpa adanya tamu yang datang, menyebabkan perusahaan tidak bisa memberikan upah dengan total tenaga kerja yang banyak, maka merumahkan pekerja adalah langkah yang tepat agar bisa mengurangi kerugian perusahaan.

Tenaga kerja yang dirumahkan tidak seperti diberhentikan sementara, tetapi pihak perusahaan memberi jalan keluar berupa pemberian $\frac{1}{2}$ gaji bulanan. Kebijakan Rumah Bali Villa memberi $\frac{1}{2}$ upah dari upah pokok bulanan merupakan langkah yang benar dalam melindungi kesejahteraan sosial bagi tenaga kerjanya. Hal ini tentunya merujuk pada kesejahteraan sosial yang dimana terbunuhnya kebutuhan material yang juga diatur dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2009.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. *Simpulan*

Hasil pemaparan diatas saya simpulkan sebagai berikut:

1. Suatu perjanjian yang akan dibuat oleh sebuah perusahaan seharusnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mana seharusnya pengaturan hukum yang akan dipakai sesuai dengan isi Surat Edaran Menteri tentang pencegahan pemutusan hubungan masal yang ada dalam butir F, yang dimana menyebut bahwa merumahkan atau meliburkan buruh/pekerja secara sementara waktu. Karena jika dilihat Pandemi *covid-19* telah membuat kasus sebanyak 78.509 orang ada dalam provinsi Bali saat ini. Karena kita ketahui pulau Bali sangat bergantung dengan pariwisata.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Rumah Bali Villa telah sesuai dengan standar isi dari perjanjian kerja berdasarkan pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, tetapi perjanjian kerja tersebut tidak mencangkup ketentuan dalam butir f dalam Surat Edaran Menteri. Dalam merumahkan tenaga kerja Rumah Bali Villa memberikan alternatif berupa pemberian $\frac{1}{2}$ gaji bulan dari setiap tenaga kerja, hal ini dipertimbangkan untuk dapat memberikan kesejahteraan sosial tenaga kerja. Beberapa posisi yang dipanggil kembali untuk bekerja, guna untuk menjaga kualitas villa.

2. *Saran*

Dari hasil penelitian skripsi ini terdapat dua saran yaitu:

1. Peran Kementerian tenaga kerja yang bertugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan serta memberikan pengawasan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja diharapkan pada permasalahan ini sebaiknya Kementerian memantapkan kembali keadaan *Force Majeure* yang dialami masyarakat dikarenakan masih banyak masyarakat yang tidak mendapatkan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya.
2. Peran DPR yang bertugas selaku pembentukan Undang-Undang, diharapkan untuk lebih jelas serta teliti dalam melaksanakan pembentukan Undang-Undang. Mempertegas segala isi. Sehingga peraturan yang berlaku berjalan dengan baik di lapangan. Agar terciptanya suatu kejelasan dan kepastian.
3. Peran tenaga kerja yang dirumahkan diharapkan dengan cara membuka dan memulai usaha mandiri agar tetap berjalannya ekonomi. Agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.

DAFTAR BACAAN

- Amalia, N. (2013). *Hukum Perikatan*. Uminal Press, Aceh.
- Annisa, D., & Nugroho, A. A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang dirumahkan Terkait Remunerasi dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Justitia*, Vol.8(No.4).
- Fuady, M. (2003). *Aliran hukum kritis paradigma ketidakberdayaan hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lanov. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang dirumahkan dan PHK Akibat dampak Covid-19*. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Iqbal, M. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang dirumahkan Terkait Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol.4(No.4).
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. University Press, Semarang.
- Purbacaraka, P., & Soekanto, S. (1993). *Perihal kaedah hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Reka, M. (2021). *Pemenuhan Hak Pekerja Tetap yang dirumahkan oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19*. Fakultas Hukum, UPN Jawa Timur.

Sudarsono. (2007). *Kamus hukum*. Rineka Cipta, Jakarta.

Veren Kris Gawati, P. E. D. A. (2020). Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama. *Jurnal Masyarakat Merdeka*, Vol.3(No.1)