

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah 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 diatur dalam Pasal 1 angka (6) huruf a Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pekerja sebagai pihak yang membantu pengusaha dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan pengusaha dengan menerima upah, kehadiran perusahaan dapat memberikan suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat pengangguran.<sup>1</sup>

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan manusia untuk memperoleh hasil tertentu, pekerjaan mempunyai kaitan yang erat dengan kehidupan manusia, sebab dengan adanya pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang, maka segala keperluan hidup seperti kebutuhan sandang maupun papan dapat terpenuhi karena adanya upah. Bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari melainkan juga untuk meningkatkan taraf kehidupan sosial manusia.<sup>2</sup>

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja setelah adanya perjanjian kerja. Tujuan dari adanya perjanjian tersebut adalah untuk mengikatkan diri antara pengusaha dengan pekerja, sehingga adanya suatu pekerjaan yang menghasilkan upah dan pengusaha menyatakan sanggup untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>3</sup> Dengan adanya dasar perjanjian kerja yang telah

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

<sup>2</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, (Jakarta: RajaGafindo Persada, 2018), hlm. 266.

<sup>3</sup> Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm 3.

disepakati oleh para pihak (antara perusahaan dengan pekerja) akan melahirkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja.

Perjanjian Kerja memiliki peran yang penting dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja dibuat agar semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja dapat merasa aman. Hal ini terjadi karena perjanjian yang sifatnya mengikat dan menjamin seluruh pihak yang terlibat untuk melakukan kewajiban dan mendapatkan haknya.<sup>4</sup> Seperti hak suatu pekerja yaitu untuk menerima upah, menerima uang pesangon, uang pengganti hak, dan uang penghargaan, sedangkan kewajibannya adalah melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan. Dan perusahaan/pengusaha berhak memperoleh hasil kerja yang dikerjakan oleh pekerja, kewajiban perusahaan adalah membayarkan upah pekerja, uang pesangon, uang pengganti hak dan uang penghargaan.

Dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Pasal 1 PP No. 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jika pekerja sebagai PKWTT maka statusnya pekerja tetap dan pekerja diberikan masa percobaan. Sedangkan PKWT statusnya ialah pekerja kontrak dan tidak berlaku masa percobaan”.<sup>5</sup>

Dalam suatu perusahaan yang meliputi pengusaha dan pekerja memiliki kepentingan masing-masing. Terutama bertanggung jawab atas tugas, usaha, dan kesuksesan perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak selamanya baik. Dalam hal pelaksanaan sering terjadi perbedaan pendapat ataupun perbedaan kepentingan. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat atau kepentingan hendaknya segera diminimalisir supaya jangan sampai terjadi masalah yang mengarah kepada pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm 9.

<sup>5</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm 10.

PHK merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran dan kesempatan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berkomunikasi pasti memiliki persamaan dan perbedaan kepentingan, sehingga dalam pelaksanaan hubungan kerja, dan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Bagi pekerja, terjadinya PHK memiliki dampak yang sangat luas dalam kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi melainkan berpengaruh juga pada keluarganya. Dengan terjadinya PHK maka pekerja akan kehilangan pekerjaannya, sehingga pekerja juga akan kehilangan mata pencahariannya.

Salah satu alasan bagi perusahaan melakukan PHK adalah karena keadaan memaksa (*force majeure*). Menurut Setiawan, *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, yang mana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Karena semua itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.<sup>6</sup> Contohnya perusahaan yang melakukan pemutusan kerja dengan alasan *force majeure* ialah karena dampak dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan terjadinya keresahan dan kerugian yang sangat berpengaruh pada kesehatan maupun perekonomian. Meluasnya penyebaran Covid-19 hampir di seluruh wilayah Indonesia mengakibatkan pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional dan menghimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*).

Dengan adanya himbuan tersebut sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional, salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Sebagian perusahaan yang mengalami

---

<sup>6</sup> P.N.H.Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta, Kencana, 2017), hlm.295.

kesulitan keuangan tersebut kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang mendorong terjadinya PHK.

Dalam Pasal 1244 KUHPerdara menyatakan debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. Bahkan dalam Pasal 1245 KUHPerdara (BW) dijelaskan bahwa penggantian biaya kerugian dan bunga dapat dimaafkan bilamana terjadi suatu keadaan yang memaksa.<sup>7</sup> Sehingga berdasarkan Pasal tersebut diatas bahwa dampak pandemi Covid-19 yang mendorong terjadinya PHK oleh perusahaan dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) tidak menutup kemungkinan bahwa pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Dengan hadirnya PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mewajibkan pengusaha membayar kompensasi dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Jenis-jenis kompensasi PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pekerja yang di PHK berhak menuntut hak-haknya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Dalam hal ini, jika sudah terdapat perselisihan antara perusahaan dengan pekerja maka terlebih dahulu dilakukan musyawarah antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja agar dapat tercapainya kesepakatan yang sesuai dengan keinginan kedua belah pihak, baik itu pihak perusahaan maupun pihak pekerja. Namun jika tidak dapat tercapainya kesepakatan bersama maka masalah perselisihan hubungan kerja dapat ditempuh melalui Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004

---

<sup>7</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.<sup>8</sup>

Sebagaimana Perkara Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jambi, dimana penggugat adalah pekerja yang di PHK dengan 50kum55 *Force Majeure*. Pekerja yang di PHK oleh perusahaan tidak menerima apa yang menjadi haknya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang. Namun, setelah perkara tersebut diperiksa oleh pengadilan, maka pengadilan memutuskan bahwa pekerja berhak menerima haknya sesuai dengan apa yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Dari hal tersebut diatas dapat dipahami bahwa penerapan/pelaksanaan hak pekerja yang sudah diatur dalam Undang-Undang tidak konsisten. Dalam kasus ini siapa yang mengajukan gugatan maka dialah yang mendapatkan haknya sedangkan siapa yang tidak mengajukan gugatan maka ia tidak akan menerima haknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji hal tersebut dengan judul, “**Analisis Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dengan Alasan *Force Majeure* (Studi Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah dapat ditarik rumusan permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dengan Alasan *Force Majeure* Ditinjau Dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

---

<sup>8</sup> UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

2. Bagaimana Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Mengambil Keputusan Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan *Force Majeure* Berdasarkan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dengan Alasan *Force Majeure* Ditinjau Dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk Mengetahui Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Mengambil Keputusan Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan *Force Majeure* Berdasarkan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jambi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dasar pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang perdata khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK dengan alasan *Force Majeure* yang diatur dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

#### **b. Manfaat Praktik**

1. Mengembangkan penalaran, menumbuhkan analisis kritis, membentuk pola pikir dinamis, serta sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum yang diperoleh selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Memberikan gambaran bagaimana seharusnya hak-hak yang diterima oleh pekerja yang di PHK dengan alasan *Force Majeure* sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- c. Manfaat Bagi Penulis
1. Sebagai salah satu syarat bagi Peneliti dalam memperoleh gelar Sjana (S1) Hukum di Universitas HKBP Nommensen Medan.
  2. Memberikan pengetahuan yang lebih dalam lagi mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK dengan alasan *Force Majeure*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum**

## 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.<sup>9</sup> Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>10</sup> Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.<sup>11</sup>

Perlindungan Hukum merupakan sebuah perlindungan yang wajib didapatkan seseorang atau subjek hukum dari negara atau pemerintah. Dalam pasal 28 d ayat (1) UUD Republik Indonesia tahun 1945 ditegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>12</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

---

<sup>9</sup>Dewi Indasari Hulima, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" *Lex Privatum* Vol. V, No. 6, (Agustus, 2017), 110.

<sup>10</sup> Satjipto Rahardjo, "Ilmu Hukum", (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.54

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 59.

<sup>12</sup> <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>, Diakses pada hari Selasa, 07 Feb 2023, 00.25 Wib



1. Perlindungan Hukum Preventif, mengandung pengertian bahwa rakyat di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk dengan definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>13</sup>

Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa hukum membantu melindungi kepentingan manusia. Untuk melindungi kepentingan manusia, kita perlu menegakkan hukum. Penegakan hukum bisa normal dan damai, tetapi bisa juga berdasarkan pelanggaran hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia suatu badan hukum, baik sebagai akibat peraturan perundang-undangan dari tindakan sewenang-wenang maupun sebagai peraturan yang dapat melindungi satu sama lain. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Perlindungan hukum bagi rakyat harus diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun Paulus E. Lotulung menyebutkan, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.<sup>14</sup>

Keputusan sebagai sarana hukum pemerintah dalam mengambil tindakan hukum, dan sebagai penyebab pelanggaran warga negara, terutama di negara-negara hukum modern yang memberikan pemerintah berbagai kekuasaan untuk campur tangan dalam kehidupan warga

---

<sup>13</sup> Aries Harianto,, “*Hukum Ketenagakerjaan, Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*” Bandung, PRESSindo, Oktober, 2016, hlm 225

<sup>14</sup> Ridwan HR, “*Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*”, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2018), hlm 267.

negara, dan oleh karena itu perlindungan hukum warga negara diperlukan tindakan hukum oleh pemerintah.

## **2. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum**

Suatu perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya
- 2) Jaminan kepastian hukum
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- 4) Adanya sanksi bagi pihak yang melanggarnya.<sup>15</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>16</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.<sup>17</sup> Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan

---

<sup>15</sup> Soerdjono Soekanto, "Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 6

<sup>16</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

<sup>17</sup> Astri Wijayanti, Op. Cit, Hlm 36.

orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>18</sup>

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>19</sup>

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja dengan memberi upah.<sup>20</sup>

## **2. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUH Perdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUH Perdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.<sup>21</sup>

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>22</sup> Dalam perjanjian dikenal asas

---

<sup>18</sup> Hartono Judiantoro, "*Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*", (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), Hlm 10.

<sup>19</sup> Tjepi F. Aloewic, "*Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*", Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hlm 32.

<sup>20</sup> *Ibid*, Hlm 35.

<sup>21</sup> Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>22</sup> Wiwoho Soedjono, "*Hukum Perjanjian Kerja*", (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm 9.

kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>23</sup> Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si pengusaha, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>24</sup>

Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja itu dengan membayar upah.<sup>25</sup>

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”. Perjanjian ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.<sup>26</sup>

### **3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M.G.Rood, unsur dari Perjanjian kerja ada 4 adalah :<sup>27</sup>

#### **1. Adanya unsur pekerjaan**

---

<sup>23</sup> *Ibid*, Hlm 11.

<sup>24</sup> Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>25</sup> Imam Soepomo, “*Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*”, (Jakarta: Bhayangkara, 1968), Hlm 75.

<sup>26</sup> Subekti, “*Aneka Perjanjian*”, Cet. II, (Bandung: Alumni .M, 1989), Hlm 63.

<sup>27</sup> *Ibid*, Hlm 75.

2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603 a KUH Perdata yang bunyinya adalah sebagai berikut “Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.<sup>28</sup> Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Tetapi jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi

---

<sup>28</sup> Pasal 1603 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

tujuan adalah untuk menimbah ilmu, meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman bagi diri si pekerja, maka unsur yang ke tiga dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.<sup>29</sup>

#### **4. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini dibedakan menjadi dua yaitu;<sup>30</sup>

Pasal 52 yang berisikan syarat-syarat materil seperti kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecapakan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban. “adanya pekerjaan yang diperjanjikan” maksudnya semua orang bebas untuk melakukan suatu hubungan kerja apabila pekerjaannya jelas yaitu pekerjaan.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan cara tertulis yang berisikan : a) Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha, b) nama,jenis kelamin, umur dan alamat pekerjaan, c) jabatan atau jenis pekerjaan, d) tempat pekerjaan, e) besaran upah dan cara pembayarannya, f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha pekerja, g) mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, h) tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat, i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad yang baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua

---

<sup>29</sup> *Ibid*, Hlm 77.

<sup>30</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

belah pihak cakap melakukan tindakan hukum<sup>31</sup>, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

## **5. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subjek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/penusaha dan pekerja/buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :<sup>32</sup>

### **1. Pekerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur

---

<sup>31</sup> Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum perdata

<sup>32</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, "*Hukum Perjanjian*", (Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit "Gadjah Mada", 1980), hlm. 6.

yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja, hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan keperdataan yang dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja, bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja” dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja” yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.<sup>33</sup>

## **2. Pemberi Kerja/ Pengusaha**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

---

<sup>33</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, Hlm 78.



- 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 dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan bahwa :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan ;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>34</sup>

## 6. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Dengan kata lain,

---

<sup>34</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, Hlm 80.

karyawan yang memiliki perjanjian kerja berstatus PKWT dapat disebut sebagai karyawan kontrak atau hanya sementara.<sup>35</sup>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :<sup>36</sup>

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

#### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu**

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya atau biasa disebut dengan pekerja kontrak. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan.<sup>37</sup> Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku.<sup>38</sup>

## **7. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

---

<sup>35</sup> [https://gajiges.com/beda-pkwt-dan-pkwt/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu \(PKWT\) adalah perjanjian kerja antara pekerja, karyawan kontrak atau hanya sementara.](https://gajiges.com/beda-pkwt-dan-pkwt/Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-(PKWT)adalah-perjanjian-kerja-antara-pekerja,karyawan-kontrak-atau-hanya-sementara) Diakses pada tanggal 25 Februari 2023. Pukul 01.22 Wib.

<sup>36</sup> Imam Soepomo, *Op. Cit*, Hlm 86

<sup>37</sup> Pasal 60 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>38</sup> Pasal 60 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## **8. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja**

Hak-hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, baik itu pekerja maupun pengusaha telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak Pekerja diantaranya sebagai berikut :<sup>39</sup>

- a) Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
- b) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
- c) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
- d) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

---

<sup>39</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- e) Hak atas penempatan tenaga kerja.
- f) Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- g) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
- h) Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
- i) Hak mendapatkan cuti: Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
- j) Hak istirahat: Pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
- k) Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
- l) Hak melaksanakan ibadah.
- m) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Sementara Kewajiban pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.<sup>40</sup>

Berdasarkan pemahaman tersebut diatas, maka untuk menjalin hubungan kerja yang baik, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban.

Hak pengusaha yaitu sebagai berikut :<sup>41</sup>

- a. Pengusaha berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya

---

<sup>40</sup> Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>41</sup> <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/> Diakses pada tanggal 21 Februari 2023, pukul 14.00 Wib.

- b. Pengusaha berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

Kewajiban Pengusaha yaitu :<sup>42</sup>

- a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,
- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,
- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

---

<sup>42</sup> <https://ejournal.udayana.ac.id//Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Di Indonesia, Diakses pada 13 februari 2023.>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah yang bisa timbul dalam keseharian kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 25 Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang bisa mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan.<sup>43</sup>

FX. Djumialdji berpendapat pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>44</sup>

PHK dapat terjadi karena kondisi alamiah seperti meninggalnya pekerja/buruh, pekerja/buruh dengan sukarela mengundurkan diri karena kepentingan pribadinya, atau karena selesainya/berakhirnya perjanjian kerja, karena memasuki usia pensiun, namun tidak jarang diawali dengan adanya perselisihan hubungan industrial. Pada pasal 151 ayat 3 dijelaskan "Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan, kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh."

Berkahinya hubungan kerja bagi pekerja berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoretis PHK dapat diajukan oleh pekerja, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.

## **2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

---

<sup>43</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, "*Hukum Tenaga Kerja*", (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm 95.

<sup>44</sup> F.X. Djumialdji, "*Perjanjian Kerja*", (Bandung: Sinar Grafika, 2005), hlm 45.

Adapun Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja antara lain :<sup>45</sup>

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pemberi kerja.
  - a. Pekerja melakukan kesalahan berat.
  - b. Pekerja mangkir.
  - c. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
  - d. Perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*)
  - e. Perusahaan tutup yang disebabkan melakukan efisiensi.
  - f. Pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja Bersama.
  - g. Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pengusaha melakukan pelanggaran atau kejahatan kepada pekerja.
3. Hubungan kerja yang putus demi hukum :
  - a. Pekerja memasuki masa pensiun.
  - b. Pekerjaan meninggal dunia.
  - c. Berakhirnya masa kontrak.
  - d. Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang *Force Majeure***

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure*

---

<sup>45</sup> Tim Visi Yustisia, “*Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*”, (Jakarta: Visimedia, 2015), hlm. 33

dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure*. Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.<sup>46</sup>

Suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*.<sup>47</sup>

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Adapun macam-macam keadaan memaksa, yaitu: keadaan memaksa yang absolut (*absolut onmogelijkheid*) dan keadaan memaksa yang relatif (*relatieve onmogelijkheid*). Keadaan

---

<sup>46</sup> Subekti. R, "*Hukum Perjanjian*",(Jakarta: Inter Nusa, 1985), hlm. 148.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm 150.



memaksa yang absolut merupakan suatu keadaan dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangnya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, dan adanya lahar. Sedangkan keadaan memaksa yang relatif, merupakan suatu keadaan yang menyebabkan debitur mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Pada pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa yang di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar.

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, juga mewajibkan pengusaha membayar kompensasi dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Jenis-jenis kompensasi PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pekerja yang di PHK berhak menuntut hak-haknya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Yang Di PHK Dengan Alasan *Force Majeure* (Studi Putusan No 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jambi) dan Bagaimana Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Mengambil Keputusan Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan *Force Majeure* Berdasarkan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jambi.

#### **B. Jenis Penelitian Hukum**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menganalisis teori, konsep, asas serta peraturan perundang-perundang. Penelitian ini mengutamakan studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian ini.

### C. Metode Pendekatan Masalah

Pada umumnya metode pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan korporatif (*Comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>48</sup> Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statua ApproachI*)

Metode pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hirarkhi, dan asas-asas dalam peratauran perundang-undangan. Telah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang RI Nomor 10 Tahun 2004, Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan yang tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dari pengertian tersebut, secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan *Statute* berupa legislasi dan regulasi. Dengan demikian pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi.

#### 2) Metode Pendekatan Kasus (*case approach*)

Metode pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap.<sup>49</sup> Adapun kasus yang dianalisis oleh peneliti adalah Putusan No. 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jambi.

#### 3) Metode pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

---

<sup>48</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Bandung:Kenacana Prenada Media Group, 2010). hlm 93.

<sup>49</sup> *Ibid*, Hal. 134

Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, mengarahkan untuk menguasai konsep secara benar dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahan konsep. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.

#### **D. Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.<sup>50</sup> Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Adapun yang termasuk sebagai sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- b) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- c) PP No. 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- d) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

##### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer yang ada

---

<sup>50</sup> Soerjono Suekanto, dan Sri Mamudi , “*penelitian hukum normative suatu tinjauan singkat*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.23.

sehingga dapat dilakukan Analisa dan pemahaman yang lebih mendalam.<sup>51</sup> Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam tulisan ini.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier terdiri atas: kamus, ensiklopedia, dan internet.<sup>52</sup>

## **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Metode Kepustakaan (*Library Research*) yakni dengan suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari peraturan buku-buku yang berkaitan, peraturan perundang-undangan, dan yang terdapat pada website terpercaya dan actual yang berkaitan dengan materi pokok yang kemudian akan digunakan untuk pembahasan skripsi ini. Penelitian ilmiah merupakan suatu proses menemukan kebenaran yang dijabarkan dalam bentuk kegiatan yang sistematis dan berencana dengan dilandasi oleh metode ilmiah.<sup>53</sup>

## **F. Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif. Metode analisis kualitatif yaitu, proses pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang ada serta memikirkan data baru yang akan dikumpulkan, mencari kebenaran informasi

---

<sup>51</sup> *Ibid*, Hlm 25

<sup>52</sup> *Ibid*, Hlm 27

<sup>53</sup> *Ibid*, Hlm 14

yang kabur serta mengarahkan analisis yang sedang berjalan. Laporan penelitian kualitatif sebagian besar Menyusun teks naratif yang disusun secara sistematis, sehingga akhir pengumpulan data peneliti disibukan oleh penyajian data yang telah dikumpulkan serta dianalisis sebelumnya.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid*, Hlm 17.