

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Wabah *Covid-19* merambah hampir semua negara di dunia, memberikan dampak besar bagi umat manusia. Sektor kesehatan dan perekonomian terhitung sebagai sektor yang paling terpengaruh oleh *pandemi* ini. Kematian akibat virus yang berbahaya dan cepat menular ini meresahkan masyarakat dan memaksa mereka untuk tinggal di rumah. Kondisi ini mengakibatkan aktivitas manusia terkurung di dalam rumah sehingga berdampak pada lumpuhnya perekonomian negara. Hal ini pada gilirannya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai bidang perusahaan.<sup>1</sup> *Pandemi* ini juga memukul sektor bisnis dan korporasi, Pembatasan sosial, penutupan cabang, gangguan pengiriman, dan penurunan ekonomi secara umum telah menyebabkan gangguan besar dalam pemerosesan kontrak antar perusahaan. Situasi ini berdampak pada para pengusaha, pekerja, dan seluruh lapisan masyarakat di Indonesia sebagai akibat dari penyebaran virus *Covid-19*. Implikasi terbesar terjadi pada sektor bisnis, perekonomian, kehidupan sosial, dan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengumumkan status kedatangan virus *Covid-19* sebagai bencana nasional dan situasi *pandemi*. Pengumuman tersebut dicetuskan melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, yang ditetapkan oleh Kabinet Menteri Republik Indonesia di bawah kepemimpinan Joko Widodo.<sup>2</sup>

Di Indonesia, *pandemi Covid-19* telah menyebabkan ketidakpastian ekonomi yang sangat besar. Hal ini kemudian menjadi salah satu penyebab utama turunnya kepercayaan investor yang berujung pada penurunan jumlah investasi yang dilakukan. Ketidakamanan akibat *pandemi Covid-19* terjadi dalam berbagai bentuk,

---

<sup>1</sup> Moh. Muslim, 2020, "PHK Pada masa *pandemi Covid-19*". ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 23. No 3. hlm 2

<sup>2</sup> Peni Jati Setyowati, 2021 *Akibat Hukum Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Non Alam Medis dalam Menetapkan Force Majeure di Indonesia*, hlm. 2.

mulai dari pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini kemudian menyebabkan penurunan permintaan barang dan jasa, yang pada saat yang sama berdampak negatif pada keuntungan perusahaan barang dan jasa. Ketidakpastian dan berkurangnya permintaan barang dan jasa mempengaruhi kinerja sebagian besar perusahaan di bursa efek Indonesia, menyebabkan penurunan harga saham yang tidak terelakkan.<sup>3</sup>

Menurut informasi dari Kementerian Ketenagakerjaan, lebih dari 3,5 juta orang mengalami dampak yang signifikan akibat *pandemi Covid-19*, menyebabkan kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan. Data terperinci dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dirilis pada Senin, 31 Juli 2020, menunjukkan bahwa dari sektor formal, terdapat 1.132.117 pekerja yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara itu, jumlah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja mencapai 383.640 orang dari 41.236 perusahaan. Angka-angka ini mencerminkan banyaknya orang yang menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari sebagai dampak dari situasi tersebut.<sup>4</sup> Per tanggal 14 Desember 2021, survey Kementerian Ketenagakerjaan menyebut ada sebanyak 72.983 karyawan di 4156 perusahaan yang telah di PHK, imbas dari *pandemi Covid-19*. Hal tersebut diberitahukan karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk tetap mempekerjakan karyawannya di masa *pandemi Covid-19* ini.<sup>5</sup> Situasi ini muncul bukan disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaian pihak yang melakukan wanprestasi, yang memungkinkan tidak dapat menyalahkan kedua belah pihak karena memang situasi yang terjadi merupakan situasi yang diluar kendali

---

<sup>3</sup> Wely Putri Melati Rabu, 2023 “Pandemi Covid-19 Dan Menurunnya Perekonomian Indonesia”. Serial Online Juni, *afailabel from*: <https://www.djkn.kemenu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html>

<sup>4</sup> Endyusti, 2021, *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan karena force majeure pandemic Covid-19*,

<sup>5</sup> “kemnaker: 72.983 “Pekerja di PHK selama pandemi Covid-19” *Availabel From* : <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-Covid-19>

manusia.<sup>6</sup> Yang mana dalam hal ini, ada banyak perusahaan berjuang untuk memenuhi kewajiban berdasarkan ketentuan aturan yang berlaku.

Data menunjukkan bahwa banyak pekerja yang belum mendapatkan pekerjaan atau di PHK sebagai akibat dari *pandemi Covid-19*. Selain di PHK, beberapa pekerja dirumahkan, kontrak kerja mereka diakhiri sebelum batas waktu, dikurangi upah, dan bahkan memberlakukan prinsip “*no work no pay*” (tidak bekerja, tidak dibayar). PHK dan hak-hak pekerja sangat terkait karena dalam hubungan kerja, ada hak dan kewajiban yang terkait antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, Pemutusan hubungan kerja akan menghentikan rangkaian hak dan kewajiban yang ada, berpotensi mengakibatkan gangguan pada pendapatan pekerja. Oleh karena itu, proses pemutusan hubungan kerja harus memastikan pemenuhan hak-hak pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja sering terjadi akhir-akhir ini karena penyebaran wabah *Covid-19* yang tidak hanya membatasi aktivitas sehari-hari masyarakat, tetapi juga berdampak langsung terhadap perekonomian nasional sehingga menyebabkan usaha masyarakat, baik usaha besar maupun usaha kecil, mikro, dan menengah mengalami kerugian yang sangat signifikan. Hal ini berdampak pada pekerja yang mengundurkan diri, bahkan tidak jarang pekerja mengalami pemecatan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tentunya akan mengakibatkan putusannya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, yang dapat mengakibatkan hilangnya penghasilan pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut, maka hak-hak pekerja akan hilang. Perlindungan hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertuang dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2001 berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian.<sup>7</sup> Berbeda dengan Pasal 1244 dan 1245 hukum perdata, konsep *force majeure* disajikan dengan jelas, yang berarti bahwa dalam hal

---

<sup>6</sup> Rini Apriyani *et. al*, *Force Majeure In Law (n.d) (n.p)*: Zahir Publishing hlm. 13.

<sup>7</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 63.

*force majeure*, tanggung jawab untuk semua kompensasi dan klaim dibebaskan dan biaya yang dikeluarkan sebagai akibat dari kerusakan tersebut tidak dihargai.

Perusahaan mempunyai pilihan untuk menggunakan hal ini sebagai sarana untuk memaksakan pekerjaannya di masa sulit ini . dalam hubungan pekerjaan terdapat 2 (dua) pihak yang saling berkaitan yang kedudukannya tidak setara secara sosial , ekonomi, dan politik karena pengusaha atau pemilik perusahaan memiliki tingkat yang lebih tinggi daripada pekerja.<sup>8</sup> Mengingat pentingnya perjanjian kerja dalam hubungan kerja, penting untuk mengetahui bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja tunduk pada perjanjian kerja.<sup>9</sup> Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja disebabkan oleh kondisi perusahaan yang terus mengalami kerugian akibat *pandemi Covid-19*. Perusahaan menggunakan situasi ini sebagai alasan keadaan memaksa atau *force majeure* dalam menjalankan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja. Konsep keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang merujuk pada penutupan perusahaan yang disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*). Pada sisi pekerja, mereka tidak menginginkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Alasannya dikarenakan faktor ekonomi yang menyebabkan penurunan mata pencaharian akan menjadi indikator utama yang menunjukkan bagaimana masalah pengangguran akan muncul. PHK adalah tindakan yang diusahakan paling akhir setelah upaya-upaya lainnya, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Sudah jelas bahwa dalam situasi tertentu, pengaturan PHK dapat dilakukan, tetapi upaya lain juga dapat dilakukan sebagai alternatif. Namun, jika perusahaan menganggap situasi sebagai *Force Majeur*, PHK harus segera dilakukan. Kehilangan mata pencaharian adalah awal semua masalah ketika hubungan kerja

---

<sup>8</sup> M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo, 2001, *Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan* Binamulia Hukum Vol 7 No 2. hlm 19

<sup>9</sup> Juanda Pangaribuan, 2011, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 23

pekerja berakhir.<sup>10</sup> Dalam konteks hubungan kerja, setiap pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja, harus bersedia untuk memenuhi kewajiban mereka. Unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah kerja dianggap sebagai elemen mendasar. Dengan demikian, hubungan kerja membentuk dasar dari hubungan industrial.<sup>11</sup>

Di Indonesia, pengaturan mengenai *Force Majeure* dapat ditemukan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Meskipun tidak dijabarkan secara rinci, namun pasal-pasal yang sering dijadikan acuan dalam pembahasan *Force Majeure* adalah Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata.

“Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tidak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itupun jadi itukad buruk tidaklah ada pada pihaknya ”

Pada pasal 1245 KUH perdata berbunyi:

"tidaklah biaya rugi bunga harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak sengaja si berutang beralangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang."

Teori *force majeure* relatif adalah keadaan dimana debitur masih dapat melakukan unjuk kerjanya, tetapi pelaksanaan unjuk tersebut datang dengan pengorbanan yang besar dan tidak seimbang atau menggunakan kekuatan mental di luar kemampuan dan kemampuan manusia. Risiko kerugian besar dan

---

<sup>10</sup> Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Jakarta, hlm 31

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, CV Lubuk Agung, Bandung, hlm 98

teori *force majeure* absolut, yaitu adanya gempa bumi, banjir bandang, dan lahar, membuat debitur tidak mampu sepenuhnya memenuhi kreditur

Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, menyediakan kesempatan kerja yang setara, dan menjamin perlakuan yang adil tanpa diskriminasi berdasarkan alasan apapun. Tujuannya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, dengan memperhatikan perkembangan kehidupan bisnis.<sup>12</sup> Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar dan perlakuan adil terhadap pekerja atau buruh sambil mempertahankan kemajuan perusahaan. Pernyataan ini juga didukung oleh Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 yang mendefinisikan *pandemi Covid-19* sebagai bencana alam, memperkuat pemutusan hubungan kerja, termasuk *force majeure* Kondisi alam atau darurat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian guna penulisan skripsi dengan judul “**Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Sebagai Alasan Memaksa Force Majeure (Studi Putusan no 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst)**”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *pandemi Covid-19* termasuk *Force Majeure* sehingga perusahaan menjadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana penerapan hukum hakim terhadap PT. Guntur Madu Tama dan Rian Karyadi yang terkena pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan no 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst)

## **C. Ruang lingkup Penelitian**

Penulis membatasi penelitian ini pada bidang-bidang berikut:

---

<sup>12</sup> Pusjianbanglin hamnaker, Availabel from: <http://www.balitbangham.go.id/detail4.php?ses=&id=39>

1. Pemaparan dan penjelasan mengenai *pandemi Covid-19* yang dijadikan perusahaan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja.
2. Menjelaskan penerapan hukum yang diputuskan oleh hakim dalam melindungi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

#### **D. Manfaat dan Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

###### a. Tujuan Umum

- 1) Guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi S1 dibidang Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia
- 2) Untuk mengembangkan ilmu hukum yang didapat dari perkuliahan sehingga hasil preskripsi pengembangan itu dapat bermanfaat bagi mahasiswa fakultas hukum.

###### b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui dan memahami Apakah *Covid-19* merupakan *Force Majeure* sehingga menjadi alasan bagi perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja
- 2) Untuk mengetahui bagaimana Pandangan dan alasan hakim dalam menerapkan hukum terhadap kedua pihak yang berperkara dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

##### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk mengevaluasi dua aspek, yaitu aspek teoritis dan Praktis, sebagai berikut:

###### a. Manfaat Teoritis

Harapannya, temuan dari penelitian ini dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang terkait dengan judul tersebut dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dengan membangun, memperkuat, dan melengkapi teori yang sudah ada.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan penekanan khusus pada konsep *force majeure* dalam konteks *pandemi Covid-19*.

b. Manfaat Praktis

Kajian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penelitian terkait penyelesaian masalah pekerjaan di masa *pandemi Covid-19* untuk kemudian diterapkan dalam dunia kerja.

## **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

### 1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan rangkaian pemikiran dalam suatu penelitian yang dituangkan menjadi suatu landasan teori dalam penyelesaian masalah atas suatu permasalahan.

#### a. Teori Kepastian Hukum

Teori yang digunakan Van Apeldoorn, bahwa mengatakan bahwa kepastian hukum menjadi “sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) Terhadap perilaku sewenang-wenang, yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan dalam kondisi tertentu. Juga Van Apeldoorn juga mengemukakan bahwa kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah yang konkret dan kepastian hukum berarti perlindungan hukum.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo bahwa “kepastian hukum pada dasarnya pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan”. Dengan adanya kepastian hukum dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat apakah hukum telah ditaati atau dilaksanakan.

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 98.

- 1) Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum
- 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan<sup>14</sup>

Kepastian hukum merupakan jaminan hukum yang memuat unsur keadilan. Norma-norma yang menekankan prinsip keadilan seharusnya berfungsi sebagai pedoman yang harus dipatuhi. Menurut Menurut Gustav Radbruch, unsur keadilan dan kepastian hukum merupakan elemen yang tak terpisahkan dari hukum. Menurutnya, penting untuk memperhatikan keadilan dan menjaga kepastian hukum demi keamanan dan ketertiban negara. Meskipun demikian, kewajiban untuk selalu mematuhi hukum positif tetap harus dijunjung. Nilai-nilai yang dapat dicapai melalui teori kepastian hukum mencakup nilai keadilan dan kebahagiaan.<sup>15</sup>

#### b. Teori Penegakan Hukum

Menurut Jimly Asshiddiqie, Penegakan hukum merujuk pada proses usaha untuk menegakkan atau menjalankan norma-norma hukum secara nyata sebagai panduan perilaku dalam interaksi atau relasi hukum dalam konteks kehidupan bersama masyarakat dan negara. Secara umum, penegakan hukum mencakup kegiatan yang ditujukan untuk melaksanakan serta

---

<sup>14</sup> Soeroso, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*,;PT Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 8.

<sup>15</sup> Achmad Ali, 2002,*Menguak Tabir Hukum Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 83

mengaplikasikan hukum, termasuk mengambil langkah hukum terhadap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum. Tindakan tersebut dapat dilakukan melalui proses peradilan maupun proses non-peradilan. Namun, secara spesifik, penegakan hukum dalam pengertian yang lebih terbatas hanya merujuk pada penegakan peraturan yang bersifat formal dan tertulis.<sup>16</sup>

Menurut Soerjono Soekanto, Penegakan hukum merupakan inisiatif untuk materialisasi ide-ide dan konsep-konsep ke dalam kenyataan. Pada intinya, penegakan hukum adalah upaya untuk mewujudkan ide-ide atau konsep-konsep yang berkaitan dengan keadilan, kebenaran, manfaat sosial, dan sebagainya. Oleh karena itu, penegakan hukum dapat dianggap sebagai usaha untuk mengubah ide dan konsep-konsep tersebut menjadi kenyataan. Penegakan hukum adalah proses menggabungkan prinsip-prinsip yang kuat ke dalam kaidah, keyakinan yang kuat, dan sikap; ini berfungsi sebagai langkah terakhir dalam menciptakan keharmonisan dalam masyarakat.<sup>17</sup>

## 2. Kerangka Konsep

Sesuai dengan ketentuan kerangka konsep dimana hubungan antara kata, istilah atau konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka dijelaskan antara lain:

- a. Pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Pasal 1 (3) UUK adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 (4) UUK adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang

---

<sup>16</sup> Dian dwi jayanti, 2023, *Pengertian Perlindungan Hukum dan Penegakan Hukum*, Hukum online (Created 2023, Oktober, 11) Availabel From: <https://www.hukumonline.com>

<sup>17</sup> R. Jati Bayubroto, 2009, "Penegakan Hukum Indonesia" *Disertasi* Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Jogjakarta, hlm. 4

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- c. Perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 (6) UUK adalah :
- 1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 (30) UUK adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- e. Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 (15) UUK adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah
- f. *Covid-19* Menurut Kementerian Kesehatan adalah penyakit yang disebabkan oleh virus novel yang disebut *SARS-CoV-2*. Virus ini termasuk dalam keluarga besar coronavirus, yang juga mencakup virus yang menyebabkan penyakit seperti *MERS (Middle East Respiratory Syndrome)* dan *SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome)*.
- g. *Force Majeure* adalah kondisi yang terjadi setelah perjanjian disepakati, ketika keadaan tersebut menghalangi salah satu pihak untuk memenuhi kewajibannya.

- h. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 (25) UUK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

## **F. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif merupakan metode penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti hanya bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan hukum yang terkait dengan pokok bahasan penelitian.<sup>18</sup>

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang dijamin (otoritatif)<sup>19</sup> dan dalam bahan hukum primer yaitu berupa perundang-undangan, yang memiliki otoritas tertinggi adalah undang-undang yang memiliki otoritas tertinggi adalah undang-undang dasar karena peraturan yang dibawahnya harus tunduk kepada yang diatasnya atau UUD Dasar.<sup>20</sup> Dan yang bersifat mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang meliputi:
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
  - 3) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 4) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta hlm. 47.

<sup>20</sup> Ibid, hlm 181

- 5) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana
  - 6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang
  - 7) Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan *Pandemi Corona Virus Disease 2019*.
  - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
  - 9) Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Covid-19*.
  - 10) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Covid-19* sebagai Bencana Nasional.
  - 11) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Covid-19*.
- b.** Bahan hukum sekunder berasal dari bahan hukum yang berupa seluruh Publikasi yang merupakan dokumen-dokumen resmi, buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan website di Internet.
  - c.** Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sebagai bahan hukum tersier digunakan Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Internet yang memiliki penjelasan yang berhubungan dengan PHK karna adanya *force majeure*

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini dibagi dalam suatu tahap yang disebut Bab. Dimana masing – masing bab diuraikan masalahnya sendiri. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis akan mengulas tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian, kerangka konsep dan kerangka teori, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini merupakan tinjauan pustaka yang menjelaskan mengenai pengertian-pengertian dan penjelasan yang berkaitan dengan Judul antara lain mengenai Mengenai Teori yang digunakan sebagai pisau analisa, Menjelaskan mengenai Hukum Ketenagakerjaan mencakup pihak-pihak terlibat dalam urusan ketenagakerjaan, termasuk perjanjian kerja yang diatur oleh mereka. Kemudian memaparkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Force majeure dan *Covid-19*.

### **BAB III *Pandemi Covid-19* termasuk *Force Majeure* sehingga perusahaan menjadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?**

Pada bab ini akan menjelaskan, menguraikan dan menjawab apakah *Covid-19* dapat dijadikan sebagai alasan oleh perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja dengan para pekerja

**BAB IV Analisis Penerapan Hukum Hakim Terhadap PT. Guntur Madu Tama dan Rian Karyadi yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan no 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst)**

Pada bab ini berisi bagaimana pertimbangan hakim dalam penerapan hukum atas para pihak yang bersengketa/terkait. Dan apa yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutus.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini merupakan bagian penutup dari skripsi yang berisikan rangkuman hasil penelitian. Kesimpulan mencakup inti dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, sedangkan saran merupakan aspek kritik dan pemikiran penulis untuk perkembangan selanjutnya.

