

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk berdasarkan konstitusi, yakni Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada tanggal 18 Agustus 1945 sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan. Adapun tujuan negara Indonesia menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial¹. Tujuan negara ini kemudian dijabarkan dalam isi atau batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasinya diwujudkan nyatakan dengan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Salah satunya yaitu dengan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam tujuan pembangunan nasional, pekerja sebagai bagian dari Hukum Ketenagakerjaan mempunyai kedudukan dan peran penting. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, aline keempat, yaitu “ *Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abai, dan keadilan social*”

Tahun 1945². Berdasarkan ketentuan tersebut, hak atas pekerjaan, hak untuk pekerja, perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Sehingga berdasarkan amanat konstitusi negara, negara harus memberikan perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.³

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional⁴.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm.13

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.9.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 83.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikenal apa yang dinamakan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Prof. Iman Soepomo didefinisikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan peker/buruh dengan memberi upah⁵

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam, terlebih dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam hal menanggulangi Covid-19 membuat pemerintah bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Salah satu dampak Covid-19 terhadap perekonomian berimbas kepada sektor ketenagakerjaan yaitu adanya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke-6, Jambatan, Jakarta, 1987, hlm.1

Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat 2 (dua) tipe pemutusan hubungan kerja yaitu; pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi mengakibatkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru⁶

Meluasnya penyebaran Covid-19 di hampir seluruh wilayah Indonesia mengakibatkan pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional dan menghimbau masyarakat untuk melakukan

⁶ Mawey Z, (et.al) , *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Utama*, Jurnal EMBA; 2016.

physical distancing serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*). Dengan adanya himbauan ini sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional, salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.

Sebagian perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan tersebut kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh diantaranya adanya *unpaid leave* (mencutikan pekerjanya, namun tidak dibayar), merumahkan pekerja, dan bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi Covid-19, bagi pemerintahan dengan adanya pemutusan hubungan kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.⁷

Menteri Ketenagakerjaan mengingatkan seluruh perusahaan dan dunia usaha untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir dalam menghadapi dampak pandemi Covid-19⁸. Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) mengungkapkan sebanyak 3.066.567 pekerja terdampak Covid-19 sehingga

⁷ Aloysius Uwiyono, <https://keprilawyersclub.com/2020/05/06/seminar-pemutusan-hubungan-kerja-sepihak-akibat-pandemi-covid-19-2/>, diunduh pada Selasa 29 September 2020, pukul 18.30 Wib.

⁸ Menaker, <https://hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/manaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>, diunduh pada Selasa 29 September 2020, pukul 19.30 Wib.

harus di-PHK maupun dirumahkan. Data ini tercatat hingga 27 Mei 2020. Dari jumlah tersebut, 1.757.464 data pekerja telah *cleansing* yang artinya sudah diketahui *by name-by address*. Sisanya, 1.274.459 pekerja masih dilakukan *cleansing*. Dari sebanyak 1.757.464 pekerja terdampak Covid-19, sebanyak 380.221 pekerja di antaranya merupakan pekerja sektor formal ter-PHK. Sisanya, 1.058.284 pekerja sektor formal dirumahkan dan 318.959 pekerja informal (termasuk UMKM) yang terdampak⁹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha¹⁰

Pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*. *Force majeure* atau yang sering diterjemahkan sebagai keadaan memaksa merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak. Keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sehingga debitur tersebut tidak dalam keadaan beritikad buruk. Akan tetapi banyak perusahaan yang menggunakan

⁹ CNBC Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200612180328-4-165046/update-data-terbaru-ada-3-juta-orang-kena-phk-di-indonesia>, diunduh pada Rabu 30 September, pukul 09.00 Wib.

¹⁰ Maringan, Nikodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, 2015.

momentum ini untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sewenang-wenang tanpa adanya upaya-upaya sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selain daripada itu dikeluarkannya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 menjadi kebijakan dan program pemerintah untuk melindungi keselamatan dan hak-hak dasar pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan ini sebagai upaya mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan yang diharapkan dapat mencegah adanya pemutusan hubungan kerja.

Menurut Setiawan, *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, yang mana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Karena semua itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut¹¹

Dalam KUHPerdara tidak ditemukan istilah *force majeure*, bahkan tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan keadaan memaksa, namun istilah tersebut ditarik dari ketentuan-ketentuan dalam KUHPerdara yang mengatur ganti rugi, risiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa ataupun

¹¹ P.N.H.Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2017, hlm.295.

dalam bagian kontrak-kontrak khusus dan tentunya diambil dari kesimpulan-kesimpulan, teori-teori hukum tentang *force majeure*, doktrin dan yurisprudensi. Ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang *force majeure* di dalam KUHPerdara, diantaranya Pasal 1244, 1245, 1545, 1553, 1444, 1445 dan 1460.¹²

Peristiwa pemutusan hubungan kerja atas dasar Covid-19 sebagai alasan *Force Majeure* ini tentunya menjadi polemik baru tentang klasifikasi Covid-19 sebagai *Force Majeure*. Selain daripada itu, dengan pemutusan hubungan kerja akan berimplikasi pada hak-hak pekerja tersebut.

Untuk melindungi hak para pekerja akibat PHK, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun pada kenyataannya selain alasan pemutusan hubungan kerja karena pandemi Covid-19 dianggap sebagai *force majeure* yang masih menjadi polemik, hak-hak buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja pun tidak terpenuhi oleh para pengusaha. Padahal pengaturannya sudah jelas tercantum dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau

¹² H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2018, hlm. 115.

keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19 sebagai *force majeure* terjadi di PT. Tata Karya Rubberindo. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2001 ini merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi suku cadang karet otomotif, suku cadang karet industri, dan teknologi peracikan. PT. Tata Karya Rubberindo memproduksi komponen yang terbuat dari karet alam dan sintetis, dimana produknya sudah terserap seluruhnya untuk mobil, motor, dan manufaktur suku cadang.

Pada masa sulit seperti ini PT. Tata Karya Rubberindo melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan pandemi Covid-19. PHK yang dilakukan oleh PT. Tata Karya Rubberindo dilakukan secara tidak patut, pasalnya PHK yang dilakukan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harus melakukan permohonan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPHI) yang disertai dengan alasan untuk dijadikan dasar. Selain itu PT. Tata Karya Rubberindo melakukan PHK tanpa pemberian Surat Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (SPPHK) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cirebon.

PT. Tata Karya Rubberindo melakukan PHK tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan pihak buruh, pesangon yang diberikan langsung dikirim melalui rekening masing-masing pekerja/buruh tanpa ada perhitungan yang jelas, tentunya hal ini tidak sesuai dengan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Sebagai *Force Majeure* Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan sebagai *force majeure* terhadap pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 sebagai *force majeure* dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 sebagai *force majeure*?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian ilmiah tentunya memiliki sasaran tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji Covid-19 sebagai *force majeure* terhadap pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 sebagai *force majeure*.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam setiap penelitian atau pembahasan suatu masalah yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberi manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang tertarik dan berkepentingan dengan masalah yang diteliti, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan atau bahan hukum untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya bagi civitas akademika Universitas Pasundan
2. Kegunaan Praktis
 - a. Diharapkan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan ke dalam masalah nyata yang ada di lapangan

- b. Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis spesialis hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- c. Sebagai bahan bacaan tambahan yang digunakan sebagai acuan atau pedoman bagi mahasiswa maupun praktisi hukum dalam penyelesaian permasalahan yang sejenis

E. Kerangka Pemikiran

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum¹³.

Aristoteles merumuskan negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan menurutnya merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga bagi suatu negara. Bagi Aristoteles, yang memerintah dalam negara bukanlah manusia sebenarnya, melainkan pikiran yang adil, sedangkan penguasa sebenarnya hanya pemegang hukum dan keseimbangan saja.¹⁴

Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ketentuan pasal tersebut

¹³ Asrian Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm.3.

¹⁴ Moh.Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, PS HTN FH UI dan Sinar Bakti, 1988, hlm.153.

merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum, hukum ditempatkan sebagai satu-satunya aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (*supremacy of law*)¹⁵. Prinsip penting dalam Negara hukum adalah perlindungan yang sama atau persamaan dalam hukum. Harjono mencoba memberikan pengertian perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum¹⁶. Eksistensi Indonesia sebagai negara hukum ditandai dengan beberapa unsur pokok, seperti pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, pemerintah diselenggarakan berdasarkan undang-undang, persamaan di depan hukum, adanya peradilan administrasi dan unsur-unsur lainnya¹⁷

Teori negara berdasarkan hukum secara esensi bermakna bahwa hukum adalah “*supreme*” dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintah untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*). Tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*). Dengan kedudukan ini tidak boleh

¹⁵ Endra Yudha, *Negara Indonesia Sebagai Negara Hukum*, <http://feelinbali.blogspot.co.id/2013/negara-indonesia-sebagai-negara-hukum.html>, diunduh pada Rabu 30 September 2020, pukul 10.00 Wib.

¹⁶ Harjono, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa: Pemikiran Dr.Harjono,S.H., MCL. Wakil Ketua Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008, hlm.270.

¹⁷ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.84

kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan wewenang (*misuse of power*).¹⁸

Sebagai negara hukum, tujuan hukum ini sendiri mencakupi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dengan urutan prioritas, secara proposional, sesuai dengan kasus yang dihadapi dan ingin dipecahkan. Konsep tiga ide dasar hukum ini diajarkan oleh seorang filsuf Jerman, Gustav Radbruch. Ia mengajarkan bahwa ada tiga ide dasar hukum yang oleh sebagian besar pakar teori hukum dan filsafat hukum, juga diidentikkan sebagai tiga tujuan hukum, yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmaeszigkeit*) dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*).¹⁹

Dalam mewujudkan tujuan hukum Gustav Radbruch menyatakan perlu digunakan asas prioritas dari tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum. Hal ini disebabkan karena dalam realitasnya, keadilan hukum sering berbenturan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dan begitupun sebaliknya. Gustav Radbruch menyatakan bahwa cita hukum tidak lain daripada keadilan. Selanjutnya ia juga menyatakan , “*Est autem jus a justitia, sicut a matre sua ergo prius fuit Justitia quam jus*” yang artinya: Akan tetapi hukum berasal dari keadilan seperti lahir dari kandungan ibunya; oleh karena itu, keadilan telah ada sebelum adanya hukum.²⁰

¹⁸ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm.6.

¹⁹ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2012, hlm 3.

²⁰ Peter Muhamad, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008, hlm.89.

Hukum bertujuan memberikan rasa aman bagi setiap manusia. Berdasarkan hal tersebut hukum harus mampu memberikan perlindungan yang merupakan hak setiap orang. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Teori perlindungan hukum dari Philipus M. Harjo dimana disebutkan teori perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/penguasa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungannya.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan kepastian hukum akibat pemutusan hubungan kerja

Salah satu ciri Indonesia sebagai negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik di perusahaan milik pemerintah

maupun perusahaan milik swasta. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Menurut Imam Soepome, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketiga perlindungan ini disebut jaminan sosial²¹

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.20.

Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Menurut Abdul Khakim hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.²²

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”

Dari pengertian ini, bahwa yang menjadi dasar dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pada Pasal 1313 KUHPerdara disebutkan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam perjanjian dikenal adanya 5 (lima) macam asas, yaitu asas konsensualisme yang artinya perjanjian itu terjadinya kata sepakat (*consensus*) antara pihak-pihak pokok perjanjian, asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang

²² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Cetakan II*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm.6.

bagi mereka yang membuatnya, asas *pacta sunt servanda* yang artinya para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum oleh karenanya dilindungi secara hukum, asas itikad baik artinya niat baik dari para pihak yang melakukan suatu perjanjian untuk tidak merugikan mitra janjinya serta tidak merugikan kepentingan umum. Dan yang terakhir adalah asas kepribadian yang artinya asas ini menentukan bahwa seorang yang akan melakukan kontrak hanya untuk kepentingan perorangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi, dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau

dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serkat buruh.

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Pada hakikatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki semangat untuk sedapat mungkin tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari sama sekali, maka PHK harus dilakukan sesuai prosedur yang telah diatur dalam Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK merupakan upaya terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Begitupula dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan *force majeure* dan alasan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3), bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 154 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau *force majeure*. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan atas alasan adanya *force majeure*, sedangkan apa yang dimaksud dengan *force majeure* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan, melainkan secara umum diatur dalam KUHPerduta.

Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”. Keadaan memaksa oleh para sarjana hukum klasik diartikan sebagai suatu keadaan yang bersifat mutlak tidak dapat dihindari debitur dalam memenuhi prestasinya terhadap suatu kewajiban. Pikiran mereka hanya tertuju pada bencana alam (*act of god*) atau kecelakaan-kecelakaan yang berada diluar kemampuan manusia untuk menghindarinya²³. Akan tetapi dalam perkembangannya timbul pengertian bahwa *force majeure* tidak selamanya dan tidak selalu harus bersifat mutlak²⁴

F. Metode Penelitian

Mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka sangatlah diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

²³ Agri Chairunnisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Veritas et Justitia; 2015

²⁴ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 2006, hlm.235.

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah termasuk deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas²⁵. Bersifat deskriptif, bahwa dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran yang bersifat sistematis. Dikatakan bersifat analitis, karena berdasarkan gambaran-gambaran dan fakta-fakta yang diperoleh melalui studi dokumen maka selanjutnya dilakukan analisis secara cermat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis ini hanya akan menggambarkan keadaan atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena *force majeure* tersebut.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis-normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum yang positif, sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan hukum (hukum adalah kaidah atau norma yang ada dalam masyarakat)²⁶. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai

²⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm.97.

²⁶ *Ibid*, hlm.97.

bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁷

Metode pendekatan dengan pendekatan yuridis-normatif ini merupakan data kepustakaan yang diperoleh melalui penelusuran bahan-bahan dari buku, literatur, artikel, jurnal dan situs internet yang berhubungan atau mengacu kepada hukum atau aturan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pengaruh pandemi Covid-19 sebagai *force majeure* dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Tahapan Penelitian

Tahap penelitian dalam penelitian hukum ini, dilakukan langkah-langkah seperti mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan, pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum, melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan, kemudian menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah

²⁷ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

dibangun didalam kesimpulan, kemudian tahap penelitian berkenaan dengan pendekatan yuridis-normatif maka penelitian menggunakan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Sebuah Teknik yang mengumpulkan data cara mempelajari bahan-bahan hukum dalam penelitian. Data yang diteliti bisa berwujud konsep-konsep, teori-teori serta pendapat-pendapat maupun penemuan-penemuan yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dan/atau langsung dari masyarakat. Penelitian kepustakaan terdiri dari:

1) Bahan hukum primer

Merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari asas dan kaidah hukum yang berlaku, baik berupa peraturan perundang-undangan. Adapun bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Pancasila.
- b) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

- f) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
 - g) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
 - h) Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
 - i) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
 - j) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.
- 2) Bahan Sekunder

Yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya, seperti hasil dari karya kalangan hukum, makalah-makalah seminar, referensi buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal, artikel dan internet yang digunakan tersebut untuk dipakai dalam usulan penelitian hukum merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum

primer seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, kamus besar Bahasa Inggris, ensiklopedia, kamus hukum dan lain sebagainya.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang didapatkan kemudian diolah dan dikaji kembali berdasarkan perundang-undangan yang telah ada. Penelitian lapangan juga bisa diartikan sebagai cara memperoleh data bersifat *primer* yang dimana penelitian tersebut merupakan penelitian penunjang terhadap penelitian kepustakaan, penelitian ini dilakukan untuk menyempurnakan analisis serta penelitian terhadap data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, akan diteliti data primer dan data sekunder, dengan demikian ada dua kegiatan utama yang akan dilakukan dalam melaksanakan kegiatan ini, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah dengan cara studi dokumen, yaitu mencari data selengkap mungkin dari data

sekunder yang berasal dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier serta didukung dengan studi lapangan yaitu dengan cara wawancara pihak yang berkaitan.

- a. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui kepustakaan, dengan mengkaji, menelaah, dan mengelola literatur, peraturan perundang-undangan, artikel-artikel atau tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.
- b. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber yang terkait dengan penelitian ini. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (*Observasi*) maupun wawancara untuk menunjang data sekunder²⁸

5. Alat Pengumpulan Data

Sarana dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan:
 - 1) Alat pengumpulan data dalam penelitian berupa buku, laptop dan juga bahan-bahan lainnya
 - 2) Sebagai alat pengumpulan data berupa laptop, kamera dan alat pengetikan
- b. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan:
 - 1) Pedoman wawancara

²⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafinda Persada, Jakarta, 1966, hlm. 119.

- 2) Alat tulis
- 3) Notebook
- 4) Handphone

6. Analisis Data

Data dari hasil penelitian kepustakaan dan dari hasil penelitian lapangan akan dianalisis secara yuridis kualitatif yaitu analisis dengan penguraian deskriptif-analitis dan preskriptif. Merupakan suatu cara menganalisis yang tidak menggunakan statistika dan tidak ada berhubungan dengan angka-angka melainkan dengan cara penggabungan data hasil penelitian kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif.

Metode Yuridis Kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif terhadap masalah yang menyangkut dengan implementasi Undang-Undang serta dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan.

7. Lokasi Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data, penelitian ini dilakukan di beberapa tempat, antara lain :

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Dalam No.17 Bandung.
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jl. Dipati Ukur No. 35 Bandung.

b. Penelitian Lapangan

- 1) FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) Jl. Babakan Jeruk I, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40163