

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di awal tahun 2020, dunia digemparkan oleh penyakit baru bernama *corona virus disease 19* atau *Covid-19*. *Covid-19* yang menyebabkan penyakit *Severe Acute Respiratory Syndrome-Coronavirus 2* (SARS-Cov-2) menjadi pandemi global. Kasus *Covid-19* bermula ditemukan di Wuhan Cina kemudian virus ini menyebar secara cepat dan meluas.

Di Indonesia virus *Covid-19* mulai terdeteksi masuk pada bulan Maret 2020 ketika 2 (dua) orang warga negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif setelah melakukan perjalanan ke luar negeri.¹ Dalam waktu tidak terlalu lama virus itu dapat menyebar hampir seluruh kota di Indonesia. Pemerintah telah melakukan banyak upaya dalam menanggulangi pandemi *Covid-19* selama 2 (dua) tahun terakhir. Upaya yang telah dilakukan pemerintah seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), lembaga penanganan *covid* dan peraturan-peraturan yang mengatur kebijakan baru di masa pandemi.

Kebijakan pemerintah dalam menanggulangi penyebaran virus *Covid-19* tentu berdampak pada perekonomian di Indonesia. Salah satu sektor yang terdampak dari pandemi *Covid-19* ini adalah sektor industri dan perdagangan. Sektor tersebut

¹ Cerita Awal Corona di Indonesia <https://news.detik.com/berita/d-5584009/cerita-awal-corona-di-indonesia/2> , (Diakses 14 November 2021).

memiliki dampak yang besar bagi ketenagakerjaan di Indonesia karena dapat memperkerjakan banyak tenaga kerja. Meluasnya penyebaran virus *corona* hampir di seluruh wilayah Indonesia mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah.² Akibat lebih lanjut dari dampak *covid* tersebut yaitu pengurangan tenaga kerja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja atau pemotongan upah.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan sulit kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.³ Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sekretaris Jenderal Kemenaker Anwar Sanusi menyampaikan pandemi *Covid-19* ini berdampak pada sisi permintaan di pasar tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dari total pekerja terdampak dari sisi demand sebesar 18,45 juta orang atau 96,6

² Yusuf Randi, *Pandemi Corona Sebagai Alasan PHK oleh Perusahaan dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan*, Vol 3, Bandung, h. 120-121

³ Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa* : Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, h. 2.

persen dari seluruh total penduduk usia kerja yang terdampak *Covid-19*.⁴ Menurut Badan Pusat Statistik atau BPS jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 9,10 juta penduduk. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPK) Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 6,49 persen. Berdasarkan riset BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2021 mencapai 140,15 juta orang. Sementara jumlah penduduk usia kerja yang telah bekerja pada Agustus 2021 sebesar 131,05 juta orang.⁵

Data tersebut menjelaskan bahwa banyaknya pekerja yang belum mendapatkan pekerjaannya dan pekerja yang mengalami PHK dikarenakan akibat dampak pandemi *Covid-19*. Selain PHK yang diterima pekerja sebagian pekerja juga dirumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar) pada pekerja.

Hubungan antara PHK serta hak-hak pekerja ialah hubungan yang erat disebabkan dalam hubungan kerja pasti hendak memunculkan keterikaitan hak serta kewajiban antara pekerja serta pengusaha. Oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja tersebut pasti hendak memutus rantai hak serta kewajiban yang telah ada didalamnya yang mana hal tersebut dapat mengganggu pendapatan pekerja

⁴"Kemenaker Membuka Data PHK selama Pandemi, Begini Sesungguhnya", <https://www.jpnn.com/news/kemenaker-membuka-data-phk-selama-pandemi-begini-sesungguhnya> (Diakses 27 Oktober 2021)

⁵BPS: Tingkat Pengangguran Terbuka pada Agustus 2021 Turun 0,58 Persen Dibanding Agustus 2020 <https://data.tempo.co/data/1261/bps-tingkat-pengangguran-terbuka-pada-agustus-2021-turun-058-persen-dibanding-agustus-2020#:~:text=Berdasarkan%20riset%20BPS%2C%20jumlah%20angkatan,juta%20orang%20dibanding%20tahun%20sebelumnya>. (Diakses 27 Oktober 2021)

sehingga dalam pemutusan hubungan kerja harus adanya pemenuhan bagi hak-hak pekerja. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK terdapat pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep- 150/ Men/ 2001 yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian.⁶

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja umumnya dikarenakan keadaan perusahaan yang terus merugi akibat pandemi *Covid-19*. Situasi pandemi saat ini digunakan oleh perusahaan sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* dalam melakukan PHK terhadap pekerja. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).

Keadaan memaksa (*force majeure*) merupakan suatu ketentuan yang tidak begitu banyak ditemukan dalam peraturan perundang-undangan. Jika ditemukan atau diatur, seringkali hanya menjadi bagian kecil dari keseluruhan peraturan tersebut, misalnya ditempatkan pada bagian ayat atau sub-ayat dari suatu pasal. Sebagai contoh, dalam KUH Perdata hanya ada dua pasal yang mengatur tentang keadaan memaksa atau yang disebut *force majeure*, yaitu Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata. Berdasarkan kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa *force majeure* adalah suatu keadaan dimana tidak terlaksannya apa yang diperjanjikan karena hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga, dan debitor tidak

⁶ Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, 2017, h. 63.

dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tersebut.⁷

Pengertian *force majeure* sendiri dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak diatur untuk itu banyak menimbulkan ketidak sewenangan bagi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan dengan alasan keadaan keuangan perusahaan yang terus menurun dikarenakan pandemi *Covid-19*. Alasan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja tersebut dilakukan tanpa berdasarkan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang ada.

Dalam skripsi ini akan membahas hal yang terjadi maka penelitian ini menggunakan tinjauan dari putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst yang akan dijelaskan secara garis besarnya di bawah ini.

Penggugat merupakan seorang pekerja PKWT di PT. Guntur Madu Tama Hotel The Acacia Jakarta. Tergugat dalam perkara ini adalah PT. Guntur Madu Tama Hotel Acacia Jakarta yang merupakan perusahaan di bidang perhotelan. Penggugat bekerja sejak 1 September 2016 sampai dengan 3 Agustus 2020. Perjanjian PKWT telah dibuat selama empat kali. Pada bulan Juli 2020 penggugat mendapat surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang berisi bahwa penggugat sudah tidak efektif bekerja tanpa adanya kesalahan yang dilakukan pekerja. Dalam pembuktiannya tergugat melakukan PHK terhadap penggugat dikarenakan

⁷ Rahmat S.S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010, h.72

perusahaan yang terus merugi akibat pandemi *Covid-19* yang mana merupakan keadaan memaksa atau *force majeure*. Putusan majelis hakim berkesimpulan PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat adalah disebabkan kondisi kahar atau *force majeure* akibat pandemi *Covid-19* yang menyebabkan PHK kepada pekerja tersebut sah secara hukum.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul **“Pandemi *Covid-19* sebagai Alasan *Force Majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pandemi *Covid-19* dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *Covid-19* ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam penelitian skripsi ini dibutuhkan batasan-batasan dalam ruang lingkup penelitian. Tujuan adanya pembatasan ruang lingkup penelitian ini untuk memberikan hasil yang efektif dan benar. Ruang Lingkup dalam skripsi ini yaitu dibatasi dengan memfokuskan pokok bahasan terhadap apakah pandemi *Covid-19* dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam pemutusan hubungan kerja dan

perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *Covid-19*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum:

- a. Sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Sebagai tambahan informasi bagi pemerintah khususnya aparat penegak hukum dapat melakukan perubahan paradigma dalam melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan perubahan dinamika yang terjadi dalam memenuhi keadilan masyarakat, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, manusiawi, dan berkeadilan.

2. Tujuan Khusus:

- a. Bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan pandemi *Covid-19* dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) atau tidak dalam pemutusan hubungan kerja.
- b. Bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah rangkaian penalaran dalam mengaplikasikan pola berpikir dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Berikut adalah teori-teori yang dipakai berkaitan dengan penulisan ini:

a. Teori Perjanjian

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸

Menurut Sudikno Mertokusumo perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁹

b. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermedia, 2000, h.1

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Liberty, 1986, h.103.

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

Bagi Philipus M. Hadjon berpendapat jika perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat serta martabat, dan pengakuan terhadap hak- hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum bersumber pada syarat hukum dari kesewenangan ataupun selaku kumpulan peraturan atau kaidah yang hendak bisa melindungi sesuatu perihal dari perihal lainnya.¹¹

2. Kerangka Konseptual

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pokok permasalahan, akan diberikan batasan dari kata, istilah, dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Pembatasan ini, diharapkan dapat menjawab permasalahan yang terkait dengan penelitian ini, dan supaya terjadi persamaan persepsi dalam memahami permasalahan yang ada.

- a. *Force majeure* adalah suatu keadaan dimana tidak terlaksannya apa yang diperjanjikan karena hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga, dan debitur tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tersebut.¹²
- b. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.(Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan 2003)
- c. Perusahaan adalah a).Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik

¹¹ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987, h.25

¹² Rahmat S.S. Soemadipradja, *Op.cit*, h.72

milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain b). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan)

- d. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan)
- e. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan).

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pengertian dari yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹³ Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*) dengan studi putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

¹³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001, h.13.

Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal. Penafsiran dari yuridis normatif ialah penelitian hukum yang dicoba dengan mempelajari bahan pustaka ataupun informasi sekunder selaku dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan serta literatur yang berkaitan dengan kasus yang diteliti.¹⁴

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah spesifikasi penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan sesuatu penelitian yang dimaksudkan buat membagikan informasi yang seteliti mungkin dengan manusia, kondisi ataupun indikasi yang lain, dan hanya menarangkan keadaan objek perkaranya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

3. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*) melalui studi putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

¹⁴ *Ibid*

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada di masyarakat. Dengan memakai penelitian akan bahan pustaka yang keterkaitan dalam pembahasan masalah, maka penulisan ini bersifat penulisan pustaka (*library research*).

4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data atau memperoleh data dengan cara bahan kepustakaan, yaitu berupa:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif/otoritas serta mengikat dan terdiri dari: norma atau kaidah dasar, yaitu peraturan perundangundangan. Penelitian ini menitikberatkan pada bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang

Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019.

- 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - 7) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).
 - 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 *Corona Virus Disease* 2019.
 - 10) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 sebagai Bencana Nasional.
 - 11) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pendoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019.
2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder merupakan bahan-bahan untuk memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber bahan hukum primer serta implementasinya. Bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain ialah: buku buku, artikel-artikel dalam jurnal hukum yang berkaitan dengan PHK, keadaan memaksa (*force majeure*), serta teori perjanjian dan teori perlindungan hukum.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, berupa kamus hukum, majalah dan internet yang berkaitan dengan PHK, keadaan memaksa (*force majeure*), serta teori perjanjian dan teori perlindungan hukum.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mengetahui dan mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I :Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub bab yang antara lain Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Permasalahan, Ruang Lingkup penelitian, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori dan Konseptual, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II :Tinjauan Kepustakaan

Merupakan Tinjauan Pustaka yang berisikan teori perlindungan hukum dan teori perjanjian serta berisikan penguraian dari istilah-istilah yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini. Penguraian pertama adalah ketenagakerjaan yang berisikan tentang pengertian ketenagakerjaan, tujuan ketenagakerjaan, dan pekerja. Penguraian kedua adalah perjanjian kerja dan hubungan kerja yang berisikan tentang pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, pengelompokan perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja dan

hubungan kerja. Penguraian ketiga adalah pemutusan hubungan kerja atau PHK yang berisikan tentang pengertian PHK, jenis-jenis PHK, dan tata cara PHK. Penguraian keempat adalah keadaan memaksa atau *force majeure* yang berisikan tentang pengertian *force majeure*, unsur-unsur *force majeure*, ruang lingkup *force majeure*, macam-macam *force majeure*, dan akibat *force majeure*.

BAB III :Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada bab ini, penelitian ini menganalisis pembahasan dengan menguraikan sejarah pandemi Covid-19, kebijakan pemerintah dalam menanggulangi Covid-19, Analisis Putusan Hubungan Industrial Nomor 134/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst, dan pandemi Covid-19 sebagai alasan *force majeure* dalam PHK.

BAB IV :Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Pandemi Covid-19.

Pada bab ini, penelitian ini menganalisis pembahasan dengan menguraikan pengaruh pandemi Covid-19 bagi pekerja, pengaruh pandemi Covid-19 bagi perusahaan, dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK karena Covid-19.

BAB V :Penutup

Pada bab ini, diuraikan mengenai kesimpulan untuk menjawab setiap perumusan masalah dan memberikan saran.