

Kekaburan Norma Hukum Hubungan Industrial tentang Force Majeur Saat Menghadapi Kondisi Pandemi Covid 19

Agus Salim Ra'is^{1*}, Didik Suhariyanto², Ismail³

^{1,2,3} Universitas Bung Karno Jakarta, Indonesia

Email: guguslegal@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kekaburan norma hukum terkait hubungan industrial dalam konteks force majeure pada masa pandemi Covid-19. Fokus utama adalah pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kondisi force majeure. Ditemukan bahwa ketentuan force majeure yang tidak mengalami perubahan atau revisi dalam undang-undang terbaru menyebabkan ketidakpastian hukum, memungkinkan pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa kewajiban membayar pesangon. Kekaburan norma ini mengakibatkan pelanggaran asas legalitas, kepastian hukum, dan kemanfaatan, serta berdampak negatif pada perlindungan tenaga kerja, khususnya dalam situasi krisis seperti pandemi.

Kata Kunci: Norma Hukum, Hubungan Industrial, Force Majeure

Abstract

This study examines the ambiguity of legal norms related to industrial relations in the context of force majeure during the Covid-19 pandemic. The main focus is on the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, which regulates termination of employment (PHK) and force majeure conditions. It was found that force majeure provisions that have not undergone changes or revisions in the latest law have caused legal uncertainty, allowing employers to carry out unilateral layoffs without the obligation to pay severance pay. This ambiguity of norms results in violations of the principles of legality, legal certainty, and utility, and has a negative impact on labor protection, especially in crisis situations such as the pandemic.

Keywords: Legal Norms, Industrial Relations, Force Majeure.

Pendahuluan

Dunia industri mengalami dampak yang sangat signifikan selama terjadinya pandemi Covid-19 selama periode Maret 2020 hingga Juni 2023 (Edi, 2009). Pandemi Covid 19 telah mengakibatkan resesi perekonomian dunia karena menurunnya daya beli masyarakat yang mengakibatkan terganggunya mata rantai suplay and demand akan kebutuhan barang-barang (Aeni, 2021);(Indayani & Hartono, 2020). Baik barang

kebutuhan primer, sekunder maupun tersier. Hal itulah yang mengakibatkan permintaan akan barang mengalami penurunan yang signifikan yang berdampak terhadap kalangan industri termasuk di Indonesia (Husodo, 2019).

Dampak pandemi Covid 19 yang signifikan itu juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) 72.983 pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama Pandemi Covid-19. Selain itu menurut data dari Kementerian Tenaga Kerja terdapat 29,12 juta orang penduduk usia kerja yang terkena dampak Pandemi Covid-19) (Permatasari, 2021). Sementara itu berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021 (Desty & Wahyono, 2021). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,83 persen poin).

Badan Pusat Statistik (BPS) Menurut Sensus Ekonomi 2016, ada 26,71 juta perusahaan di Indonesia yang bergerak di sektor non-pertanian. Para tenaga kerja itu rentan mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan tempat mereka berkerja karena kondisi pandemi. Tenaga kerja baik yang bestatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) itu terancam mendapat PHK tanpa memperoleh pesangon, karena pihak perusahaan beralih itu masuk kategori force majeure maupun kondisi kahar.

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan tidak diatur ketentuan perusahaan tetap harus membayar pesangon tenaga kerja jika dalam kondisi pandemi atau force majeure atau kahar seperti yang tercantum dalam Pasal 164 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bagijo, 2014).

Tidak adanya parameter atau kriteria yang jelas itu bisa dimanipulasi oleh para pengusaha, misalnya digunakan untuk menutupi kesalahan tata kelola manajemen (mismanagemen) para pengusaha, sehingga mereka mengalami kerugian, tetapi mereka tidak mau memberikan pesangon secara memadai dengan menyatakan mereka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal dengan dalih ada kondisi kahar atau force majeure karena terjadi pandemi Covid-19 (Almira et al., 2021).

Padahal sesuai dengan ketentuan Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa setiap anggota direksi wajib dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan. Dengan demikian direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan, artinya secara *fiduciary* harus melaksanakan *standard of care*). Artinya para direksi tetap harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan kewajiban perusahaan apabila perusahaan tersebut melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawannya (Pitoyo et al., 2020).

Sementara berdasarkan ketentuan Pasal 97 ayat (5) huruf c Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa direktur tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian perusahaan apabila ia dapat membuktikan bahwa

ia tidak melakukan transaksi yang mengandung benturan kepentingan, baik langsung maupun tidak langsung.

Penelitian dilakukan oleh Hendra Dinata, Ismail, Puguh Aji Setiawan, Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Bung Karno, Jakarta, dan dimuat dalam Jurnal Ilmiah, *Global Education*, Edisi Mei tahun 2023 yang berjudul : *Kepastian Hukum Pandemi Covid 19 Sebagai Penentuan Keadaan Kahar di Dalam Perjanjian Pembiayaan Multiguna*), yang berisi tentang upaya penghindaran dari perjanjian kontraktual karena alasan *force majeure*.

Penelitian dilakukan oleh Isfardiyana (2020) Hasil pandemi COVID-19 dievaluasi berdasarkan tingkat rintangan atau halangan yang memenuhi syarat untuk keadaan memaksa. Seperti yang diketahui, pandemi COVID-19 bukanlah rintangan atau halangan yang memenuhi syarat untuk keadaan memaksa. Didasarkan pada teori ketidakmungkinan diketahui bahwa pemenuhan prestasi selama pandemi masih mungkin dilakukan, pandemi COVID-19 dianggap sebagai keadaan memaksa yang relatif (nisbi) atau termasuk dalam kategori ini.

Sesuai dengan Pasal 1244 dan 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ketika proposal untuk undang-undang atau peraturan pemerintah yang baru dibuat, terdapat klausul yang dapat menimbulkan keadaan memaksa, yang berisi saran untuk pembuatan norma baru yang secara eksplisit menjelaskan tentang apa itu kondisi *force majeure*. Dengan demikian banyak syarat-syarat atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak hanya bisa berdalih jika PHK itu dilakukan oleh perusahaan karena telah terjadi kondisi yang darurat, kahar atau *force majeure* tanpa melalui proses audit terhadap berbagai parameter atau kualifikasi kondisi *force majeure*, sehingga tidak dimanipulasi oleh para pengusaha untuk menghindari tanggung jawab perusahaanya).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif karena tekanannya pada aspek hukum sebagai sebuah norma yang mengat hubungan industrial dan sistem hukum yang pada akhirnya akan menentukan bagaimana hukum ditaati, dilanggar, atau disimpangi oleh kekuatan-kekuatan sosial. Dengan kata lain, yuridis sosiologis menganggap hukum bukan hanya peraturan atau kaidah, tetapi juga bagaimana hukum berfungsi dalam masyarakat.

Hasil dan Pembahasan

Selain mencari referensi berupa penelitian sejenis, Penulis atau peneliti mencari dua putusan yakni Putusan No: 20/Pdt.Sus/PHI/2021/PN. Dps dan Putusan Nomor 17/Pdt.Sus/PHI/2020/PN. Dps yang bisa dijadikan yurisprudensi tentang definisi *force majeure* yang menjadi multi tafsir yakni: 1) Putusan No : 20/Pdt.Sus/PHI/2021/PN. Dps Putusan hakim menolak gugatan penggugat konvensi yakni 34 karyawan PT. Dua Cahaya Anugerah pemilik 'Hotel W Bali Seminyak' untuk memberikan uang pesangon kepada 34 karyawan dengan pertimbangan adanya kondisi *force majeure*. 2) Putusan

Nomor17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps Putusan hakim mengabulkan gugatan penggugat yakni Kho Siong Ki dan memerintahkan agar tergugat yakni PT Merpati Abadi Sejahtera memberikan pesangon kepada para karyawan meski terjadi kondisi *force majeure*.

Mengacu pada tiga penelitian sejenis serta dua putusan yakni putusan No : 20/Pdt.Sus/PHI/2021/PN. Dps dan Putusan Nomor 17/Pdt.Sus PHI/2020/PN.Dps, maka norma hukum yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan secara filosofis belum memberikan jaminan dan perlindungan hukum sekaligus meningkatkan kesejahteraan kaum buruh/karyawan seperti dalam butir c dan d pertimbangan terbitnya Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berisi tentang perintah untuk melindungi serta meningkatkan kesejahteraan kaum buruh/karyawan (Muhammad, 1976).

Kondisi itu menurut Penulis mencerminkan adanya *contradictio* in intermis (kondisi yang masih bertolak belakang) antara konsideran penerbitan undang-undang dengan kondisi yang sesungguhnya (das sein dan das sollen) (Halilah & Arif, 2021);(Buana, 2010). Dengan kondisi seperti itu maka Penulis menilai ada beberapa pelanggaran terhadap prinsip-prinsip maupun asas-asas hukum diantaranya:

Pertama adalah Asas Legalitas, ketentuan hukum tidak bisa diperlakukan selama belum ada norma yang mengaturnya (*nullum delictum noella poena pravieta lege poenalli*) (Situngkir, 2018);(Firmansyah, 2015);(Setyawan, 2021). Maka diperlukan norma hukum baru yang mengatur hubungan industrial untuk memberikan perlindungan terhadap nasib buruh/ karyawan terutama terkait kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon setelah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Hafizah et al., 2022). Seperti diketahui jumlah tenaga kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) terbaru, jumlah penduduk di Indonesia kini telah mencapai sebanyak 278,69 juta jiwa pada pertengahan 2023). Dengan jumlah penduduk yang sangat besar itu diperlukan penyediaan lapangan kerja yang memadai sebagai bentuk perwujudan dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap warga Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Kedua adalah Asas Kepastian Hukum (*Law Enforcement*), untuk menciptakan hubungan industri yang layak seperti dalam point pertama dari definisi yang diberikan oleh ekonom Faisal Basri, itu diperlukan norma-norma hukum untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif para pekerja berupa pemberian upah yang layak (Febriyanto & Rohman, 2018);(Prayogo, 2016);(Halilah & Arif, 2021). Dalam sistem hukum di Indonesia proses pengupahan itu telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Proses pemberian upah/gaji para tenaga kerja itu telah diatur dengan berbagai batasan seperti Upah Minimum Regional (UMR) yang berbeda-beda setiap daerah dengan menggunakan dasar konversi berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) setiap daerah tempat industri itu berada. Namun selama terjadinya pandemi Covid-19

yang terjadi selama bulan Maret 2020 hingga bulan Juni 2023 terungkap jika telah banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal karena terdampak oleh pandemi yang mengakibatkan terjadinya resesi dunia termasuk di Indonesia.

Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) 72.983 pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama Pandemi Covid-19. Selain itu menurut data dari Kementerian Tenaga Kerja terdapat 29,12 juta orang penduduk usia kerja yang terkena dampak Pandemi Covid-19). Sementara itu berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021. Ternyata banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan pesangon yang memadai terhadap para tenaga kerja yang memadai. Karena banyak perusahaan yang beralih jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu terjadi karena kondisi force majeure berupa terjadinya pandemi Covid-19 sehingga para pengusaha beralih tidak mampu membayar pesangon para karyawannya (Ramadhani, 2022).

Ironisnya, ada kekosongan norma hukum yang mengatur tentang kondisi kahar maupun force majeure dalam sistem hukum ketenaga kerjaan (Eleanora, 2012);(Shubhan, 2015). Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 164 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh karena perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (force majeure). Dalam hal ini, pekerja atau buruh berhak atas pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (2) Laporan keuangan dari dua (dua) tahun terakhir perusahaan harus diaudit oleh akuntan publik untuk menunjukkan kerugian yang dimaksud dalam ayat (1). (3) Jika perusahaan tutup bukan karena kehilangan uang selama dua tahun berturut-turut atau karena keadaan memaksa (force majeure), pengusaha dapat memutuskan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh sebagai bentuk efisiensi. Dalam hal ini, pekerja atau buruh berhak atas pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai ketentuan.

Frasa “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun atau karena keadaan memaksa (force majeure).” memperlihatkan adanya kekaburan norma hukum. Maka untuk menciptakan hubungan industri yang layak seperti dalam point pertama dari definisi yang diberikan oleh ekonom Faisal Basri, itu diperlukan norma-norma hukum untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif para pekerja berupa pemberian upah yang layak. Sesuai asas kepastian hukum (law enforcement), menurut Gustav Radbuch, maka setiap proses peradilan hingga putusan hakim idealnya harus mengandung *idee das rech* yaitu aspek keadilan (*gerechtigheit*), aspek kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan aspek kemanfaatan (*zwechthmatigkeit*) (Harahap, 2011).

Ketiga adalah Asas Kemanfaatan Hukum, pemberian perlindungan hukum terhadap para buruh maupun karyawan itu bisa memberikan jaminan akan kesejahteraan

buruh/karyawan sekaligus bisa memberikan multiplier effect terhadap lingkungan pekerja perlu adanya sebuah norma hukum yang mengatur secara detail tentang kondisi kahar (*force majeure*) seperti yang dimaksud (Nugroho & Eskanugraha, 2023);(Firnanda et al., 2021). Tidak adanya norma hukum yang memberikan perlindungan hukum terhadap para buruh maupun karyawan yang bisa memberikan jaminan akan kesejahteraan buruh/karyawan sekaligus bisa memberikan multiplier effect terhadap lingkungan pekerja itu menunjukkan jika hukum belum bisa memberikan manfaat seperti teori utilitarianisme Jeremy Betham yang menyatakan yang menyatakan bahwa hukum memiliki tujuan untuk melahirkan manfaat yang sebesar besarnya bagi masyarakat untuk mendapatkan kebahagiaan).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan bahwa Dalam menilai dampak kekosongan norma hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, ditemukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan force majeure tidak mengalami perubahan signifikan.

Pasal 164 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur kondisi force majeure dianggap multitafsir dan tidak disesuaikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga memungkinkan pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa kewajiban membayar pesangon. Hal ini menimbulkan *contradictio in terminis* antara tujuan perlindungan tenaga kerja dan praktik yang terjadi di lapangan. Kekosongan norma ini melanggar asas legalitas, kepastian hukum, dan kemanfaatan, yang berdampak pada ketidakpastian hukum bagi 29,12 juta tenaga kerja yang terkena dampak pandemi dan 143,72 juta tenaga kerja secara umum, mengancam kesejahteraan mereka di tengah kondisi yang tidak menentu.

BIBLIOGRAFI

- Aeni, N. (2021). Pandemi covid-19: Dampak kesehatan, ekonomi, & sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan IPTEK*, 17(1), 17–34.
- Almira, N. A., Bakti, D. K., & Saptiani, F. (2021). Komitmen Organisasi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 4(2), 81–91.
- Bagijo, H. E. (2014). *Negara hukum & Mahkamah Konstitusi: perwujudan negara hukum yang demokratis melalui wewenang Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang*. LaksBang Grafika.
- Buana, M. S. (2010). *HUBUNGAN TARIK-MENARIK ANTARA ASAS KEPASTIAN HUKUM (LEGAL CERTAINTY) DENGAN ASAS KEADILAN (SUBSTANTIAL JUSTICE) DALAM PUTUSAN-PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI*. Universitas Islam Indonesia.
- Desty, E. M., & Wahyono, B. (2021). Kunjungan Balita ke Posyandu pada Masa Pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(3), 544–554.
- Edi, S. (2009). *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri, Memperkuat CSR*. Alfabeta. Bandung.

- Eleanora, F. N. (2012). Pancasila Sebagai Norma Dasar Dalam Sistem Hukum Indonesia. *ADIL: Jurnal Hukum*, 3(1), 141–165.
- Febriyanto, T., & Rohman, A. T. (2018). Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 139–154.
- Firmansyah, H. (2015). Hukum Pidana Materil dan Formil: Asas Legalitas. *Jakarta: USAID-The Asia Foundation-Kemitraan Partnership*.
- Firnanda, A., Fitri, C., & Ardianto, F. (2021). Evaluasi Program Kartu Prakerja ditinjau dari asas kemanfaatan dan aksesibilitas. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 4(2), 170–180.
- Hafizah, A., Ablisar, M., & Lubis, R. (2022). Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana Indonesia Dan Hukum Pidana Islam. *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, 1(1), 1–10.
- Halilah, S., & Arif, M. F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 4(II).
- Harahap, M. Y. (2011). *Hukum Perseroan Terbatas, Sinar Grafika*. Jakarta.
- Husodo, J. A. (2019). Urgensi Lembaga Pembentuk Peraturan Perundang-Undangan untuk Mendukung Reformasi Regulasi di Indonesia. *Prosiding Forum Akademik Kebijakan Reformasi Regulasi*. Yogyakarta, 3.
- Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 201–208.
- Isfardiyana, S. H., & SH, M. H. (2020). *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Keadaan Memaksa Oleh Debitor Dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*.
- Muhammad, B. (1976). Asas asas hukum adat: suatu pengantar. (*No Title*).
- Nugroho, F. M., & Eskanugraha, A. P. (2023). Refleksi Asas Kemanfaatan: Mengilhami Asas Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Tiada Kesalahan Tanpa Kemanfaatan. *Puskapsi Law Review*, 3(1), 121–138.
- Permatasari, T. (2021). Pelayanan Gizi Rumah Sakit di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Medika Hutama*, 3(01 Oktober), 1417–1425.
- Pitoyo, A. J., Aditya, B., & Amri, I. (2020). The impacts of COVID-19 pandemic to informal economic sector in Indonesia: Theoretical and empirical comparison. *E3S Web of Conferences*, 200, 3014.
- Prayogo, R. (2016). Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil dan dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi tentang Pedoman Beracara dalam Pengujian Undang-undang. *Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum Dan HAM*.
- Ramadhani, F. (2022). *Analisis Pengaturan Kewenangan Pejabat Pelaksana Tugas Sementara Kepala Daerah Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Setyawan, V. P. (2021). Asas Legalitas Dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Justitia et Pax*, 37(1).
- Shubhan, M. H. (2015). *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Indonesia*. Cetakan ke-5, April.
- Situngkir, D. A. (2018). Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana Nasional Dan Hukum Pidana Internasional. *Soumatara Law Review*, 1(1), 22–42.

Copyright holder:

Agus Salim Ra'is, Didik Suhariyanto, Ismail (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

