

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bermula di awal tahun 2020 negara-negara di berbagai belahan dunia berjuang untuk menghadapi permasalahan yang sangat genting, dengan hadirnya *Covid-19 (Corona Virus Disease 2019)* yang telah merambat ke berbagai negara termasuk di Indonesia. Berawal dari Kota Wuhan, Provinsi Hube, China. Pada tanggal 31 Desember 2019 *World Health Organization China Country Office* menginformasikan kasus pneumonia. Berkaitan dengan itu, China mendapati pneumonia yang etiologinya tidak diketahui tersebut adalah jenis baru yaitu *corona virus*. Beberapa gejala umum terkait infeksi *Covid-19* yaitu, gangguan batuk, gangguan pernapasan, dan rasa demam. Pada tanggal 30 Januari 2020 *World Health Organization* telah menetapkan sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia/ *Public Health Emergency of International Concern (KKMMD/PHEIC)*¹, telah dikonfirmasi mengenai transmisi pneumonia ini yang dapat menular.

Dengan seiringnya waktu, virus ini telah merambat ke berbagai wilayah yang mana berdasarkan data telah tercatat pada tanggal 16 Februari 2020 terdapat sejumlah 51.857 kasus konfirmasi yang dilaporkan secara global di 25 negara

¹ Kementerian Kesehatan, "Pedoman COVID REV-3," *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19)* 1, no. Revisi ke-3 (2020), hlm. 11

dengan 1.669 jumlah kasus kematian. sampai pada bulan Juli 2020 secara global ada 216 negara dengan 15.538.736 orang terkonfirmasi serta 634.325 orang meninggal karena terkena *Covid-19*.² Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa penyebaran virus telah terjadi di berbagai wilayah negara dalam waktu ringkas dan memberikan pengaruh yang cukup besar, sehingga setiap negara berusaha merumuskan kebijakan untuk mencegah wabah *Covid-19*.

Pada 25 Maret 2020, tercatat total 414.179 kasus terkonfirmasi di seluruh dunia serta 18.440 jumlah kematian yang terjadi di 192 negara/wilayah dan Indonesia merupakan salah satu negara yang melaporkan kasus yang telah dikonfirmasi. Kasus pertama yang terkonfirmasi di Indonesia yaitu pada tanggal 2 Maret 2020 dengan sejumlah 2 kasus terlaporkan, tanggal 25 Maret 2020 tercatat 790 kasus positif *Covid-19* dari 24 Provinsi yaitu: DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sumatera Selatan, Sumatera Barat, Bali, Riau, Kep. Riau, Nusa Tenggara Barat, Maluku, Papua, Banten, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Daerah Istimewa Yogyakarta, Maluku, Maluku Utara, Lampung. Tercatat pada tanggal 17 September di Indonesia telah mencapai 228.993 kasus positif, 164.101 sembuh, dan 9.100 jiwa meninggal.³

Dalam rangka untuk menghadapi dan menanggulangi krisis akibat pandemi *Covid-19* di Indonesia, maka berbagai macam upaya dilakukan berharap dapat

² Kementerian Kesehatan, "Pedoman COVID REV-4," *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19)* 1, no. Revisi ke-4 (2020), hlm.13

³ <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19> (diakses pada tanggal 17 September 2020 pada pukul 05:44 WIB)

menjaga keseimbangan pertumbuhan perekonomian serta mengurangi penyebaran virus. Dalam kondisi tersebut pemerintah merespon terkait pencegahan *Covid-19* yang terjadi di Indonesia, yakni dengan merumuskan beberapa regulasi di tingkat pusat dan daerah.

Pada awal bulan Maret 2020 telah dibentuk Gugus Tugas guna percepatan penyelesaian *Covid-19* yang tertuang dalam Keputusan Presiden RI No.7 Tahun 2020 (“Keppres No. 7 Tahun 2020”), yang tujuan salah satunya adalah untuk mengupayakan peningkatan kemampuan negara dalam beradaptasi di bidang kesehatan dengan kondisi yang tengah terjadi. Selanjutnya, melihat perkembangan terhadap jumlah kasus positif yang terus meningkat maka Pemerintah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 (“PP No. 21 Tahun 2020”). Salah satu aturannya adalah dengan memberi batas dalam hal kegiatan di luar rumah, bekerja di rumah (*work from home*), kegiatan peribadahan, dan seluruh kegiatan ngajar mengajar pun turut dirumahkan, berharap dapat memutus penularan guna mengurangi jumlah kasus. Kemudian, pada 31 Maret 2020 Presiden Joko Widodo menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Keuangan (“PERPU

No. 1 Tahun 2020”).⁴ Dalam kondisi ini, dapat dimengerti kalau pemerintah di Indonesia belum bisa mengambil tindakan *lockdown* seperti negara lainnya, karena risiko tersebut dapat menimbulkan terjadinya *economic disaster* yang secara langsung berimplikasi pada dampak sosial lainnya.

Tidak dapat dipungkiri, adanya wabah pandemi *Covid-19* yang berdampak besar bagi perekonomian di negara Indonesia. Misalnya, pada industri pariwisata yang merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara, dengan jumlah wisatawan yang menurun lantaran larangan perjalanan antar negara yang menyebabkan banyak konsumen melakukan pembatalan maskapai demi mengurangi penyebaran virus. Alhasil, memberi dampak pada hotel, restoran, ataupun tempat wisata yang biasanya ramai dikunjungi pun harus tutup sementara waktu sebab tidak mencapai target pendapatan yang diharapkan.

Kejadian ini berdampak cukup signifikan pada sektor perekonomian lainnya, yaitu perdagangan dan investasi. Seperti kekacauan yang dialami oleh negara China yang merupakan pusat produksi barang dunia, sehingga berdampak bagi negara-negara yang bergantung dengan bahan baku dari negara tersebut. Salah satunya adalah Indonesia yang bergantung pada negara tersebut, terutama dalam bahan pokok plastik, tekstil, elektronik, furnitur, dsb. Artinya, kegiatan produksi di Indonesia pun menurun sebagaimana dapat mempengaruhi investor, sebab

⁴ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Keuangan

mayoritas masyarakat akan menjadi lebih berhati-hati dalam membeli suatu barang maupun melakukan investasi.

Dilihat dari situasi yang tengah terjadi di Indonesia untuk saat ini akibat pandemi *Covid-19*, penerimaan pajak pun berkurang akibat melemahnya kegiatan ekonomi yang terjadi. Menurut Menteri Keuangan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia bisa tertekan hingga level 2.5% bahkan 0% hal ini dapat terjadi jikalau tidak dilakukan strategi pencegahan yang tepat, salah satu faktornya adalah para pedagang yang tidak dapat berjualan karena pasar ditutup untuk mengurangi penyebaran virus, pada sektor pariwisata seperti hotel, restoran, ataupun pengusaha retail mengalami penurunan sampai 40%.⁵ Padahal, aktivitas ekonomi adalah salah satu upaya manusia untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari demi mempertahankan keberlangsungan hidup, dengan begitu adanya kesejahteraan sosial.

Segala upaya telah dilakukan dengan sedemikian rupa serta berbagai kebijakan-kebijakan dirumuskan oleh pemerintah berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang sudah dianalisa sebelumnya, yang mana keberhasilan dalam suatu kebijakan dapat terlihat dari dampak yang ditimbulkan sehingga kedepannya menjadi evaluasi atas kelebihan atau kekurangan terkait kebijakan yang diterapkan tersebut. Seluruh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menimbulkan risiko, salah satunya dengan menerapkan aturan *work from home* sebagai upaya yang diharapkan memberi beberapa dampak atas tindakan tersebut dalam sisi

⁵ Dito Aditia Darma Nasution, Erlina Erlina, and Iskandar Muda, "Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia," *Jurnal Benefita* 5, no. 2 (2020), hlm. 147

positif yakni penurunan angka kriminalitas, perbaikan kualitas lingkungan menjadi lebih baik, mengubah kebiasaan pola hidup yang lebih bersih, dll.

Di samping itu kondisi lain yang terjadi atas penerapan *work from home*, yaitu banyak sejumlah perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan. Hal ini terjadi karena akibat dari produksi yang tidak stabil, perekonomian di Indonesia yang sedang menurun, kelompok usaha yang mengalami kesulitan, dan minat pembeli yang menurun. Alhasil, perusahaan menciptakan kebijakan masing-masing yang memberi pengaruh kepada karyawannya sebagai salah satu upaya menjaga stabilitas keuangan perusahaan dengan mengurangi jumlah karyawan alias Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK.

Berdasarkan hasil data dari Kementerian Ketenagakerjaan per 27 Mei 2020, pekerja sektor formal yang dirumahkan sebanyak 1.058.284 pekerja dan pekerja sektor formal yang terkena PHK 380.221 pekerja sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak 318.959 pekerja. Selanjutnya, pada per 31 Juli 2020 terdapat sejumlah 383.645 pekerja yang di PHK dampak pandemi *Covid-19*.⁶ Kejadian ini terjadi karena banyak para pelaku usaha yang menutup usahanya untuk sementara ataupun secara permanen akibat dari ketetapan yang dibuat oleh pemerintah dalam upaya pencegahan penyebaran virus *Covid-19*, sehingga harus melakukan PHK terhadap para pekerja. Pada dasarnya PHK bukanlah suatu perkara yang mudah, lantaran erat kaitannya dengan hak-hak yang diperuntukan para pekerja atau buruh bahkan apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan

⁶ <http://satudata.kemnaker.go.id>

peraturan sehingga terjadi perselisihan maka keputusan tersebut adalah secara sepihak. Jika menengok kembali pada sejarah, dengan berakhirnya masa orde baru maka lahirlah Hari Buruh yang jatuh pada tanggal 1 Mei tiap tahunnya. Demi memperingati Hari Buruh maka para buruh melakukan aksi dengan turun jalan yang bertujuan agar nasib kaum para buruh lebih layak serta dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dengan cukup, sebab dalam sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk yang terjadi di sejarah Indonesia dimana nasib kaum para buruh selalu memprihatinkan hal ini justru dijadikan suatu alat penarik bagi kepentingan investasi asing dan modal asing demi mendapatkan suatu keuntungan secara sepihak, yaitu oleh para penguasa dan pengusaha.

Di Indonesia ekonomi merupakan suatu unsur penting bagi kehidupan masyarakatnya, karena manusia selalu bergantung dengan kebutuhan ekonomi dikesehariannya. Dalam kehidupan bernegara di era globalisasi, untuk membangun perkembangan sektor pembangunan ekonomi yaitu dapat terwujud dengan mendorong perluasan tenaga kerja di Indonesia. Pembentukan ketenagakerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara RI Tahun 1945 (“UUD 1945”), dilaksanakan dalam bentuk pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan martabat, harkat dan harga diri tenaga kerja beserta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.⁷ Hal ini mengacu pada Pasal

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 9

27 Ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Berdasarkan peraturan yang terkandung dalam UUD 1945, dapat dipahami bahwa setiap warga negara Indonesia yang sanggup bekerja boleh untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang lebih baik layaknya selaku manusia yang memiliki hak-hak yang dijamin oleh hukum. Ketika seseorang mendapatkan pekerjaan maka timbul adanya hubungan kerja, yang bilamana seseorang (karyawan, pekerja, atau pegawai) memiliki suatu keahlian dan tenaga bagi orang lain (majikan atau pimpinan) maka untuk imbalan atas keahlian dan tenaganya dapat dibayarkan dengan sejumlah uang.⁸ Hal ini berawal dari suatu kesepakatan yang kemudian diperjanjikan oleh kedua belah pihak, sebagaimana dijelaskan pengertian perjanjian buruh dalam Pasal 1601a KUHPer:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pengertian perjanjian yang terkandung pada Pasal 1313 KUHPer yaitu suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam konteks ini, suatu perjanjian dianggap sah seperti halnya tercakup pada Pasal 1320 KUHPer yakni, sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; suatu hal tertentu; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu sebab yang halal. Jika dilihat pada segi bentuk, setiap orang

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1986), hlm. 315

dan badan hukum sebagai subjek hukum dapat dengan leluasa melakukan suatu perjanjian secara lisan ataupun tulisan. Akan tetapi, diatur dalam Pasal 1874 j.o Pasal 1875 dan Pasal 1876 KUHPer khusus kontrak yang dibuat secara tertulis dapat dituangkan dalam bentuk akta di bawah tangan atau akta otentik yang masing-masing mempunyai kekuatan/ nilai pembuktian yang berbeda.⁹ Artinya, suatu perjanjian kerja sebaiknya dituangkan dalam bentuk akta, mengingat banyak pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sulit memperjuangkan hak-haknya karena seringkali perjanjian hanya menjadi formalitas atas hubungan kerja pekerja dengan pemberi kerja.

Demi mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang lebih baik, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (“UU No. 13 Tahun 2003”) mengatur tentang hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pengusaha. Peraturan ini dimaksudkan dengan tujuan sebagai halnya dalam Pasal 4 yaitu tentang memberdayakan tenaga kerja, memberikan perlindungan tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja. Adapun penjelasan arti tenaga kerja yang termaktub dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dari tahun ke tahun angka angkatan kerja di Indonesia semakin meningkat karena sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk, bahkan sebaliknya hal ini secara

⁹ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak (Memahami Kontrak Dalam Persepektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan))*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm. 137

tidak langsung justru membebani sektor perekonomian karena tidak diimbangi dengan jumlah peluang lapangan kerja. Akibatnya, dengan tidak ada kesepadanan antara jumlah angkatan kerja dan lapangan kerja, maka berpengaruh pada kesejahteraan di Indonesia yang semakin menurun karena banyaknya pengangguran yang tidak mempunyai penghasilan untuk mencukupi keperluan sehari-hari.

Mengenai hal ini, dalam kondisi yang tengah terjadi dengan adanya pandemi *Covid-19* juga telah mengurangi peluang kesempatan kerja, karena perusahaan-perusahaan memiliki kendala tersendiri terkait stabilitas keuangan. Banyak perusahaan yang tidak mampu membayar upah pekerjanya, membayar utang perusahaan, atau sebagainya. Dengan demikian, jalan yang ditempuh adalah memberhentikan sebagian pekerjanya sebagai upaya dalam menjaga kelangsungan hidup. Di sisi lain, untuk menghadapi situasi yang ada Menteri Ketenagakerjaan memberi pernyataan bahwa yang dibutuhkan saat ini adalah kerja sama yang mengedepankan dialog sosial untuk mencari solusi terbaik dan menghindari PHK. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 151 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Hal ini yang dikhawatirkan oleh para pegawai atau buruh, karena sangat merugikan para pegawai/ pekerja tetap atau pekerja kontrak yang telah memiliki perjanjian sebelumnya dengan perusahaan. Oleh sebab itu, PHK seringkali menimbulkan gejolak terutama bagi pekerja yang berdampak *psychologis*,

economic financill bagi pekerja dan keluarganya.¹⁰ Tidak dapat dipungkiri, bahwa dalam suatu hubungan kerja seringkali terjadi perbedaan pendapat yang mungkin berujung pertengkaran antar pihak, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Terkait hal tersebut di Indonesia memiliki aturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industri yang terkandung dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No. 2 Tahun 2004”), yaitu:¹¹

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/ pekerja buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam suatu perusahaan.”

Pada dasarnya secara normatif sebuah perjanjian yang dituangkan secara tertulis dapat menjamin kepastian atas adanya hak-hak dari para pihak yang telah disepakati, sehingga apabila pada masa yang akan datang timbul perselisihan maka akan sangat membantu produr pembuktian. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut sebagai perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.¹²

¹⁰ Jumaldi F.X, *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 60.

Banyak perusahaan justru kerap memberikan alasan melakukan PHK karena *force majeure*, di sisi lain perusahaan tersebut melakukan produksi seperti biasa dengan menerapkan protokol kesehatan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengertian keadaan memaksa secara doktrinal dituangkan dalam Pasal 1244, 1245, 1444, dan 1445 KUHPer sehingga para ahli memberikan pendapat masing-masing keadaan memaksa tersebut. Salah satunya adalah Munir Fuady yang memahami:¹³

“Keadaan memaksa merupakan keadaan atau peristiwa yang tidak diduga pada saat dibuatnya kontrak, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitor, karena debitor tidak beritikad buruk.”

Adapun Abdul Kadir Muhammad menyimpulkan penjelasan keadaan memaksa, yaitu:¹⁴

“Keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh debitor karena terjadi suatu peristiwa bukan karena kesalahannya dan tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.”

Namun, jika dilihat dalam Pasal 164 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, bahwa sebuah pengusaha boleh memberhentikan pekerja/buruh yang dikarenakan perusahaan tutup yang terjadi sebab keadaan memaksa atau *force majeure*. Adapun, dalam Pasal 164 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 mencantumkan pengusaha boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena adanya kerugian 2 tahun secara berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) melainkan

¹³ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, 2nd ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 113

¹⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan* (Bandung: Alumni, 1982), hlm. 27

perusahaan melakukan efisiensi. Dalam kebijakan pemerintah mengenai keadaan memaksa menurut penjelasan Peraturan Presiden No. 4 Tahun 2015 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (“Peraturan Presiden No. 4 Tahun 2015”) keadaan kahar merupakan peristiwa yang terjadi diluar kehendak para pihak sehingga kewajiban yang ditentukan dalam kontrak menjadi tidak dipenuhi.¹⁵

Pandemi *Covid-19* yang terjadi pada awal tahun 2020 dianggap keadaan kahar bagi perusahaan-perusahaan, sebagaimana yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) menyatakan pandemi ini adalah bencana nasional. Menurut dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 (“UU No. 24 Tahun 2007”) terdapat 3 macam bencana yaitu Bencana Alam, Bencana Non-alam, dan Bencana Sosial. Pengertian bencana non-alam dalam Pasal 1 angka (3) bencana non-alam adalah suatu bencana yang diakibatkan oleh karena peristiwa atau rangkaian suatu peristiwa non-alam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

Akan tetapi, penetapan tersebut tidak dapat secara otomatis dapat membatalkan perjanjian-perjanjian yang sudah dibuat sebagaimana aturan pada Pasal 1338 KUHPer mengenai aturan perjanjian yang sah wajib dilaksanakan dengan atas dasar itikad baik. Adapun ketentuan dalam pelaksanaan PHK sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

¹⁵ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keadaan%20kahar> Keadaan Kahar adalah kejadian yang secara rasional tidak dapat diantisipasi atau dikendalikan oleh manusia. (Diakses pada 25 September 2020)

sehingga diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kembali dalam melakukan suatu pemutusan hubungan kerja dalam masa pandemi *covid-19*.

Berdasarkan fakta kerap banyak perusahaan menganggap pandemi ini merupakan suatu peristiwa keadaan memaksa, tetapi bukan berarti pengusaha dapat sewenang-wenang melakukan PHK terhadap karyawannya. Untuk itu, perlu diketahui akibat hukum apa yang akan terjadi serta diperlukannya payung hukum bagi tenaga kerja guna melindungi hak-hak dasar pekerja demi mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia untuk meningkatkan mutu tenaga kerja sekalipun pada saat pandemi *Covid-19*.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dalam masa pandemi *Covid-19* terkait alasan perusahaan *force majeure*, yang mengesampingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap adanya PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* pandemi *Covid-19*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menelusuri, menemukan, dan menganalisis perlindungan hukum bagi para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara

sepihak dalam masa pandemi *Covid-19* terkait alasan perusahaan *force majeure*, yang mengesampingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap adanya PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* pandemi *Covid-19*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki manfaat teoritis maupun praktis, yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran, khususnya pengetahuan perlindungan hukum kepada masyarakat terutama para pekerja dalam suatu perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* yang mengesampingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memberikan pengetahuan kepada masyarakat ataupun perusahaan akibat hukum terhadap adanya PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* pandemi *Covid-19*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi pengusaha atau pekerja dalam pelaksanaan pemutusan suatu hubungan kerja untuk memperhatikan perlindungan hukum terhadap para pegawai yang terkena PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* pada saat pandemi dan akibat hukum

terhadap adanya PHK secara sepihak dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab Pertama merupakan bab pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab Kedua terbagi atas dua kerangka, yaitu kerangka teori dan kerangka konseptual. Kerangka teoritis berisi mengenai penjabaran konsep dan pengaturan keadaan memaksa/ *force majeure*, hubungan kerja, perjanjian kerja serta hal yang terakit mengenai perjanjian kerja. Kerangka konseptual berisi mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), keadaan memaksa/ *force majeure*, pandemi Covid-19.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab Ketiga berisi mengenai metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Terdiri dari jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab Keempat berisi mengenai permasalahan dalam penelitian beserta pemecahannya yang berlandaskan pada teori-teori hukum, prinsip-prinsip hukum, dan peraturan perundang-undangan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab Kelima berisi mengenai kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan. Kesimpulan diberikan berdasarkan hasil penelitian terhadap rumusan masalah dan saran yang berupa gagasan yang ditunjukkan sebagai sumbangan pemikiran terhadap masyarakat dalam menghadapi permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dalam masa pandemi *Covid-19*..

