



**PANDEMI COVID – 19 SEBAGAI ALASAN KEADAAN MEMAKSA
(OVERMACHT) DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (Strata 1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Malang



Disusun oleh:

SARAH DELYA SEKAR ARDININGRUM
21801021161

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG

2022



RINGKASAN
PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN KEADAAN MEMAKSA
(OVERMAHCT) DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Sarah Delya Sekar Ardiningrum

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Pada penulisan skripsi ini, penulis mengangkat tema permasalahan Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Keadaan Memaksa (Overmacht) Dalam Pemutusan hubungan Kerja. Pemilihan tema ini memiliki latar belakang yaitu permasalahan yang terjadi di Indonesia akibat pandemi covid-19 yang salah satunya menyebabkan kerugian di bidang bisnis yaitu banyak pekerja/ buruh yang di phk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, karya tulis ini mengangkat rumusan masalah sebagai beriku : 1. Apa faktor-faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan? 2. Apakah pandemi Covid-19 merupakan overmacht? 3. Apakah phk sebagai alasan pandemi Covid-19 sah menurut hukum (Undang-undang)?.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan cara melakukan pengumpulan dan klasifikasi bahan hukum. Teknik analisa bahan hukum menggunakan metode kualitatif dengan menguraikan data primer dan sekunder dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, salah satu faktor phk adalah keadaan memaksa/ *force majeure*. Covid-19 merupakan bencana non-alam dan masuk dalam keadaan memaksa yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja di bidang bisnis, namun phk dengan alasan covid-19 sebagai



keadaan memaksa tidak sah menurut hukum dikarenakan covid-19 di Indonesia masih 1,5 tahun belum 2 tahun menurut Pasal 164 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.





ABSTRACT

PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN KEADAAN MEMAKSA (OVERMAHCT) DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Sarah Delya Sekar Ardiningrum

Faculty of Law, Islamic University of Malang

In writing this thesis, the author raised the theme of the Covid-19 Pandemic problem as the reason for the Forced Situation (Overmacht) in Termination of Employment. The choice of this theme has a background, namely the problems that occur in Indonesia due to the covid-19 pandemic, one of which causes losses in the business sector, namely many workers / laborers who have been laid off.

Based on this background, this paper raises the formulation of the problem as follows: 1. What are the factors that cause termination of employment according to the Manpower Act? 2. Is the Covid-19 pandemic an overmacht? 3. Is the layoff as the reason for the Covid-19 pandemic valid according to the law (Law)?.

This research is a normative juridical law research using a statutory approach and a conceptual approach. The technique of collecting legal materials in this research is library research by collecting and classifying legal materials. The technique of analyzing legal materials uses qualitative methods by describing primary and secondary data in this study.



The results of the study show that, one of the factors for layoffs is force majeure. Covid-19 is a non-natural disaster and is in a state of coercion that causes termination of employment in the business sector, but layoffs on the grounds of covid-19 as a state of coercion are not legal according to law because covid-19 in Indonesia is still 1.5 years yet 2 years according to Article 164 of Law no. 13 of 2003 concerning employment.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, hak setiap warga negara dan penduduk diatur dalam Undang – Undang. Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi “tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal ketenagakerjaan diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/ buruh dalam menjamin hak-hak dan kesamaan kesempatan serta mewujudkan perlakuan tanpa diskriminasi. Tujuan tersebut merupakan argumen para politikus pembuat undang-undang yang dilansir dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terlihat sangat jelas serta memiliki tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum ialah produk politik yang mempunyai kepribadian selaku produk hukum yang bisa dilihat apakah berkarakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick atau berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Merryman.¹ Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan manusia serta warga Indonesia yang sejahtera, adil, makmur serta menyeluruh, baik materiil ataupun spiritual.² Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan

¹ Moh. Mahfud MD., (2001), *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta: LP3ES, h. 26.

² Ujang Charda S., (2014), *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, h. 25

ekonomi yang sangat penting di negara modern, karena masalah ketenagakerjaan bukan hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi juga lebih luas mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh sebab itu, ekonomi dan politik suatu negara menentukan gaya serta warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang berlaku.³

Tidak hanya mengatur tentang hak-hak dan perlindungan hukum bagi para pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja oleh para pengusaha. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁴ Kasmir menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁵ Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja/buruh secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu)

³ Abdul Jalil, (2008), *Teologi Buruh*, Yogyakarta: LKIS. h. v-vi

⁴ Sri Hidayani dkk, “*Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha:*”, Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11 (2).

⁵ Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada, h. 324

kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti sesuai Pasal 156 ayat (4).

Indonesia sedang dilanda pandemi virus Covid – 19 (Corona Virus Disease) sejak pertengahan bulan Maret tahun 2020. Covid – 19 adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis corona virus terbaru yaitu Sars-CoV-2.⁶ Dari situlah muncul virus corona yang digadang gadang menjadi awal mula Covid-19 tercipta. Berdasarkan bukti ilmiah, Covid-19 dapat menular dari manusia ke manusia melalui kontak erat dan droplet, tidak melalui udara. Manusia dengan sistem imun yang lemah sangat mudah terpapar virus ini.

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid – 19) Sebagai Bencana Nasional. Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.⁷ Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini berdampak pada bidang ekonomi menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan. Hampir semua sektor

⁶ WHO, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>.

⁷ Yusuf Randi, (2020), *'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan'*, Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 3(2). h. 120

perekonomian nasional mengalami perlambatan yang menyebabkan kekhawatiran covid-19 menyebabkan krisis ekonomi yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal.⁸ Akibat lonjakan kasus corona di Indonesia yang semakin tinggi, terdapat banyak kerugian yang dialami oleh negara dan masyarakat, salah satunya yaitu dalam bidang bisnis dan ketenagakerjaan. Dalam bidang bisnis, pandemi ini menjadi suatu perdebatan antar pelaku usaha yang terkait dalam kontrak bisnis. Pihak debitur yang mempunyai kewajiban menjadikan keadaan ini sebagai alasan untuk membebaskan dari kewajibannya yang seharusnya memenuhi prestasi hingga pembatalan kontrak yang sudah ada. Akibatnya banyak perusahaan yang terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran kepada karyawannya karena pihak perusahaan tidak dapat memenuhi prestasinya. Bagi perusahaan, PHK akan menimbulkan proses baru dalam sumber daya manusia yang akan menimbulkan biaya relatif tinggi, kecuali untuk hal-hal lain karena alasan perusahaan.⁹

Hukum perdata khususnya dalam buku ketiga KUHPdata mengatur tentang Perikatan. Hal tersebut akan membawa kepada pokok bahasan yaitu hukum perjanjian. Perjanjian sendiri ialah suatu tindakan hukum yang dilakukan oleh individu sebagai person maupun badan hukum untuk saling mengikatkan dirinya dalam suatu kesepakatan. Hal tersebut selaras dengan

⁸ Mustakim dan Syafrida, S, (2020), 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia', SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, 7(8). h. 696

⁹ Wilson Bangun, (2017), *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, Jakarta: Erlangga, h. 219

Pasal 1313 KUHPerdara yang mengatakan bahwa perjanjian merupakan sesuatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain ataupun lebih.¹⁰ Meskipun para pihak ingin melaksanakan prestasi sesuai isi perjanjian, tetapi ada kondisi tertentu yang membuat suatu perjanjian berpotensi untuk tidak dapat dicapai. Keadaan-keadaan tersebut sering disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan memaksa. Keadaan dimana kegagalan salah satu pihak tidak dapat memenuhi prestasi bukan karena kesalahan secara pribadi, melainkan karena sifat alamiah yang timbul sebagai penghambat pencapaian prestasi yang mengarah pada sektor-sektor tertentu, terutama dalam perekonomian.¹¹

Dalam kasus ini, Covid-19 dapat diartikan sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* (*overmacht*). Keadaan memaksa adalah keadaan dimana debitur gagal memenuhi kewajiban kepada pihak kreditur yang disebabkan oleh kejadian diluar kuasa pihak yang bersangkutan. Apabila diteliti, tidak ada defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif. Mahadi menyebutnya dengan istilah asas yang belum matang. Contohnya, dalam Pasal 1977 KUHPerdara terdapat asas dalam hal barang bergerak, dia adalah pemiliknya. Supaya asas itu dapat berlaku dalam praktek maka harus

¹⁰ KUHPerdara

¹¹ Rasuh, Dary John, (2016), “Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”. Jurnal Lex Privatum, Vol. IV/No. 2, h. 175

dibaca “pada umumnya, siapa menguasai barang bergerak, dia adalah pemilik”.¹² Dampak dari penetapan *force majeure* akan menimbulkan hukum baru bagi para pihak, dan tidak dapat dikatakan sebagai wanprestasi dalam perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak sebelumnya.

Keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam KUHPerdara buku ketiga tentang perikatan. Pasal 1244 KUHPerdara, Pasal 1245 KUHPerdara, Pasal 1444 KUHPerdara dan Pasal 1445 KUHPerdara. Keempat pasal tersebut memang tidak menjelaskan definisi *force majeure* akan tetapi mengidentifikasi unsur – unsur *force majeure*.

Unsur pertama yaitu peristiwa tidak terduga, unsur kedua tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, unsur ketiga tidak ada etika buruk dari debitur, unsur keempat keadaan itu menghalangi debitur berprestasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui covid-19 sebagai bencana nasional dan keadaan memaksa yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian hukum ini dengan judul “**COVID-19 SEBAGAI KEADAAN MEMAKSA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut :

¹² Mahadi, (2007), *Falsafah Hukum; Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Alumni, h. 128 - 129.

1. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah pandemi Covid-19 merupakan overmacht ?
3. Apakah PHK dengan alasan pandemi Covid-19 sah menurut hukum (Undang-undang) ?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hal-hal berikut

:

1. Untuk mengetahui apa faktor-faktor PHK menurut Undang-undang.
2. Untuk mengetahui covid-19 termasuk overmacht atau tidak
3. Untuk mengetahui sah atau tidaknya pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan PHK.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengharapkan adanya manfaat yang diambil baik bagi penulis maupun bagi masyarakat pada umumnya.

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat kepada seluruh kalangan masyarakat dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam ilmu hukum perdata bidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemberi Kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan para pemberi pekerja dalam melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terutama di masa pandemi.

b. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan terhadap pekerja tentang bagaimana pemutusan hubungan kerja di masa pandemi menurut Undang-Undang.

E. Orisinalitas Penelitian

Tabel 1 :

NO	PROFIL	JUDUL
1.	LANOV, SKRIPSI, FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM, TAHUN 2020.	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK AKIBAT DAMPAK COVID-19.
ISU HUKUM		
1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat pandemi COVID-19 ?		

	<p>2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya</p> <p>PERSAMAAN: Mengkaji dan menganalisis keputusan hubungan kerja karena Covid-19.</p>	
	<p>PERBEDAAN: Terletak pada perlindungan hukum PHK saat pandemi, tetapi dalam penulisan ini keadaan memaksa (overmatch) Covid-19 yang menjadikan alasan PHK .</p> <p>KONTRIBUSI: Berguna untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi Covid-19.</p>	
NO	PROFIL	JUDUL
2.	<p>FAUZIYAH, PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH PROGRAM PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO, TAHUN 2021</p>	<p>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF FIKIH MUAMALAH.</p>
	ISU HUKUM	

	<p>1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah?</p>
	<p>PERSAMAAN: Mengkaji dan menganalisis mengenai pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19.</p>
	<p>PERBEDAAN: Didalam penulisan ini upaya hukum penyelesaiannya difokuskan pada prespektif Fiqih Muamalah.</p>
	<p>KONTRIBUSI: Berguna untuk mengetahui Ilmu Fiqih Muamalah menjadi wacana baru khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menurut Fiqih Muamalah.</p>

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan menggunakan hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, karena penelitian ini ditujukan hanya pada peraturan peraturan yang

tertulis atau bahan-bahan hukum lain, dan lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada dipustaka.¹³

2. Pendekatan Penelitian

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Pendekatan ini dilakukan untuk menelaah undang-undang maupun regulasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.
- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum dan dijadikan sebagai dasar untuk membangun argumentasi hukum dalam menjawab permasalahan dalam penelitian dengan cara melakukan pemahaman terhadap variabel-variabel tersebut.

3. Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan tersier, yakni sebagai berikut :

- a. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, (2004), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 8, Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa. h.13.

dalam pembuatan perundang-undangan.¹⁴ Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 3. Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
 4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memiliki peranan sebagai bahan hukum yang membantu penulis dalam memahami secara komprehensif terkait bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa doktrin para ahli atau pendapat hukum, hasil penelitian hukum serta berbagai teori-teori yang diperoleh dari berbagai literatur hukum. Sehingga bahan hukum sekunder dapat dengan mudah membantu penulis dalam memahami sumber hukum primer.¹⁵
- c. Bahan hukum tersier adalah seluruh bahan yang memberikan penjelasan serta petunjuk terkait bahan hukum primer dan bahan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

ini diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan kamus hukum yang memberikan penjelasan terkait berbagai terminologi hukum yang termuat dalam sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan kegiatan studi kepustakaan (*library research*). Dengan melakukan pengumpulan dan klasifikasi bahan hukum akan membawa akibat pada penataan dan pengorganisasian bahan hukum melalui proses sinkronisasi.¹⁶ Dalam pencarian teori, peneliti mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan agar dapat menjawab isu hukum yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini. Bahan hukum tersebut diantaranya diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil penelitian (skripsi, tesis dan disertasi) dan sumber-sumber lainnya (internet, koran, majalah dan lain-lain) yang sesuai dengan isu hukum yang dibahas.

5. Teknik Analisis Bahan-Bahan Hukum

Dalam penelitian ini teknik analisis bahan-bahan hukum yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode analisis kualitatif sendiri merupakan metode yang menguraikan secara deskriptif data primer dan data sekunder yang digunakan dalam mengurai permasalahan

¹⁶ *Ibid.* h.85.

dalam penelitian ini yang dielaborasi berdasarkan kepada peraturan perundang-undangan. Metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu kondisi, keadaan atau fenomena secara nyata dan apa adanya.¹⁷

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik yang digunakan dalam penarikan kesimpulan adalah dengan menyusun hasil akhir penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan. Adapun kesimpulan yang dimaksud merupakan hasil akhir dari perumusan masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang timbul dari sebuah uraian permasalahan di dalam penelitian.¹⁸

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan, masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dan sistematika penulisan yang memberikan pemahaman secara umum terhadap isi dari penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai, tinjauan umum tentang ketenagakerjaan (sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengertian ketenagakerjaan, para pihak dalam ketenagakerjaan), tinjauan umum tentang hubungan kerja (pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur

¹⁷ Sudaryono, (2018), *Metodelogi Penelitian*, Depok: Rajawali Pers, h.82.

¹⁸ Beni Achmad Saeani, (2008), *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, h. 93.

perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja), tinjauan umum tentang pemutusan hubungan kerja/PHK (pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis pemutusan hubungan kerja), tinjauan umum tentang overmacht (pengertian overmacht, macam-macam overmacht).

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah membahas atau menganalisis tiga permasalahan yaitu, pertama menguraikan tentang PHK dengan alasan covid-19 dapat dikatakan sah menurut hukum dan kedua menguraikan pertanggungjawaban pemberi kerja ketika PHK dengan keadaan memaksa pada pandemi Covid-19.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dipaparkan kesimpulan dari keseluruhan uraian dan juga saran-saran sebagai sumbangsih pemikiran tersendiri dari penulis.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 2

No	Jenis Kegiatan	Bulan ke-					
		Ag	Sep	Okt	Nop	Des	Jan
1.	Persiapan						
2.	Menyusun Proposal Penelitian						
3.	Seminar Proposal						
4.	Penelitian dan Penulisan						



5.	Seminar Hasil						
6	Ujian Komprehensif (Skripsi)						



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

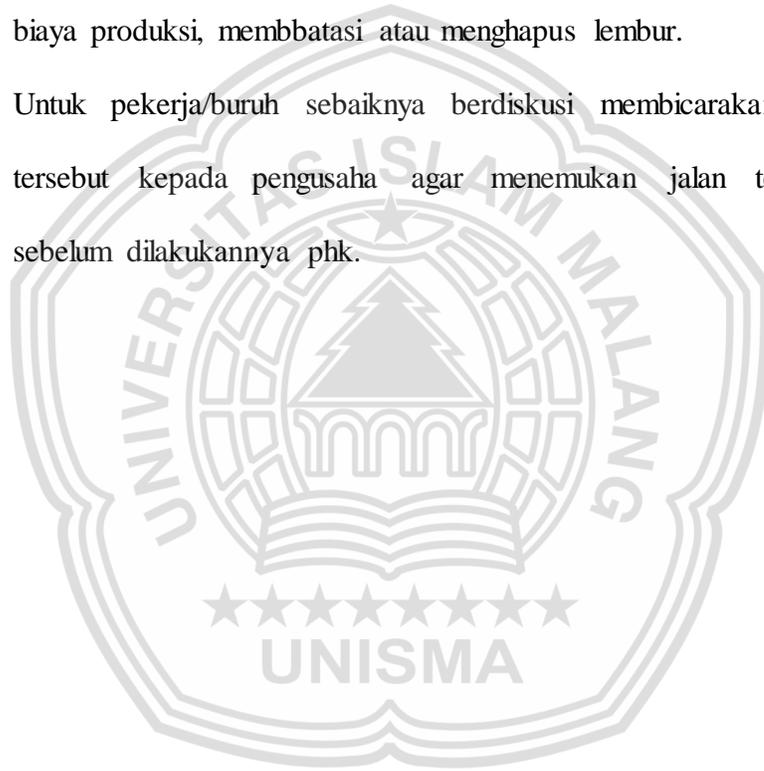
Berdasarkan uraian-uraian yang terdapat pada bab-bab diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan pokok permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Faktor-faktor pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, bab IV Ketenagakerjaan, poin 42 tentang penyisipan pasal 154A jo Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Salah satu faktor tersebut adalah keadaan memaksa / *force majeure*.
2. Covid-19 dapat dikatakan sebagai *overmacht* dan masuk dalam *overnacht* relatif. Karena Covid-19 merupakan suatu kejadian yang diluar kendali manusia.
3. PHK dengan alasan Covid-19 sebagai keadaan memaksa tidak sah menurut hukum, karena Covid-19 di Indonesia baru memasuki 1,5 tahun belum 2 tahun menurut Pasal 164 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 19/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst, mengabulkan permohonan penggugat (karyawan), tetapi putusan belum tetap (*inkracht*) dan tergugat

(perusahaan) sedang mengajukan permohonan kasasi. Sampai skripsi ini dibuat belum ada putusan dari Mahkamah Agung.

B. Saran

1. Dalam keadaan seperti ini, pengusaha seharusnya bisa mengambil langkah lain sebelum menetapkan PHK kepada karyawannya sehingga tidak menyebabkan kerugian kedua belah pihak. Seperti mengurangi jam kerja, melakukan dialog dua arah, penghematan biaya produksi, membatasi atau menghapus lembur.
2. Untuk pekerja/buruh sebaiknya berdiskusi membicarakan hal tersebut kepada pengusaha agar menemukan jalan terbaik sebelum dilakukannya phk.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Jalil, (2008), *Teologi Buruh*, Yogyakarta: LKIS Yogyakarta
- Asri Wijayanti, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Beni Achmad Saeani, (2008), *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia.
- Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, (2008), *Dapatkan Untung Uang PHK*, Jakarta: Penerbit PPM.
- Djumadi, F.X, (2006), *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Eggi Sujana, (2002), *Buruh Menggugat Prespektif Islam*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kejaksaan Agung, 1985, *Peristilahan dalam Praktek*, Kejaksaan RI, Jakarta
- Lalu Husni, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Mahadi, (2007), *Falsafah Hukum; Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Alumni.
- Mahfud MD. Moh., (2001), *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta: LP3ES, Jakarta.
- Rocky Marbun, (2010), *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Jakarta; Visimesia.
- Salim H.S, (2003), *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika.

Sendjun. H. Manulang, (1998), *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sentosa Sembiring, (2005), *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuasa Aulia.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, (2004), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 8, Jakarta; PT Raja Grafindo Perkasa.

Sudaryono, (2018), *Metodelogi Penelitian*, Depok; Rajawali Pers.

Sudikno Mertokusumo, (1987), *Rangkuman Kuliah Hukum Perdata*, Yogyakarta, Fakultas Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.

Ujang Charda S., (2014) *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang.

Wilson Bangun, (2017), *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, Jakarta: Erlangga.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Jurnal

Agri Chairunisa Isradjuningtias, 'Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.' (2015) Veritas et Justitia, 1(1).

Bahri,Syaeful."Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Pada Testatment Yang Dibuat Di Hadapan Notaris Dalam Prespektif Keadilan". Jurnal Akta, Vol. 4 No. 2 Juni (2017).

Budiwati, Septarina, "Prinsip Pacta Sunt Servanda dan Kekuatan Mengikatnya dalam Kontrak Bisnis Prespektif Transendental".

Imam Soepomo, dalam Refly R. Umbas, Aspek hukum dalam Perjanjian kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan, dalam Lex Privatum, Vol.II/No.3/Ags-Okt/2014.

Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016.

Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia. Jurnal Selat.Vol.5.No.1.

M. Mutharom., "Asas-asas Perjanjian suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak": Jurnal vol.26.no.1.mei 2017.

Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha: Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11 (2).

Purwanto, "Adanya Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Internasional". Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 21 Tidak. 1 (2009).

Rasuh, Dary John, "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata". Jurnal Lex Privatum, Vol. IV/No. 2, (2016).

Sinaga, Niru Anita, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian". Jurnal Binamulia Hukum, Vol. 7 No. 2, Desember (2018).

Werner Melis, Force Majeure and Hardship Clauses in International Commercial Contracts in View of the Practice of the ICC Court of Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Arbitration, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Paris an December 6-9, 1983.

Internet

Program Pemulihan Ekonomi Nasional <https://djp.kemenkeu.go.id/>

Menko Mahfud: Keppres Bencana Nasional Tak Bisa Menjadi Dasar Force Majeure, <https://news.detik.com/berita/d-4976489>

Syahrizal Sidik dan CNBC Indonesia. 'Waduh! PHK Tanpa Pesangon, Eks Karyawan Gugat MNC Group.' (2021) <<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210115094439-17-216173/waduh-phk-tanpa-pesangon-eks-karyawan-gugat-mnc-group>>. Diakses 6 November 2021.

Putusan Pengadilan Jakarta Pusat, <http://sipp.pn-jakartapusat.go.id>

WHO, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>.

