

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
AKIBAT DAMPAK PANDEMI *COVID-19*
PADA PT. GRAB TEKNOLOGI INDONESIA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Disusun Oleh:

NIKITA CAESAR PUTRI CHANDRA

02011281722162

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2020**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nikita Caesar Putri Chandra
NIM : 02011281722162
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DAMPAK PANDEMI
COVID-19 PADA PT. GRAB TEKNOLOGI INDONESIA**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 26 Januari 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

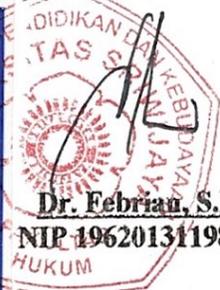
Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,


Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP 197907182009122001


Dian Afrilia, S.H., M.H.
NIP 198204132015042003

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,



Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Nikita Caesar Putri Chandra
Nomor Induk Mahasiswa : 02011281722162
Tempat/Tgl.Lahir : Palembang, 02 Oktober 2000
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2020



Nikita Caesar Putri Chandra

NIM 02011281722162

Motto :

MAN JADDA, WAJADA

*“barangsiapa yang bersungguh-sungguh
maka dia akan berhasil”*

(Pepatah Arab)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ❖ **Orang tuaku tercinta**
- ❖ **Kakakku tersayang**
- ❖ **Sahabat-Sahabatku**
- ❖ **ALSA LC UNSRI**
- ❖ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, dan kesehatan serta atas segala berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan mengangkat judul mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dampak Pandemi COVID-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia”**. Penulisan skripsi ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Kelancaran penulisan skripsi ini selain atas limpahan karunia dari Allah SWT, juga atas dukungan orang tua, pembimbing, dan juga teman-teman sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi dan melindungi kita semua Amin

Wasalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Palembang, 2020

Nikita Caesar Putri Chandra
NIM 02011281722162

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan, bimbingan, dan saran yang telah diberikan dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.C.L, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Drs. Murzal, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H., selaku pembimbing utama yang banyak membantu dan bersedia membimbing saya tanpa lelah serta memberikan nasihat dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai;
6. Ibu Dian Afrilia, S.H., M.H., selaku pembimbing pembantu yang juga banyak sekali memberikan waktunya untuk membimbing saya menyelesaikan skripsi ini;
7. Ibu Sri Handayani, S.H., M.Hum., selaku penasehat akademik yang telah memberikan arahan, dukungan dan nasihat dalam menyusun rencana perkuliahan selama ini;

8. Kedua Orang Tua saya yang amat sangat saya cintai, Bapak Rudi Chandra, S.E., dan Ibu Kartini Chandra, S.E., terima kasih atas kasih sayang yang telah diberikan selama ini beserta nasihat, dukungan dan doa yang tak kunjung putus kepada saya;
9. Kakak saya yang saya sayangi, Dita Puspita Putri Chandra, S.E. dan Muhammad Ramadyan Samodro, A.Md., terima kasih banyak atas dukungannya serta nasihat yang diberikan selama ini dan semoga kita dapat menjadi anak yang dapat membanggakan dan membahagiakan orang tua;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar memberikan ilmu kepada mahasiswa, serta selalu memberi dukungan untuk terus mengejar cita-cita dan menjadi insan yang berguna di masa mendatang;
11. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiswa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
12. Sahabat-sahabat terbaik M. Fadh Anugrah Faizal, S.H., Farra Dinda Naffila, dan Pelangi terimakasih kalian selalu memberikan waktu dan selalu ada untuk saya dalam kondisi apapun;
13. *Asian Law Students' Association Local Chapter* Universitas Sriwijaya dan orang-orang hebat di dalamnya atas pengalaman organisasi dan ilmu yang telah diberikan dalam pembentukan karakter saya selama ini;

14. Teman-teman Similikiti Gurls, Minerva Amyra dan Nurvianti Chelsea Claresta, B.I.H.M., yang selalu memberi support dan guyonan disaat gundah dan melepaskan penat;
15. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu baik secara moril dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian tetap tertulis di dalam hati saya.

Semoga amal baik yang diberikan semua pihak mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 2020

Nikita Caesar Putri Chandra
NIM 02011281722162

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMAKASIH | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| ABSTRAK | xii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Ruang Lingkup | 8 |
| F. Kerangka Teori | 9 |
| G. Kerangka Konseptual | 11 |
| H. Metode Penelitian | 12 |
| Jenis Penelitian | 12 |
| Pendekatan Penelitian | 12 |
| Jenis dan Sumber Data | 13 |
| Teknik Pengumpulan Data | 15 |
| Teknik Penarikan Kesimpulan | 15 |
| Sistematika Penulisan | 15 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Pekerja | 17 |
| Pengertian Pekerja | 17 |
| Hak dan Kewajiban Pekerja | 19 |
| B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja | 24 |
| Pengertian Hubungan Kerja | 24 |

| | |
|---|----|
| Pengertian Perjanjian Kerja | 26 |
| Macam-Macam Perjanjian Kerja | 27 |
| Syarat Sah Perjanjian Kerja | 31 |
| C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum | 32 |
| Pengertian Perlindungan Hukum | 32 |
| Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum | 34 |
| D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja | 35 |
| Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja | 35 |
| Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja | 38 |
| Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja | 41 |
| E. Tinjauan Umum Tentang <i>COVID-19</i> | 43 |
| Pengertian <i>COVID-19</i> | 43 |
| Penyebab <i>COVID-19</i> | 45 |
| Dampak <i>COVID-19</i> | 45 |
| F. Tinjauan Umum Tentang PT. Grab Teknologi Indonesia | 48 |
| Sejarah dan Ekspansi PT. Grab Teknologi Indonesia | 48 |
| Perbedaan Karyawan dan Mitra Grab | 49 |

BAB III PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Bentuk Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Perusahaan Pada PT. Grab Teknologi Indonesia | 52 |
| Hubungan Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Perusahaan Pada PT. Grab Teknologi Indonesia | 52 |
| Berakhirnya Hubungan Kerja Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ... | 66 |
| B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Hak Pengupahan Yang Terkena PHK Akibat Dampak Pandemi <i>COVID-19</i> Pada PT. Grab Teknologi Indonesia | 68 |

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan..... 77

B. Saran..... 78

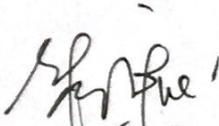
DAFTAR PUSTAKA 79

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dampak Pandemi COVID-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia**”, dengan metode penelitian empiris, yang dilakukan dengan mengkaji suatu permasalahan dari analisis data lapangan serta analisis hukum tertulis dari berbagai aspek, seperti teori, lingkup materi, dan undang-undang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dampak Pandemi COVID-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia serta mengetahui akibat hukum dari permasalahan tersebut. Hasil penelitian dari penulisan ini adalah mengikat para pihak sejak dibuatnya Perjanjian Kerja tersebut dan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak. Jika ikatan perjanjian dalam hubungan kerja itu putus akibat dampak pandemi COVID-19, maka Pihak Perusahaan/Pengusaha atau Pemberi Kerja harus memberikan hak dari Pekerja/Buruh tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, COVID-19, Pemutusan Hubungan Kerja

Pembimbing Utama,


Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP 197907182009122001

Pembimbing Pembantu,


Dian Afrilia, S.H., M.H.
NIP 198204132015042003

Ketua Bagian Hukum Perdata,


Sri Turatmiah, S.H., M.Hum
NIP 196511011992032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang memiliki banyak kebutuhan, terutama di kehidupan modern seperti saat ini. Pada dasarnya kebutuhan manusia secara alamiah adalah kebutuhan insidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi karena kebutuhan insidentil ini merupakan kebutuhan pokok dari manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut beranekaragam mulai dari kebutuhan papan, pangan, maupun sandang sampai dengan kebutuhan barang-barang mewah. Sehingga, manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Mulai dari pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Maksud dari pekerjaan yang diusahakan sendiri ialah bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab sendiri. Sedangkan, maksud dari bekerja dengan orang lain ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang telah atau akan memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia wajib tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaannya tersebut.¹

Makna dari bekerja ialah melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memberikan kepuasan dalam kebutuhan masyarakat. Di sisi

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010, hlm.1.

lain, bekerja juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan antar sesama umat manusia, yang berkaitan juga untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya adalah seseorang harus berusaha dan bekerja apabila ia ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, apabila tidak maka hal tersebut merupakan sesuatu yang mustahil.²

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), tujuan dari bangsa Indonesia ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan negara, terutama untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka pemerintah menjalankan pembangunan nasional. Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagai wujud realisasi pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³ Di dalam pengaturan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, orang yang bekerja disebut sebagai

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 3.

³ Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, hlm 1.

pekerja/buruh. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Indonesia saat ini sedang memasuki masa kritis pandemi *COVID-19*. *COVID-19* atau yang dikenal dengan nama *Coronavirus Disease 19* adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus2* (SARS-CoV-2). *COVID-19* dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti flu, hingga infeksi paru-paru, seperti pneumonia.⁵ Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Tim Gugus Tugas Percepatan Penanganan *COVID-19* pada tanggal 14 Agustus 2020, dari 216 negara yang terkonfirmasi 6.370.375 orang dinyatakan positif dan yang meninggal berjumlah 544.454 orang. Sedangkan untuk wilayah Indonesia, terdapat 132.816 kasus positif *COVID-19* yang menyebabkan korban meninggal dunia sebanyak 5.986 orang.⁶ Dampak yang ditimbulkan dari Pandemi *COVID-19* tidak hanya di bidang kesehatan, namun juga di bidang sosial dan ekonomi. Seperti halnya dari sisi ketenagakerjaan, banyak sekali permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh pekerja, salah satu contohnya ialah PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang paling ditakuti oleh pekerja, sebab pada dasarnya PHK merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.

⁴ Republik Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁵ Merry Dame Cristy Pane, *COVID-19*, <https://www.alodokter.com/covid-19>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2020 jam 14.13 WIB.

⁶ Data Sebaran, covid19.go.id, diakses tanggal 14 Agustus 2020 jam 14.24 WIB.

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁷ PHK merupakan suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁸

Secara sosiologis, fakta yang terjadi pada bulan Juni 2020, salah satu perusahaan transportasi di Asia Tenggara yang telah melakukan ekspansi di Indonesia terkhususnya di Kota Palembang atau yang dikenal dengan nama Grab melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 360 karyawannya. Jumlah tersebut diklaim setara dengan 5 persen dari total karyawan Grab.⁹ Anthony Tan selaku CEO dan *Co-Founder* Grab mengatakan, keputusan tersebut dilakukan sebagai dampak krisis pandemi *COVID-19*.

Secara yuridis, ketentuan mengenai pekerjaan diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dikatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal ini, pemerintah wajib

⁷ Republik Indonesia, Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 158.

⁹ Reska K. Nistanto, *Grab Mem-PHK 360 Karyawan, Termasuk di Indonesia*, <https://www.msn.com/id-id/berita/teknologidansains/grab-mem-phk-360-karyawantermasukdi-indonesia/ar-BB15yntw>, diakses pada tanggal 16 Agustus 2020 jam 09.16 WIB.

memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* atau yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, terdapat 8 hak dasar yang didapatkan pekerja, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, dan hak atas rahasia pribadi, serta hak atas kebebasan suara hati.¹⁰ Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perusahaan wajib memberikan hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja, seperti membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH). Sebagaimana yang di atur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19* telah mengatur tentang perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi *COVID-19*, yakni:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait *COVID-19* berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat

¹⁰ Anita R Kusumaningrum, *Hak Pekerja*, <https://www.slideshare.net/mobile/explore>, diakses pada tanggal 16 Agustus 2020 jam 09.47 WIB.

masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.

2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek *COVID-19* dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit *COVID-19* dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *COVID-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Selanjutnya, perlindungan pekerja/buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.¹¹ Namun tidak mengatur mengenai perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19*. Tujuan dalam memberikan

¹¹ Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Simbur Cahaya Vol. 24 No 1 Jan 2017, hlm 4398.

perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan ialah untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh, terutama terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK. Pada praktiknya, kebanyakan pihak perusahaan hanya ingin mempekerjakan para buruh secara maksimal dengan mentarget perusahaannya dan mencari untung atau *profit* sebesar-besarnya untuk dapat *survive* (bertahan) dalam situasi pandemi *COVID-19* saat ini, sehingga tidak lagi memikirkan nasib dari pekerja/buruhnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK AKIBAT DAMPAK PANDEMI *COVID-19* PADA PT. GRAB TEKNOLOGI INDONESIA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan diatas, maka dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana bentuk hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam hak pengupahan yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19* pada PT. Grab Teknologi Indonesia (GTI)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang lainnya yang berkaitan.
2. Untuk mengetahui apakah tujuan dan bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap hak pekerja dalam hak pengupahan yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19* pada PT. Grab Teknologi Indonesia (GTI).

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Pembahasan terhadap masalah yang akan diperoleh dalam skripsi ini akan dapat memberikan gambaran tentang upaya perlindungan hukum dalam permasalahan hak pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan. Selain daripada itu, agar penulisan ini dapat bermanfaat sebagai suatu kontribusi dalam pemikiran baik dari para sarjana/ahli maupun dari penulis sendiri bagi dunia pendidikan terkhususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan informasi dan menjadi acuan wacana bagi para praktisi yang ingin lebih mendalami dan mengetahui mengenai hak-hak pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam

ketenagakerjaan. Kemudian, untuk memahami permasalahan yang timbul dari hal tersebut, serta bagaimana penyelesaiannya.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini dibatasi pada bentuk hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yaitu karyawan yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19* pada PT. Grab Teknologi Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

F. Kerangka Teori

Di dalam penelitian hukum terdapat kerangka teori dan landasan dasar yang merupakan syarat yang sangat penting. Dalam suatu penelitian, kerangka teori mencakup konsep atau definisi operasional.¹² Definisi tersebut disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan dapat juga didasarkan pada hal-hal yang terdapat diluar peraturan perundang-undangan.

1. Teori Perjanjian Kerja

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang ditandai dengan hubungan upah atau gaji tertentu yang telah dirundingkan atau diperjanjikan. Dan dapat diartikan pula sebagai suatu hubungan dimana satu pihak (pemberi

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.133.

kerja) berhak memberi perintah dan pihak lain (pekerja/buruh) berkewajiban menaatinya atau disebut dengan *dientsverhoeding* (hubungan diperatas).¹³

Di lain sisi, menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa definisi dari perjanjian kerja ialah pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada perjanjian terkait pekerjaan dengan menerima upah dari pihak kedua (pemberi kerja), dan pemberi kerja mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah.¹⁴

Penulis memakai Teori Perjanjian Kerja untuk membahas atau menjawab permasalahan skripsi ke-1 dan ke-2.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah untuk mengayomi terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diatur oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.¹⁵

Sedangkan menurut CST Kansil, Perlindungan hukum adalah berbagai tindakan dan upaya hukum yang harus dilakukan dan diberikan oleh aparat penegak hukum untuk melindungi dirinya sendiri serta masyarakat dari campur

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.54.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, *Jurnal Masalah Hukum*, 1993.

tangan dan berbagai ancaman dari pihak manapun, sehingga memberikan rasa aman.

Penulis menggunakan Teori Perlindungan Hukum dengan tujuan untuk membahas dan menjawab permasalahan skripsi ke-2.

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mencakup dua definisi, yang pertama adalah adanya aturan umum yang membuat individu mengetahui tindakan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua adalah bentuk jaminan hukum yang melindungi individu dari penyalahgunaan kewenangan pemerintah, karena dengan aturan umum tersebut, individu dapat mengetahui apa saja yang dapat Negara berlakukan terhadap individu.¹⁶

Penulis memakai Teori Kepastian Hukum dengan tujuan untuk membahas dan menjawab permasalahan skripsi ke-1 dan ke-2.

E. Kerangka Konseptual

1. Hak Pekerja

Hak adalah kedudukan atau status yang harus diberikan kepada seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu.¹⁷ Adapun hak-hak yang didapatkan oleh pekerja diatur di dalam ICESCR (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) atau yang diratifikasi

¹⁶ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.

¹⁷ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 39.

menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yaitu, hak atas suatu pekerjaan, hak atas suatu upah yang adil, hak untuk dapat berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan serta kesehatan, hak untuk dapat diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, dan hak atas rahasia diri pribadi, serta hak atas suatu kebebasan suara hati.¹⁸

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran dari suatu hubungan kerja karena suatu sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara masing-masing pihak.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah jenis penelitian hukum yang menggunakan data primer. Menurut pendekatan empiris pengetahuan didasarkan atas fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi.¹⁹ Penelitian yang dilakukan adalah penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap hak pekerja

¹⁸ Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2009, hlm.10.

yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19* pada PT. Grab Teknologi Indonesia.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) adalah penelitian dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang ditangani.²⁰

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) ialah pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.²¹ Pandangan atau doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus (*case approach*) adalah pendekatan dengan menelaah pada kasus-kasus yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang dihadapi.²²

²⁰ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, Kencana, Jakarta, 2011, hlm 93.

²¹ *Ibid*

²² I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2016, hlm.14.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun mengenai jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat langsung dari PT. Grab Teknologi Indonesia di Kota Palembang. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (observasi) maupun wawancara.²³

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapat melalui penelitian kepustakaan, yang digolongkan kedalam:

a). Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer dapat didefinisikan sebagai aturan tertulis tentang perilaku manusia yang dibuat dan diberlakukan oleh negara. Sumber hukum primer ini mencakup peraturan yang diberlakukan oleh badan legislatif, dekrit eksekutif, keputusan pengadilan, dan peraturan atau keputusan badan pemerintah.²⁴ Adapun bahan hukum primer yang mengikat, meliputi:

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.16.

²⁴ Morris L. Cohen dan Ibrahim R, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 1995, hlm.20.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
5. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19*.

b). Bahan Hukum Sekunder

Data yang diperoleh dalam bahan hukum sekunder berasal dari bahan pustaka yang meliputi literatur, laporan, hasil penelitian sebelumnya, peraturan perundang-undangan yang relevan, dan buku ilmiah yang berkaitan dengan subjek penelitian.

c). Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan arah, petunjuk dan penjelasan bagi bahan hukum primer dan sekunder yang berupa artikel, ensiklopedia, dan kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data digunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan yang dilakukan dengan menerapkan analisis yang menggunakan metode kualitatif secara deskriptif yang kemudian dikonstruksikan dalam suatu penelitian.

5. Teknik Penarikan Kesimpulan

Data primer dan data sekunder yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dalam arti diuraikan dan dihubungkan secara sistematis dalam bentuk kata-kata untuk kemudian ditarik

kesimpulan-kesimpulan yang menggambarkan jawaban dari permasalahan yang dibahas penulisan skripsi.

6. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui isi dari penulisan skripsi ini, disusunlah sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari 4 (empat) bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang penulisan, permasalahan, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, dan kerangka konseptual serta metodologi yang mencakup: jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, metode bahan hukum, dan teknik penarikan kesimpulan. Diakhir bab disertakan juga sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini menyajikan tentang pembahasan secara umum dan secara khusus mengenai perlindungan hukum serta menjelaskan pengertian dari hak pekerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai bagaimana bentuk hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam hak pengupahan yang terkena

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat dampak pandemi *COVID-19* pada PT. Grab Teknologi Indonesia (GTI).

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup dari penulisan skripsi yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan serta analisis yang dilakukan. Kesimpulan ini mencakup inti dari penulisan skripsi dan saran merupakan langkah-langkah upaya untuk mengetahui permasalahan yang timbul beserta langkah pemecahannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Khakim, 2020, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dien, Medan.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- F.X. Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- I Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Morris L. Cohen dan Ibrahim R, 1995, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Peter Mahmud, 2011, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, Kencana, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.

- R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 2009, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Zainal Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Undang-Undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) Jakarta: Buana Press, 2014.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557. Sekretariat Negara. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573. Sekretariat Negara. Jakarta

C. Sumber Lainnya

1. Jurnal

- Ashabul Kahfi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudential*, Vol.3 No.2, Desember 2016.
- Darwis Anatami, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam”, *Jurnal Al’adalah*, Vol 13, No.2, 2016.
- Lis Julianti, ”Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia”, *Jurnal Advokasi*, Vol. 5, No.1, 2015.
- Luthvi Febryka Nola, Perjanjian Kemitraan vs Perjanjian Kerja Bagi Pengemudi Ojek *Online*, *Puslit BKD*, Vol. X, No. 07/I/Puslit/April/2018.
- Netty Endrawati, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 12 No.2, Mei 2012.
- RR. Ani Wijayanti, Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, *UKI Press*, 2004.
- Satjipto Rahardjo, Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*, 1993.
- Shinta Kumala Sari, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah, *Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, 2011.
- Sonhaji, “Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja *Outsourcing*”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 46 No.2, 2007.
- Suci Flambonita, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan, *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. 24 No 1 Jan, 2017.
- Suci Flambonita, AR Budiono, I Permadi, A Madjid, Perlindungan Hukum Bagi *Home Based Worker* Atas Upah Yang Layak Sebagai Perwujudan Keadilan Sosial, *Doctoral Thesis Sriwijaya University*, 2019.
- Tanti Kirana Utami, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol.28, 01 Februari 2013.

2. Artikel dan Internet

Anita RKusumaningrum, *Hak Pekerja*, <https://www.slideshare.net/mobile/explore>.

Aris Munandar, *Penjelasan tentang COVID-19*, <https://www.kompasiana.com/dan-garis/5e821764d541df33b1388bc4/penjelasan-tentang-covid-19>.

Grab, *Grab's Location at Any of the Cities of Indonesia*, <https://www.grab.com/id.en/locations/>.

Jawahir Gustav Rizal, *Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia*, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=3>.

Legal Akses, *Hubungan Kerja (Perusahaan dan Karyawan)*, <https://www/legalakses.com/hubungan-kerja-perusahaan-dan-karyawan/>.

Merry Dame Cristy Pane, *COVID-19*, <https://www.alodokter.com/covid-19>.

Data Sebaran, covid19.go.id.

Reska K. Nistanto, *Grab Mem-PHK 360 Karyawan, Termasuk di Indonesia*, <https://www.msn.com/id-id/berita/teknologidansains/grab-mem-phk-360-karyawantermasuk-di-indonesia/ar-BB15yntw>.

Tokopedia Kamus Keuangan, *Apa Itu Ekspansi?*, <https://kamus.tokopedia.com/e/ekspansi/>.

Anita RKusumaningrum, *Hak Pekerja*, <https://www.slideshare.net/mobile/explore>.