

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Covid-19

Tahun 2020 merupakan tahun yang penuh tantangan. Berbagai macam rintangan harus dilalui oleh bangsa Indonesia bahkan oleh seluruh dunia. Rintangan yang cukup berat dan dalam jangka waktu cukup lama yang harus dilalui seluruh umat manusia yaitu pandemi Covid-19. Informasi pertama dari munculnya pandemi ini yaitu dari negara China. Menurut pemerintah China, awal mula virus yang menyebabkan penyakit Covid-19 ini berasal dari pasar basah yang menjual berbagai macam hewan yang biasa dikonsumsi oleh orang China seperti tikus, kelelawar, dan lain-lain¹².

Menurut Kemenkes RI¹³, Coronavirus (CoV) adalah keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan, sedang sampai berat. Virus corona adalah *zoonosis* (ditularkan antara hewan dan manusia). Penelitian menyebutkan bahwa *SARS-CoV* ditransmisikan dari kucing luwak (*civetcats*) ke manusia dan *MERS-CoV* dari unta ke manusia. Di akhir tahun 2019 telah muncul jenis virus corona baru yakni *coronavirus disease 2019* (COVID-19).

¹² Diah Handayani, "Penyakit Virus Corona 2019" Jurnal Respirologi Indonesia. Vol 40. No. 2, April, 2020, h.120

¹³ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, <https://www.kemkes.go.id/>, (18 Desember 2021)

Virus corona merupakan virus jenis baru. Virus corona menyerang seluruh manusia tanpa melihat umur. Dari bayi, balita, anak-anak, remaja, orang dewasa, bahkan lansia dapat terserang virus corona. Gejala-gejala yang ditimbulkan setelah terserang virus corona bermacam-macam, diantaranya yaitu batuk, pilek, flu, demam, sesak nafas, bahkan kematian, sedangkan beberapa orang yang terpapar tidak menunjukkan gejala¹⁴.

Informasi selanjutnya yaitu banyaknya kasus penularan yang terjadi, baik melalui kontak fisik antar orang maupun dengan benda mati. Penularan tersebut semakin merata antar negara disebabkan oleh beberapa orang yang pulang setelah berwisata dari China dan kembali pulang ke negaranya kemudian menularkan virus tersebut ke orang-orang di negaranya. Jadi, dapat diketahui bahwa awal mula virus corona yaitu berasal dari China, yang diidentifikasi penyebab utamanya yaitu dari hewan. Kemudian virus tersebut menyebar antar manusia, dan hampir seluruh negara di dunia terkontaminasi, termasuk Indonesia.

2.1.1 Pengertian *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*

Penyakit *coronavirus disease 2019 (COVID-19)* adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan¹⁵. *Coronavirus disease 2019 (COVID-19)* adalah penyakit yang disebabkan oleh turunan coronavirus baru. Kata 'CO' diambil dari corona, kata 'VI' dari

¹⁴ World Health Organization. 2020."Coronavirus disease 2019 (COVID-19)."situation Report. 49. (20 Desember 2021)

¹⁵ World Health Organization. 2020."Coronavirus disease 2019 (COVID-19)."situation Report. 49. (20 Desember 2021)

virus, dan kata 'D' dari *disease* (penyakit), sehingga menjadi kata Covid-19.

Covid-19 merupakan singkatan dari *Coronavirus Disease 2019* adalah penyakit jenis baru yang disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-Cov-2) yang sebelumnya, penyakit ini disebut "*novel coronavirus*" atau "2019- nCoV".

Covid-19 atau Corona Virus *Disease-19* merupakan penyakit jenis baru yang muncul pertama kali di China. Covid-19 (*Corona virus disease 19*) adalah nama penyakit yang disebabkan oleh virus yang bernama virus corona. Virus corona merupakan virus jenis baru. Virus corona menyerang seluruh manusia tanpa melihat umur. Dari bayi, balita, anak-anak, remaja, orang dewasa, bahkan lansia dapat terserang virus corona. Gejala-gejala yang ditimbulkan setelah terserang virus corona bermacam-macam, diantaranya yaitu batuk, pilek, flu, demam, sesak nafas, bahkan kematian, sedangkan beberapa orang yang terpapar tidak menunjukkan gejala¹⁶.

Coronavirus adalah virus yang termasuk dalam *family Coronaviridae* dan *ordo Nidovirales*. Nama "Corona" menggambarkan duri-duri berbentuk menyerupai mahkota pada permukaan luar virus, oleh karena itu disebut sebagai Coronavirus. Coronavirus berukuran sangat kecil (diameter 65-125 nm) dan mengandung RNA jalinan-tunggal sebagai materi nukleus. SARS-CoV-2 merupakan anggota sub grup Beta-CoV dan

¹⁶ World Health Organization. 2020."Coronavirus disease 2019 (COVID-19)."situation Report. 49. (20 Desember 2021)

patogen mayor pada sistem pernapasan manusia sebagai target utamanya.¹⁷

2.2 Pengertian Tentang Ketenagakerjaan

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ketenagakerjaan, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan tenaga kerja, pekerja, dan beberapa hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pengertian mengenai ketenagakerjaan itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini berasal dari kalimat tenaga kerja, dimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, tenaga kerja diartikan sebagai orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu”¹⁸.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Demikian juga dalam pasal tersebut dijelaskan tentang apa yang dimaksud dengan pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹⁷ Ruslin, dkk, “ Masa Pandemi Covid-19 Dan Adaptasi Kebiasaan Baru Dalam Bidang Kedokteran Gigi” UPT Unhas Press. 2020.

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online <https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja> (28 Desember 2021)

Dalam sebuah bentuk ketenagakerjaan, seorang pekerja/buruh tidak dapat menjadi tenaga kerja tanpa adanya seorang pemberi kerja seperti halnya pengusaha yang memerlukan tenaga kerja untuk dipekerjakan di dalam perusahaannya.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

Demikianpun dalam setiap suatu ketenagakerjaan baik pengusaha dan juga pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang mana diatur

dengan jelas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁹

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²⁰

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan yang ditulis oleh Payaman J Simanjuntak²¹, bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau

¹⁹ Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia", Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011.

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online <https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja> (28 Desember 2021)

²¹ Lalu Husni, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.15.

sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2.2.2 Pengertian Pengusaha

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan memberikan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain²².

Kemudian Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya²³. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan²⁴.

Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4

²³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Raja Grafindo) 2019

²⁴ W.J.S. Poerwadarminta. Kamus Umum Bahasa Indonesia. (Jakarta: Balai Pustaka) 2004. H.191

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

2.2.3 Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

- a. Hak pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan pada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya

atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak sebagai berikut:

1. Berhak mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
2. Berhak memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
3. Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi (Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
4. Berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan pailit dan memberikan uang pesangon sebesar satu kali (Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

b. Hak Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja, dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh. Diatur dalam Pasal 5 dan 6 yang merupakan sebagian dari hak dasar pekerja (hak dasar pertama dan kedua). Pasal 5 berbunyi "Setiap

tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Demikian juga pada Pasal 6 yang berbunyi “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 Huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6)
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)

5. Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1))
8. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1))
9. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1))
10. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1))

c. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

d. Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c

KUHPerdata adalah :

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan
2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Menerima upah dari pengusaha
2. Diberikan perlindungan

2.3 Pengertian Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 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.

Sedangkan Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk

suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu²⁵.

2.3.1 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan dua belah pihak

Kesepakatan dua belah pihak yang lazimnya disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Bahwasannya kedua belah pihak sudah cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan

²⁵ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004 hal. 30.

memberikan Batasan umur yaitu 18 tahun, tertuang dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan

Perjanjian yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusialaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusialaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya bahwa dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian, jika mana tidak dipenuhi maka perjanjian yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Dengan perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

2.3.2 Macam-Macam Perjanjian Kerja

Adapun mengenai macam-macam perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berikut macam-macam perjanjian kerja:²⁶

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.

2.4 Pengertian dan Macam-macam *Force Majeure*

2.4.1 Pengertian *Force Majeure*

Sebelum masuk pada bahasan tentang bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dapat dikategorikan sebagai *force majeure*, maka akan lebih baik jika kita memahami terlebih dulu terkait tentang *force majeure* itu sendiri. Secara etimologi *force majeure* berasal dari Bahasa Prancis yang memiliki arti “kekuatan yang lebih besar”. Sedangkan secara terminologi *force majeure* memiliki pengertian sebagai suatu kejadian yang terjadi diluar kemampuan manusia yang tidak dapat dihindarkan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya²⁷.

Berdasarkan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara menjelaskan tentang *force majeure* adalah suatu keadaan dimana tidak terpenuhinya perjanjian dalam kontrak yang telah dijanjikan dan debitur tidak dapat berbuat banyak terhadap keadaan tersebut karena suatu hal yang tidak dapat diduga²⁸.

²⁷ Joenaedi Efendi, Kamus Istilah Hukum Populer, (Jakarta: Prenadamedia Grub) 2016.

²⁸ Rahmat Soemadipradja, Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa, (Jakarta: Nasional Legal Reform Program) (2010).

Adanya *force majeure* tidak dapat serta merta dijadikan alasan oleh debitur untuk berlindung dari keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka kemudian *force majeure* ini diatur sedemikian rupa dengan adanya beberapa syarat yang harus ada dengan tujuan agar *force majeure* ini tidak dijadikan sebagai alasan belaka oleh debitur.

R. Subekti menyatakan syarat suatu keadaan dikatakan *force majeure* adalah sebagai berikut:

- a. Keadaan itu sendiri di luar kekuasaan debitur dan memaksa.
- b. Keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh si berutang.

2.4.2 Macam-macam Force Majeure

Force majeure dapat dibagi menjadi beberapa macam yang didasarkan pada beberapa hal, antara lain:

1. *Force majeure* menurut jenisnya

- a. *Force majeure* objektif

Force majeure tersebut terjadi pada benda yang menjadi objek pembiayaan tersebut, sehingga prestasi tidak dapat dipenuhi lagi tanpa adanya kesalahan dari pihak debitur. Misalnya benda yang menjadi objek pembiayaan terbakar

b. *Force majeure* subjektif

Pada *force majeure* subjektif, peristiwa ini disebabkan oleh keadaan atau kemampuan dari debitur sendiri. Misalnya, cacat seumur hidup atau debitur sakit berat sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan prestasi.

2. *Force majeure* menurut pelaksanaannya

a. *Force majeure* absolut

Force majeure absolut adalah suatu keadaan yang menyebabkan seorang debitur sama sekali tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada kreditur, misalnya adanya gempa bumi, banjir bandang, dan peristiwa lainnya.

b. *Force majeure* relatif

Force majeure relatif adalah suatu keadaan yang menyebabkan dimana pemenuhan prestasi secara normal tidak mungkin dilakukan. Misalnya terhadap kontrak ekspor impor, dimana setelah kontrak dibuat terdapat larangan impor atas barang tersebut atau PHK masal pada pekerja suatu perusahaan yang pailit.

3. *Force majeure* menurut jangka waktu berlakunya

a. *Force majeure* temporer

Force Majeure temporer adalah suatu keadaan dimana pemenuhan prestasi dari perjanjian tersebut untuk sementara waktu tidak mungkin dilakukan, apabila setelah keadaan tersebut selesai maka prestasi tersebut dapat dipenuhi kembali. Misalnya jika barang

yang menjadi objek pembiayaan tersebut tidak mungkin dikirim karena terjadi pergolakan sosial. Akan tetapi, pada saat kondisi sudah aman, maka barang tersebut dapat dikirim kembali.

b. *Force majeure* permanen

Force majeure ini berakibat pada tidak terlaksananya dalam pemenuhan prestasi sampai kapanpun untuk memenuhi perjanjian. Misalnya jika barang yang merupakan objek pembiayaan tersebut musnah diluar kesalahan salah satu pihak.

2.5 Pengertian dan Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.5.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini, yang sering kali terlintas dalam benak kita adalah pemecatan secara sepihak oleh suatu perusahaan dikarenakan kesalahan karyawan. Mengapa demikian? Hal ini terjadi karena selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Dengan demikian, untuk mengetahui lebih lanjut terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka akan penulis jabarkan pengertian pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Didalam ketentuan Pasal 1 Angka 25 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengartikan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Yang kemudian, Husni menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab²⁹.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi hubungan kerja yang terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum ataupun tidak. Baik milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, milik swasta atau negara, maupun usaha-usaha sosial dan/atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk yang lain.

2.5.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Hukum Ketenagakerjaan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut :

a. PHK oleh majikan atau pengusaha

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tertulis di dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Namun, Pasal tersebut sudah tidak berlaku lagi karena dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor

²⁹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Raja Grafindo) 2019

012/PUU-1/2003 dinyatakan mencabut ketentuan yang ada di dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Pencabutan Pasal tersebut dilakukan karena melalui pertimbangannya Pasal tersebut telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 Ayat (1) yang menyatakan bahwa seluruh warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tanpa terkecuali. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, diperlukan adanya penetapan dari lembaga yang berwenang terlebih dahulu terhadap perbuatan yang dilakukan oleh pekerja terkait melakukan kesalahan berat. Permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib diajukan secara tertulis kepada PHI disertai keterangan alasan dasar pengajuan PHK tersebut dan disertai dengan pemberian Surat Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (SPPHK) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*Disnakertrans*).

b. PHK oleh pekerja atau buruh

Terdapat beberapa pengaturan terkait PHK oleh pekerja atau buruh yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 162 Ayat (2) pekerja/buruh berhak mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri selama tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Pasal 163 Ayat (1) juga mengatur bahwa apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

yang disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Selain itu sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 169 Ayat (1) pekerja/buruh berhak mengajukan permohonannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK karena hukum

PHK karena hukum terjadi karena alasan berakhirnya jangka waktu kerja yang telah disepakati habis atau apabila pekerja/buruh

meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun PHK demi hukum ini dapat dilakukan dengan beberapa alasan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
7. PHK oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan artinya pelaku usaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan-berat karena melanggar hukum yang berlaku. Pelaku usaha melayangkannya ke pengadilan negeri, bukan ke pengadilan hubungan industrial.

Selain jenis-jensi PHK di atas, terdapat juga 4 (empat) macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

- a. *Termination*, yaitu PHK yang dapat dilakukan oleh perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- b. *Dismissal*, yaitu terjadinya PHK yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
- c. *Redundancy*, yaitu PHK yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan akibat dari adanya perkembangan teknologi ataupun mulai mengubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (digitalisasi) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan.
- d. *Retrenchment*, yaitu PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena adanya pengaruh keuangan atau ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan.