

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Corona Virus Disease 2019 atau Covid-19 adalah jenis penyakit baru yang disebabkan oleh virus dari golongan *coronavirus*, yaitu SARS-CoV-2.¹ Covid-19 ini adalah virus yang dikenal dengan penyebaran yang sangat cepat. Awal tahun 2020 penyebaran Covid-19 ini sudah sampai ke negara-negara di berbagai belahan dunia. Maka tanggal 30 Januari 2020 *World Health Organization* (WHO) menetapkan bahwa Covid-19 sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia/ *Public Health Emergency Of International Concern* (KKMMD/PHEIC).²

Cepatnya penyebaran Covid-19 ini juga menyebabkan peningkatan pasien positif Covid-19 juga sangat cepat. Hingga Jumat, 17 April 2020 jumlah kasus pasien Positif Covid-19 di seluruh dunia mencapai 2.179.905 orang.³ Presiden Indonesia Joko Widodo pada tanggal 2 Maret 2020 untuk pertama sekali mengkonfirmasi secara resmi bahwa ada 2 (dua) orang warga Depok, Jawa Barat yang positif terpapar Covid-19. Dua kasus ini lah yang memulai penyebaran Covid-19 di Indonesia.

¹ Adityo Susilo, "Corona Virus Disease 2019: Tinjau Literatur Terkini", *Jurnal: Penyakit Dalam*, Vol. 7 No. 1, 2020, hlm. 45.

² Kementerian Kesehatan, *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (covid-19)*, Revisi ke-3, Kementerian Kesehatan. hlm.11,

³ Yuliana, "update Corona Global: 2,1 juta terinfeksi, 546 ribu sembuh," *CNN INDONESIA*, Berita, 20 April 2020 pukul 22.24 WIB.

Pengupayaan pencegahan Covid-19 ini pemerintah Indonesia pada tanggal 13 Maret 2020 mengeluarkan Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (COVID-19), yang bertujuan untuk melaksanakan penanganan terhadap Covid-19 dengan cara meningkatkan kesanggupan negara menyesuaikan diri dengan keadaan pandemi saat ini. Selanjutnya pada tanggal 31 Maret 2020 Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Pemberlakuan PP tersebut pada kenyataannya tidak dapat menghentikan dan memutuskan penyebaran virus, bahkan dalam sektor perekonomian mengalami dampak yang sangat besar sehingga Presiden Joko Widodo mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan.

Dampak yang sangat besar yang dirasakan oleh Negara Indonesia salah satunya disebabkan pemberlakuan PSBB yang mendorong penerapan WFH, dimana penerapan WFH ini mendorong pada pengurangan jumlah pekerja/buruh atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban dan perjanjian antara

pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan perjanjian menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.⁴ Maka dapat disimpulkan bahwa tindak PHK bagi karyawan adalah langkah terakhir yang dapat dilakukan untuk melindungi perusahaan, demikian PHK adalah macam pengakhiran perjanjian dari pekerja/buruh,⁵ sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 151 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartite yang tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Dengan adanya PHK maka hubungan hukum maupun hubungan kerja antara pemberi kerja (pengusaha atau perusahaan) dengan pencari kerja (pekerja atau buruh) baik yang dibuat dalam perjanjian lisan maupun perjanjian tertulis akan berakhir.

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 4, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.49.

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.178.

Semenjak adanya pandemi Covid-19, berdasarkan data Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mencatat hingga 7 Agustus 2021 saja, jumlah pekerja sektor formal maupun sektor informal yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun yang dirumahkan mencapai 538.305 pekerja dihitung semenjak Maret 2021.⁶ Bahkan menurut Dirjen Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial (PHI & Jamsos) Kementerian Ketenagakerjaan Indah Anggoro menyampaikan jumlah PHK tersebut telah melebihi 50 persen dari perkiraan kemenaker untuk angka PHK tahun 2021. Seperti halnya salah satu perusahaan perhotelan yaitu Hotel W Bali Seminyak yang melakukan pemutusan hubungan kerja semenjak bulan Maret 2021, terhadap 100 pekerja dengan alasan *force majeure*, walau beberapa bulan sebelumnya sudah ada upaya yang dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja namun tetap saja surat pemberhentian kerja tetap di kirimkan dengan alasan *force majeure*. Tidak hanya itu saja berdasarkan putusan-putusan pengadilan banyak sekali pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan *force majeure*, salah satunya adalah Putusan PN Surabaya Nomor 400/Pdt.Bth-PHI/2021/PN Sby, yang dimana PT. Paramithatama Asriraya melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sejumlah karyawannya semenjak masa pandemi dengan alasan *force majeure*. Selain itu juga banyak perusahaan besar lainnya yang melakukan PHK terhadap karyawan, seperti halnya dengan Traveloka, Ramayana, KFC dan Staquo.

⁶ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Tenaga kerja Tahun 2021*, Badan Pusat Statistik, 2021. <https://www.bps.go.id/publication/2021/12/07/ee355fee591c3b6841d361b/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2021.html>

Banyaknya pemberhentian tenaga kerja ini dilakukan dengan alasan terpaksa (*Force Majeur*). Keadaan memaksa sebagai alasan pemberlakuan PHK ini juga didukung dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan bencana Non-alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 1 Angka (3) bencana non-alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa non-alam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

Pada dasarnya keadaan memaksa (*Force Majeur*) diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang dijelaskan dalam Pasal 1244 KUH Perdata, yang berbunyi:

“Jika ada alasan untuk itu si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya di perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya.”

Lalu pada pasal 1245 KUH Perdata disebutkan:

“Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tak disengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”⁷

Dari kedua pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keadaan memaksa (*Force Majeure*) adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu

⁷ Anisa Dian, “Pandemi Corona sebagai Alasan Force Majeure dalam Suatu Kontrak Bisnis”, *E-Jurnal: Supremasi Hukum.*, Vol. 9 No. 1, 2020, hlm. 43.

perikatan, yang tidak atau tidak dapat dipenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk memberi ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya.⁸

Berdasarkan pasal-pasal KUH Perdata di atas, maka unsur unsur dari keadaan memaksa (*Force Majeure*) meliputi:

- a. Peristiwa yang tidak terduga;
- b. Tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur;
- c. Tidak ada itikad buruk dari debitur;
- d. Adanya keadaan yang tidak disengaja dari debitur;
- e. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi;
- f. Jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan;
- g. Keadaan di luar kesalahan debitur;
- h. Debitur tidak gagal berprestasi;
- i. Kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapapun;
- j. Debitur terbukti tidak melakukan kesalahan atau kelalaian.⁹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan *Force Majeure* diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 Angka 42 yang menambahkan Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeure*)”.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan memaksa (*Force Majeur*) akibat Covid-19 ini juga mendorong disahkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu

⁸ Rahmat S.S, *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, National Legal Reform Program, Jakarta, 2010, hlm. 3.

⁹ *Ibid.*, hlm.6

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Peraturan ini menetapkan PHK terhadap pekerja atas alasan efisiensi maupun *Force Majeur* yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, sehingga perusahaan tidak dapat menyanggupi kewajibannya, sehingga perusahaan diperbolehkan untuk membayar uang pesangon sebesar setengah dari ketentuan yang ditetapkan. Lebih lanjut, Pasal 45 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan alasan memaksa (*Force Majeure*) maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c. Dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Dengan dikeluarkannya PP ini banyak yang menganggap bahwa Undang-Undang Cipta Kerja melalui PP No.35 Tahun 2021 memberikan kemudahan bagi pengusaha dalam melakukan PHK dalam keadaan terpaksa. Karena menurut PP No.35 Tahun 2021 tersebut jika melakukan PHK tidak perlu lagi memberikan surat pemberitahuan PHK kepada pekerja/buruh karena bisa langsung mengakhiri hubungan kerja. Dan juga pengaturan PP No.35 Tahun 2021 ini juga dianggap dapat menghindari kerugian besar bagi perusahaan karena uang pesangon yang dimaksudkan dalam PP No.35 Tahun 2021 lebih rendah dari peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kenyataannya, pengaturan PHK dengan alasan *force majeure* dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, masih kurang jelas dalam menjelaskan tentang PHK dengan alasan Keadaan Memaksa (*Force Majeure*), unsur-unsur keadaan memaksa yang dimaksud kurang jelas di kaji dalam Undang-Undang tersebut. Bahkan dalam Pasal 154 A UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hanya membahas PHK dengan alasan *force majeure* saja, tanpa menjelaskan kriteria dari *force majeure* itu sendiri. Bahkan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 yang sebelumnya membahas tentang PHK dengan alasan *force majeure* telah di hapuskan di UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. yang membuat pengertian dan unsur dari *force majeure* tersebut semakin tidak jelas.

Banyak sekali berpendapat dengan adanya pandemi covid-19 maka itu dapat dinyatakan sebagai alasan mutlak untuk melakukan PHK. Seperti pendapat Yusuf Rendi dalam tulisannya menyatakan : “ Pengusaha dapat menggunakan pandemi corona sebagai alasan *force majeure* untuk melakukan PHK, mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan.”¹⁰ Namun pada hakikatnya penetapan pandemi sebagai bencana non-alam tidak dapat digunakan secara otomatis sebagai alasan untuk mem- PHK (membatalkan perjanjian) antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Sebagaimana Pasal 1338 KUHPer yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau

¹⁰ Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal: Yurisprudensi*, Vol.3 No.2, 2020, hlm. 133.

karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup. Selanjutnya tidak semua perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan *Force Majeure*, karena pada kenyataannya tidak semua perusahaan terdampak dengan keberadaan Covid-19.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan terpaksa (*Force Majeure*) hanya dapat diterima apabila telah memenuhi unsur-unsur keadaan memaksa yang merupakan suatu peristiwa yang terduga dan tidak dapat dihindari sehingga tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak perusahaan. Sehingga pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh harus diperhatikan sesuai prosedur yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam lagi skripsi yang berjudul ***Force Majeur dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perspektif Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia.***

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemutusan hubungan kerja menggunakan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, ditinjau dari prinsip kepastian hukum?

2. Bagaimanakah konsep dari *Force Majeur* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19 sesuai dengan perspektif peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui analisis pemutusan hubungan kerja menggunakan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, ditinjau dari prinsip kepastian hukum.
- b. Untuk mengetahui konsep dari *Force Majeur* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19 sesuai dengan perspektif peraturan perundang-undangan di Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai *Force Majeure* sebagai alasan Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) bagi penulis dan juga bagi pembaca. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pengusaha atau pekerja dalam pelaksanaan PHK untuk lebih memperhatikan perlindungan hukum terhadap para pegawai yang terkena PHK dengan alasan *Force Majeure*.

- b. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam penciptaan Undang-Undang baru berkenaan dengan *Force Majeure* Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap pekerja/buruh Di Masa Pandemi Covid-19, juga memberikan pemikiran bagi masyarakat maupun perusahaan yang hendak melakukan PHK dengan alasan *Force Majeure*.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan penjelasan mengenai apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis memberikan pengertian mengenai judul penelitian ini :

1. *Force Majeure*

Force Majeure atau keadaan terpaksa dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dijelaskan dalam pasal 1244 KUH Perdata, yang berbunyi: "Jika ada alasan untuk itu si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya di perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya." Lalu pada pasal 1245 KUH Perdata disebutkan: "Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tak disengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang."

Dari kedua pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keadaan memaksa (*Force Majeure*) adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan, yang tidak atau tidak dapat dipenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk memberi ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena beberapa sebab.¹¹ Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (25), pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

3. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam Bentuk lain.¹² Hal ini sepadan dengan istilah tenaga kerja yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (2) yang berbunyi, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

¹¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.176.

¹² Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, hlm.19.

barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

4. Pandemi Covid-19

Kementerian kesehatan Republik Indonesia menjelaskan Pandemi Covid-19 (*coronavirus disease 2019*) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis coronavirus baru yaitu Sars-CoV-2, dapat menimbulkan gejala gangguan pernafasan akut seperti demam diatas 38°C, batuk dan sesak nafas bagi manusia. Sedangkan menurut KBBI Pandemi adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara konsep penelitian ini menjelaskan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa Pandemi Covid-19 dengan alasan *Force Majeure*.

E. Landasan Teoritis

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Sedangkan teori kepastian hukum merupakan perlindungan *justiciable* dari tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang akan mendapatkan sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.¹³

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa

¹³ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Cet. 1, LaksBang Pressindo, Surabaya, 2017, hlm. 37.

keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah dan karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh di bebaskan atau di lakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁴

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya mengatakan bahwa, Van Applerdom mengemukakan pengertian kepastian hukum yaitu, pertama, kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah konkret. Dengan demikian pihak-pihak berperkara sudah dapat mengetahui sejak awal ketentuan-ketentuan apakah yang akan dipergunakan dalam sengketa tersebut. Kedua, kepastian hukum berarti perlindungan hukum, dalam hal ini pihak yang bersengketa dapat dihindarkan dari kesewenang-wenangan penghakiman.¹⁵

Jan Michiel Otto juga mendefenisikan kepastian Hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

1. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) Negara.
2. Instansi-instansi pengusaha (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
4. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berfikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
5. Keputusan pengadilan secara konkrit dilaksanakan.¹⁶

¹⁴ Ridwan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 1999, hlm.23.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana, hlm. 59.

¹⁶ Soersono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2011.

Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa hukum yang berisi keadilan dan norma-norma yang bertujuan memajukan kebaikan dalam hidup manusia benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁷ Dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Hukum dapat juga difungsikan sebagai perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel melainkan juga bersifat antisipatif.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran.

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cet.V, Bandung, PT Citra Bakti, 2000, hlm. 71.

b. Perlindungan Hukum Represif

Yaitu perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁸

3. Teori Keadaan Memaksa

Subekti mengatakan keadaan memaksa adalah keadaan di mana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi melakukan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa diluar kemampuan manusia atau menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).¹⁹

Konsep tentang keadaan memaksa (*Force Majeure*), dijelaskan dalam beberapa pasal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) yaitu:

Pasal 1244:

Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tidak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya. Kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada padanya.

Pasal 1245:

Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tidak di sengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang

¹⁸ Adam Muhshi, *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi Manusia atas Kebebasan Beragama di Indonesia*, Yogyakarta, LKiS Pelangi Aksara, 2015, hlm.28.

¹⁹ Rahmat S.S, *Op.Cit.*, hlm. 8.

diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.

Pasal 1444:

Jika barang tertentu yang menjadi pokok perjanjian musnah, tak dapat diperdagangkan, atau hilang, hingga sama sekali tidak diketahui apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perikatannya, asal barang itu musnah atau hilang di luar kesalahan si berutang dan sebelum ia lalai menyerahkannya.

Bahkan meskipun si berutang lalai menyerahkan sesuatu barang, sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tidak terduga, perikatan tetap hapus jika barang itu akan musnah juga dengan cara yang sama di tangannya si berpiutang seandainya sudah diserahkan kepadanya. Si berutang diwajibkan membuktikan kejadian yang tidak terduga, yang dimajukannya itu.

Dengan cara bagaimana pun suatu barang yang telah di curi, musnah atau hilang, hilangnya barang itu tidak sekali-kali membebaskan orang yang mencuri barang dari kewajibannya mengganti harganya.

Pasal 1445:

Jika barang yang terutang, di luar salahnya si berutang musnah, tak dapat lagi diperdagangkan, atau hilang, maka si berhutang, jika ia mempunyai hak-hak atau tuntutan-tuntutan ganti rugi mengenai barang tersebut, diwajibkan hak-hak dan tuntutan-tuntutan tersebut kepada orang yang menghutangkan kepadanya.

Dari rumusan pasal-pasal tersebut R.Subakti mengatakan setidaknya terdapat 3 (tiga) unsur yang harus dipenuhi untuk dapat dikatakan sebagai keadaan memaksa (*Force Majeure*) yaitu:

- a. Tidak memenuhi prestasi;
- b. Ada sebab yang terletak di luar kesalahan yang bersangkutan;
- c. Faktor penyebab itu tidak diduga sebelumnya dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada yang bersangkutan.²⁰

²⁰ Broto Suwiryo, *Op.Cit.*, hlm. 67.

Dilihat dari sasaran yang terkena *Force Majeure*, Kusumadi membagi *Force Majeure* menjadi:

a. *Force Majeure* yang Objektif

Yaitu *Force Majeure* yang terjadi atas benda yang merupakan objek kontrak tersebut.

b. *Force Majeure* yang Subjektif

Yaitu *Force Majeure* yang terjadi dalam hubungannya dengan perbuatan atau kemampuan debitur itu sendiri.²¹

Dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya *Force Majeure*, maka dalam bukunya Broto Suwiryo membagi *Force Majeure* menjadi:

a. *Force Majeure* Permanen

yaitu jika sama sekali sampai kapan pun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi.

b. *Force Majeure* Temporer

Yaitu jika terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu.²²

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis-normatif, yaitu penelitian yang menggunakan bahan hukum,

²¹ Rahmat S.S, *Op.Cit.*, hlm. 32.

²² Broto suwiryo, *Op.Cit.* hlm. 68.

sehingga untuk mencari nilai hukumnya menggunakan konsep hukum.²³

Dengan demikian penulisan ini bersifat penulisan pustaka (*Library Research*).

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pendekatan perundang-undangan (*normative approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.²⁴ Produk hukum yang dikaji dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), serta menelaah hal yang berkaitan dengan isu hukum masalah yang sedang diteliti.
- b. Pendekatan Konseptual yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum, seperti sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum, dan sebagainya.²⁵ Pendekatan konseptual yang dilakukan yaitu dengan menelaah peraturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani yaitu tentang pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 dengan alasan *Force Majeure*.

²³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 91.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit* , hlm.133.

²⁵ Bahder Johan Nasution, *Op. Cit.*, hal. 92.

c. Pendekatan Kasus

Yaitu pendekatan dalam penelitian hukum yang mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif hukum yang konkret yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini digunakan terhadap hukum berdasarkan kasus yang terjadi di lapangan, khususnya kasus pemutusan hubungan kerja sepanjang tahun 2021.

Seperti halnya dari data KSPI dari serikat tekstil garmen sepatu yang tergabung di SPN, Pada bulan Juni 2021 saja telah terjadi PHK 12.571 buruh di 13 perusahaan di Tangerang, Bogor, Bandung, Cimahi dan Jawa Tengah.²⁶

Selanjutnya juga putusan-putusan Pengadilan Negeri yang banyak mengadili perkara mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* semenjang pandemi Covid-19. Salah satunya adalah putusan PN Surabaya Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Sby, yang menerima tuntutan PT Sumber Graha Sejahtera untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan dengan alasan *force majeure*. Tidak hanya itu tuntutan PT Widya Sapta Contractor juga diterima oleh PN Palangkaraya dengan nomor putusan 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plk, yang menyatakan menerima tuntutan dan mengakhiri hubungan kerja antara penggugat dan tergugat dengan alasan *force majeure*.

²⁶ Komarudin Bagja, "Sejak Awal Tahun 2021, 50 Ribu Buruh Kena PHK Akibat Pandemi", *SINDONEWS*, Bukan Berita Biasa, 24 Agustus 2021.

3. Pengumpulan Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum seperti Peraturan Perundang-undangan, Yurisprudensi, traktat dan sebagainya.²⁷ Penulisan penelitian ini meliputi:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang;
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana;
- 6) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan;
- 7) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB);

²⁷ Bahder Johan Nasution, *Op.Cit.*, hlm. 86.

- 8) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 9) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19;
- 10) Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19);
- 11) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana Non-alam Penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum seperti buku-buku ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, laporan penelitian ilmu hukum²⁸ maupun artikel ilmiah yang berhubungan dengan PHK dengan alasan *Force Majeure*.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan hukum sekunder, misalnya: Kamus Hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif dan website hukum.²⁹

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 114.

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis yuridis normatif yaitu dengan melakukan kegiatan yang sangat spesifik dengan memperhatikan apakah syarat-syarat normatif dari hukum sudah terpenuhi atau belum sesuai dengan ketentuan hukum,³⁰ yang berhubungan dengan PHK dengan alasan *Force Majeur*.

Setelah bahan-bahan tersebut terkumpul baik bahan primer, sekunder maupun tersier, maka penulis melakukan analisis dengan cara yaitu :

- a. Inventaris, dengan pengoleksian dan pengorganisasian bahan-bahan hukum dalam suatu sistem informasi, sehingga memudahkan kembali penelusuran bahan-bahan hukum tersebut. Bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan dengan studi dokumentasi, yakni dengan melakukan pencatatan terhadap sumber-sumber bahan hukum primer dan bahan hukum tersier.
- b. Selanjutnya bahan-bahan hukum yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif-analitis yaitu dengan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalis.³¹

³⁰ Bahder Johan, *Op.Cit.*, hal. 87.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 147.

- c. Selanjutnya bahan-bahan hukum yang telah di analisis dievaluasi kembali dan dibahas lagi untuk menarik sebuah kesimpulan sebagai hasil dari suatu penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Adapun penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika bab demi bab dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas antara bab yang satu dengan yang lain sesuai dengan judul skripsi. Gambaran tersebut dapat dilihat dalam sistematika berikut ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teori, metode penelitian dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KEADAAN MEMAKSA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN COVID-19

Bab ini menjelaskan tentang keadaan memaksa (*force majeure*), pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pandemi Covid-19.

BAB III *FORCE MAJEUR* DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DIMASA PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI PERSPEKTIF PERATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Bab ini menjelaskan mengenai analisis pemutusan hubungan kerja menggunakan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia di tinjau dari prinsip kepastian hukum, dan konsep dari *force majeure* sebagai alasan pemutusan

hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 menurut peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari semua penjelasan-penjelasan yang telah dipaparkan dari bab-bab sebelumnya juga berisikan saran-saran sebagai sumbangsih pemikiran yang bermanfaat.