

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Teori Perlindungan Hukum

Teori hukum alam atau aliran hukum yang pelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zaeno (pendiri aliran *Stoic*) beranggapan bahwa hukum pada mulanya bersumber dari Tuhan yang Maha Esa yang mengartikan bahwa hukum dan moral merupakan hal yang saling berkaitan dan tidak terpisahkan. Hukum dan moral dari seorang individu merupakan cerminan dari diri manusia baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri manusia yang diimplementasikan menggunakan hukum dan moral. Pandangan inilah yang menjadi titik awal dikenalnya teori perlindungan hukum. (Raharjo 2000).

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) sehingga setiap individu masyarakat dapat merasakan hak-hak dimiliki sejak lahir dan juga dilindungi oleh hukum merupakan pengertian dari perlindungan hukum.

Indonesia selaku negara hukum memiliki peraturan-peraturan hukum yang berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan antar warga negara yang saling berbenturan. Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta berpendapat bahwa fungsi perlindungan yang terdapat didalam hukum

diwujudkan dengan membentuk hukum yang dibuat dan dibutuhkan masyarakat sebagai aturan yang melindungi martabanyanya sehingga setiap individu masyarakat dapat menjalani kehidupan bermasyarakat dengan wajar (Rasjidi dan Sidharta 1994)

Perlindungan sendiri dapat kita artikan sebagai perlindungan diri dari segala hal yang membahayakan. Perlindungan diri dapat berupa kehidupannya, benda kepunyaannya, dan juga kepentingannya. Perlindungan mengandung arti diberikan oleh seorang yang memiliki kekuatan terhadap orang yang memburuhkan perlindungan atau lebih lemah darinya. Dalam pengertian perlindungan hukum mengandung arti perlindungan yang diberikan dan dijami oleh negara terhadap warga negaranya demi menjamin kepastian hukum agar hak-hak sebagai warga negara yang melekat padanya tidak dilanggar, dan bagi yang melakukan pelanggaran dapat diberikan sanksi.(Republika 2004). Jika dikaitkan perlindungan hukum dengan ketenagakerjaan atau perburuhan, maka hukum haruslah dapat menjadi jawaban atas sengketa perselisihan industrial yang terjadi. Artinya baik pengusaha maupun pekerja memiliki hak yang sama dihadapan hukum dan hak-hak tersebut dilindungi oleh hukum.

2.1.2 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

Sebuah perjanjian yang dimana pihak pertama disebut juga buruh menundukkan diri dan mengikatkan diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan menerima gaji dari pihak kedua yang selanjutnya disebut majikan juga melakukan penundukan diri dan pengikatan diri untuk memberikan pekerjaan

kepada buruh tersebut dan membayarkan gaji (upah). Oleh karenanya menurut Imam Soepomo, dalam sebuah perjanjian kerja dapat ditemui beberapa ciri-ciri seperti, adanya upah dengan nilai tertentu yang disepakati, dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh) (Soepomo 1968).

Menurut R. Subekti mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian yang melibatkan dua orang yang mana salah satu pihak disebut majikan dan buruh untuk melakukan kegiatan bekerja dan kegiatan memberikan gaji (Subekti 1977). Suatu perjanjian kerja adalah perjanjian yang berisi ketentuan kerja, prestasi dan hak-hak antara tenaga kerja dengan pemberi kerja. (Djumadi 1992). Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut Pasal 1320 KUH perdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Kata sepakat dalam perjanjian dapat dilihat sebagai prasyarat dasar. Secara yuridis, tanpa kata sepakat dari para pihak, dapat dipastikan tidak akan terjadi perbuatan saling mengikatkan diri itu. Mengikatkan diri satu sama lain sesungguhnya bermakna adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban para pihak. Justru karena adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban inilah para pihak mengikatkan dan kemudian

menundukkan diri pada apa yang disepakati. Karenanya, kata sepakat juga dapat dimaknai sebagai kesadaran untuk saling menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak (Isdian dan Sholahuddin 2020). Dan tanpa ada paksaan, kekeliruan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsur penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Setelah terjadi penawaran dan penerimaan akan nilai pokok sebuah perjanjian maka diantara pihak disini telah terjadi kesepakatan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Kecakapan dalam mengadakan suatu perjanjian kerja haruslah cakap menurut hukum. Tetapi, terdapat keadaan-keadaan dimana pihak yang tidak cakap dapat melakukan perjanjian kerja. Hukum Indonesia sendiri telah mengatur mengenai kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian kerja. Sebagai contoh, seseorang dianggap cakap melakukan perjanjian kerja jika ia telah menikah sebelum berumur 21 tahun, dan/ atau telah mencapai umur 21. Seorang yang telah berumur 21 tahun masih dapat dianggap tidak cakap jika ia mengalami keruangan indera seperti gelap mata (buta), tidak dapat mendengar, dungu dan keadaan lainnya.

3. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu dalam sebuah perjanjian adalah objek (*bepaald onderwerp*) yang diperjanjikan. Pada umumnya sebuah perjanjian harus memiliki objek perjanjian dan jika tidak ada, maka perjanjian

tersebut batal demi hukum. Jika ditarik kedalam pasal 1332 dan Pasal 1334 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ojek dalam perjanjian haruslah merupakan barang atau jasa yang ada dan bukan barang-barang atau jasa yang bentuknya akan ada kemudian hari. (Prasetyo 2017).

4. Sebab yang halal

Sebab yang halal maksudnya menurut ketentuan perundangan adalah isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang, Sebab dikatakan palsu jika diadakan untuk menutupi sebab yang sebenarnya, Sebab dikatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, yang dimana Suatu perjanjian tanpa sebab, jika tujuan yang dimaksudkan oleh para pihak pada saat dibuatnya perjanjian tidak akan tercapai (Lestari dan Santoso 2017).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) kosakata yaitu “perjanjian” dan “kerja”. “Perjanjian” adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu. “Kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Oleh karenanya Perjanjian kerja adalah persetujuan baik tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang yang dimana masing-masing pihak bersepakat akan menaati apa yang yang tersebut didalam persetujuan itu yang dimana

persetujuan tersebut berisi tentang kegiatan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.(Setiawan n.d.)

2.1.3 Tinjauan Umum tentang Covid-19

Covid-19 adalah suatu wabah yang sudah menyebar kebeberapa negara dibelahan dunia. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus-2* (SARS-CoV-2) merupakan nama virus dari penyakit *Coronavirus disease 2019* (Covid-19) yang diberikan oleh *World Health Organization* (WHO). Covid-19 awal mulanya ditemukan berasal dari Wuhan, Tiongkok. Pada mulanya virus ini diketahui hanya dapat menyebar dari hewan ke manusia tetapi penelitian selanjutnya mendapatkan fakta bahwa penyakit ini dapat menular dari manusia ke manusia.

Jika seseorang terpapar Covid-19, maka terdapat beberapa gejala yang dapat timbul seperti gejala ringan, gejala sedang dan gejala berat. Gejala umum yang biasanya muncul adalah demam dengan suhu dapat mencapai lebih dari 38 derajat celsius, batuk, hingga kesulitan bernapas. Gejala selanjutnya yang dapat terjadi dapat berupa sesak yang semakin parah, *fatigue*, *mialgia*, gejala *gastrointestinal*. 50% dari jumlah penderita Covid-19 juga mengalami sesak hingga 7 hari.(Yuliana, 2020).

Kondisi kesehatan yang timbul akibat terpapar Covid-19 bermacam-macam. Ada penderita yang tidak mengalami kenaikan suhu badan (demam) tetapi menderita gejala-gejala ringan dari Covid-19. Ini dapat terjadi pada pasien yang memiliki prognosis tubuh yang baik. Sedangkan ada juga pasien yang mengalami gejala berat dari terpapar Covid-19 seperti, ARDS, syok septik,

asidosis metabolik yang sulit diperiksa hingga disfungsi sistem koagulasi hingga beberapa hari setelah terpapar. Ini dapat terjadi pada pasien yang memiliki prognosis yang kurang baik sehingga dapat memicu kondisi lebih parah (kritis) seperti kematian.

Berikut gejala-gejala yang dapat timbul jika terpapar Covid-19, seperti (Erlina Burhan, Agus Dwi Susanto, Sally A Nasution, Eka Ginanjar, Ceva Wicaksono Pitoyo, Adityo Susilo, Isman Firdaus, Anwar Santoso, Dafsah Arifa Juzar, Syafri Kamsul Arif, Navy G.H Lolong Wulung, Triya Damayanti, Wiwien Heru Wiyono, Prasenohadi, Afiatin, 2020)

a. Tidak berkomplikasi

Gejala yang muncul dalam lingkup ini dapat berupa suhu badan meningkat (demam), batuk yang disertai nyeri tenggorokan, kongesti hidung, malaise, sakit kepala, dan nyeri otot. Gejala umum ini muncul tetapi tidak memicu gejala lainnya. Oleh karenanya, kondisi ini disebut juga gejala teringan yang dapat dialami oleh pasien.

b. *Pneumonia* ringan

Dalam hal ini tetap terdapat gejala umum penderita Covid-19, tetapi dalam tahap ini terdapat gejala *pneumonia* yang terjadi. *Pneumonia* yang terjadi yang terjadi dalam tahap ini masih dapat dikatakan sebagai *pneumonia* ringan. *Pneumonia* ringan ini dapat berupa batuk dan susah bernapas pada anak-anak.

c. *Pneumonia* berat. Pada pasien dewasa:

Selain 2 tahapan sebelumnya, tahapan selanjutnya adalah *pneumonia* berat yang dapat terjadi pada penderita Covid-19 yang dapat dikatakan dewasa. gejala yang muncul dapat berupa peningkatan suhu badan atau diagnosis infeksi saluran pernapasan yang diakibatkan oleh frekuensi pernapasan yang menggebu-gebu mencapai lebih dari 30 kali dalam semenit (*takipnea*), dan juga *distress* pernapasan berat atau saturasi oksigen pasien <90% udara luar.

Covid-19 selain merupakan penyakit yang menyerang manusia juga ternyata telah menyerang perekonomian dunia. Pendapat Carrillo-Larco & Castillo-Cara yang dikutip oleh Dito Aditia Darma Nasution didalam Jurnal Benefita mengemukakan penelitian yang dilakukan oleh Organisasi berskala internasional bidang keuangan yaitu *International Monetary Fund* dan *World Bank* mendapatkan perkiraan terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi global sebesar 6 persen dari pertumbuhan ekonomi di tahun 2019 ke tahun 2020.

Kemerosotan pertumbuhan ekonomi global ini juga dapat sejajarkan dengan pemerotasan pertumbuhan ekonomi global sebesar 2,8 persen dan ini diprediksi terjadi hingga akhir kuartal I pada tahun 2020. Prediksi bertolak belakang dengan prediksi yang sebelumnya dikeluarkan oleh lembaga yang sama di tahun 2019 yang mengatakan bahwa pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi global dapat bertumbuh sebesar 3%.(Nasution, Erlina, dan Muda 2020).

Sementara di Indonesia Covid-19 juga memberikan dampak negatif. Hal ini dapat dilihat dari penurunan kelapa sawit dan batu bara serta impor bahan-bahan

mentah dari China. Perekonomian China yang mengalami penurunan akibat terparpar Covid-19 secara massal membuat pengusaha akan mengubah alur dan sistem perdagangan dunia. Ini jelas mempengaruhi penurunan harga barang tambang dan komoditas lainnya di Indonesia. (Iswahyudi 2018).

2.1.4 Tinjauan Umum tentang *Force Majeur*

Suatu perjanjian yang telah disepakati selanjutnya menuntut para pihak untuk melakukan prestasinya masing-masing dan menghindari wanprestasi. Tetapi dalam hal pemenuhan prestasi terdapat keadaan yang membuat debitur terhalang melakukan prestasinya. Keadaan tersebut selanjutnya diklaim oleh debitur bahwa debitur tidak bersalah dan tidak harus menanggung beban wanprestasi yang terjadi dikarenakan keadaan tersebut tidak diprediksi disaat para pihak melakukan perjanjian kerja. Keadaan inilah yang disebut keadaan mendesak atau *force majeure* (Simanjuntak 2017).

Walaupun telah diatur didalam *Burgelijk Wetboek* (BW) tetapi diperlukan pembuktian *force majeure* didalam pengadilan untuk memutuskan perkara yang terjadi. Sebagai salah satu sumber hukum, yurisprudensi yang telah dikeluarkan Mahkamah Agung memaparkan bahwa ada 4 unsur yang harus dibuktikan didalam keadaan *force majeure*, seperti.

1. Keadaan yang terduga tersebut membuat pihak terhalang melaksanakan prestasinya;
2. Pihak yang terhalang melaksanakan prestasi tidak dapat disalahkan

3. Pemenuhan prestasi yang terhalang bukan karna kelalaian atau di sengaja;
4. Bahkan pihak yang melakukan wanprestasi memiliki itikad baik untuk melaksanakan prestasinya sesuai isi perjanjian.

Walaupun tidak dimiliki pengertian yang jelas, istilah *force majeure* selanjutnya dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan lainnya didalam KUHPdata seperti ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa amupun kontrak lainnya sehingg adapat ditarik kesimpulan pengertian, teori, pemahaman, dan yurisprudensi tentang *force majeure* dialam KUHPdata, seperti.(Suadi 2017):

1. Pasal 1244, dan Pasal 1245

Pengkajian lebih dalam tentang tata cara penggantian biaya ganti rugi dan buga yang dimana apabila si berutang tidak dapat membuktikan dirinya mengalami hal yang tak terduga hingga menyebabkan dirinya tidak bisa memenuhi prestasinya sehingga keadaan tersebut disebut keadaan memaksa atau karna suatu keadaan yang tidak disengaja, maka siberutang dibebaskan dari pembayaran biaya, rugi dan bunga.

2. Pasal 1545,

Keadaan memaksa terjadi akibat musnahnya barang yang diperjanjikan untuk ditukar diluar kesalahan pemiliknya.

3. Pasal 1553,

Keadaan memaksa diakibatkan oleh musnah barang baik sebagian maupun seluruhnya dalam hal sewa-menyewa karna suatu kejadian yang tidak disengaja, maka perjanjian sewa gugur demi hukum.

4. Pasal 1444, dan Pasal 1445,

Keadaan memaksa dinilai terjadi akibat objek barang yang diperjanjikan musnah, tidak dapat diperdagangkan, atau hilang, asalkan kejadian tersebut diluar kesalahan debitur baik sebelum dan sesudah ia menyerahkan objek barang yang diperjanjikan tersebut. Tetapi hal ini tidak serta merta dapat digunakan sebagai alasan melainkan si berutang harus dapat membuktikan kejadian tidak terduga atau memaksa yang dikemukakan.

5. dan Pasal 1460.

Pasal 1460 menjelaskan tentang barang yang dijual itu berupa barang yang sudah ditentukan, maka sejak saat pembelian, barang itu menjadi tanggungan pembeli, meskipun penyerahannya belum dilakukan dan penjual berhak menuntut harganya.

Dari penjelasan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *force majeure* atau keadaan memaksa adalah keadaan yang terjadi diluar kemampuan si berutang yang dimana keadaan tersebut tidak diprediksi atau diketahui pada saat pembuatan perjanjian yang mengakibatkan si berutang tidak melanjutkan prestasinya, tetapi keadaan memaksa tersebut harus dapat dibuktikan kebenarannya.

2.1.5 Teori Kepastian Hukum

Aturan hukum dapat diartikan sebagai sistem norma. Norma itu sendiri merupakan penekanan terhadap hal-hal yang “seharusnya” atau *das sollen* yaitu

aturan-aturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberative*. Aturan hukum yang merupakan norma tersebut selanjutnya disebut undang-undang. Undang-undang merupakan aturan umum yang menjadi pedoman bagi setiap orang untuk berlaku bermasyarakat seperti hubungan antar orang perorangan hingga hubungan bermasyarakat. Undang-undang ini juga merupakan batasan setiap individu masyarakat untuk dapat atau tidak dapat melakukan sesuatu tindakan hukum. akibat dari adanya paksaan yang dihasilkan oleh aturan hukum inilah yang menimbulkan kepastian hukum (Marzuki 2008).

Menurut Fence M. Wantu yang dikutip oleh Tony Prayogo didalam Jurnal Legislasi Indonesia, berpendapat aturan hukum harus memiliki nilai kepastian hukum. Norma yang jelas dapat digunakan untuk menjadi pedoman bagi individu dalam bermasyarakat. Artinya aturan hukum yang merupakan sekumpulan norma-norma yang hidup dimasyarakat harus memiliki kepastian hukum agar tidak menimbulkan salah tafsir dimasyarakat dalam bertindak.(Prayogo 2016).

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu aturan yang bersifat umum dan keamanan hukum. Aturan umum ini berkaitan dengan tingkah laku individu didalam bermasyarakat sedangkan keamanan hukum berkaitan dengan tindakan pemerintah kepada masyarakat. Berdasarkan historisnya, teori kepastian hukum berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang berdasar pada aliran Positivisme. Ajaran ini menganggap bahwa tujuan hukum hanyalah pada kepastian hukum dan tidak memandang hukum sebagai aturan yang bertujuan mengatur keadilan atau kemanfaatan(Syahrani 1999).

Penggunaan teori kepastian hukum dalam membahas sengketa industrial yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 adalah untuk melihat hukum secara lebih jelas dikarenakan masa pandemi Covid-19 yang terjadi sekarang membuat perhatian terhadap hukum memunculkan banyak presepsi-presepsi yang digunakan oleh beberapa pihak untuk melakukan wanprestasi. Oleh karenanya, kepastian sebuah aturan hukum haruslah dapat memberikan kepastian bagi semua pihak.

2.2 Kerangka Yuridis

2.2.1 Tinjauan Yuridis Tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup tentang ketenagakerjaan baik sebelum, selama, hingga setelah pemutusan hubungan kerja terjadi. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

1. Menggunakan dan memajukan pekerja secara optimal dan memenuhi Hak Asasi pekerja;
2. Memberikan kesempatan kerja bagi setiap tenaga kerja sesuai dengan tujuan negara;
3. Menjadi pedoman perlindungan hukum bagi pekerja;
4. Dan Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang hubungan kerja yang diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja atau buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Pengusaha atau pemberi kerja adalah orang yang memberikan dan memiliki kesempatan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang wujudnya dapat berupa orang atau perseorangan atau perusahaan berbadan hukum yang menjalankan usaha miliknya maupun kuasa yang diberikan kepadanya, dan perusahaan berbadan hukum tersebut berkedudukan di wilayah hukum Indonesia. Yang selanjutnya pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang melakukan hubungan kerja dengan pengusaha untuk melakukan sebuah pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.

Pasal 1313 BW (*burleijck wetboek*) menyebutkan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan memenuhi beberapa syarat, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum yang dimana pelanggaran terhadap ini mengakibatkan perjanjian kerja dapat dibatalkan, dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan

peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dimana pelanggaran terhadap hal ini membuat perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mendefinisikan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan yang disebutkan dalam perjanjian tersebut. Persyaratan pembuatan PKWT sesuai Pasal 56 juncto Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut.
- b. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu,
- c. Pekerjaan bersifat musiman,

- d. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- e. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia,
- f. Tidak boleh ada masa percobaan,
- g. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat untuk kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dan
- h. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- i. Dalam hal perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diadakan untuk jangka waktu selama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali paling lama 1 tahun. Perpanjangan ini dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir, perusahaan telah melakukan pemberitahuan tertulis mengenai perpanjangan perjanjian kepada yang bersangkutan. Pelanggaran terhadap syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara hukum akan mengakibatkan terjadinya peralihan status menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang dapat dijumpai didalam perusahaan dan yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan mengakhiri hubungan kerja dikarenakan adanya sebab tertentu yang sekaligus mengakhiri hak dan kewajiban para pihak didalam perjanjian kerja. Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur didalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Sebelum adanya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja menggunakan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dan sekarang kedua peraturan tersebut telah dicabut dan tidak dapat digunakan lagi.(Wijayanti 2009).

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya Pasal 150 memastikan perlindungan hukum jika terdapat pemutusan hubungan kerja berlaku bagi berlaku bagi setiap kegiatan usaha yang memiliki tenaga kerja orang lain dengan memberikan gaji atau upah dalam bentuk uang maupun lainnya baik yang berbadan hukum, perseorangan, badan usaha milik swasta maupun negara, baik itu usaha lainnya.

Undang-undang ketenagakerjaan sebagai acuan pemutusan hubungan kerja dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan mengacu juga pada pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(LPPHI). Selama menunggu keputusan dari lembaga terkait tersebut, baik pengusaha maupun tenaga kerja melakukan tugasnya kecuali telah terjadi *skorsing* yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh.

Pada hakikatnya, pemutusan hubungan kerja haruslah dihindari oleh setiap pihak yang berselisih dalam hubungan industrial. Artinya pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan industrial. Undang-undang ketenagakerjaan secara umum menjelaskan prosedur yang harus ditempuh dalam melakukan pemutusan hubungan kerja antara lain sebagai berikut.

1. Setiap perselisihan hubungan industrial pada tahap tingkat awal dapat diselesaikan dengan musyawarah atau mufakat dari pekerja tersebut maupun didampingi serikat pekerja. Langkah ini adalah langkah yang sering digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Setelah dicapai kesepakatan dalam perundingan pada tahap ini, maka hasil tersebut menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
3. Dalam hal tidak ditemukan kesepakatan bersama, maka dilakukan mediasi dengan meminta perbantuan dari pihak ketiga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
4. Pihak ketiga melakukan penyelidikan terhadap duduk perkara yang terjadi, dengan memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengupayakan penyelesaian secara damai.

5. Apabila upaya mediasi masih dianggap gagal, maka sengketa dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
6. Salah satu syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah melampirkan hasil mediasi yang dilakukan.
7. Dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 (orang) hakim sebagai hakim ketua dan 2 (dua) orang hakim *Ad-Hoc* sebagai anggota majelis hakim. Dan waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus melakukan sidang pertama yang dihadiri oleh pihak penggugat dan pihak tergugat. Dalam persidangan, hakim berkewajiban mendamaikan para pihak.
8. Dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja, hakim harus sudah menjatuhkan keputusan terhadap perselisihan industrial tersebut.
9. Dan putusan tersebut inkrah setelah selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, jika para pihak tidak melakukan upaya hukum selanjutnya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dan pertimbangan untuk mendukung penelitian ini maka penulis melakukan studi kepustakaan (*library approach*). Hasil yang ditemukan oleh penulis selanjutnya dibaca, dipahami sehingga ditemukanlah

beberapa penelitian terlebih dahulu yang dapat digunakan sebagai bahan acuan, seperti.:

1. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/kanun/article/view/5928>

Rizqa Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid, 2016. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 18, No. 3, Desember, 2016.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan melakukan penelitian hukum pada implementasi hukum yang berdasarkan hasil kepustakaan terlebih dahulu. Pendekatan empiris digunakan dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), dan pendekatan sejarah (*historical approach*).

Hasil penelitian ini menyebutkan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja dengan menimbulkan hak-hak yang harus dipenuhi dan prestasi yang harus dilaksanakan oleh para pihak dalam perjanjian kerja. Pengaturan PKWT terdapat didalam Pasal 1 Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PerjanjianKerja waktutertentu di jelaskan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang diadakan oleh perusahaan dan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan syarat PKWT.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak yang memutuskan pemutusan hubungan kerja harus mengganti rugi sebesar upah buruh mulai dari saat pemutusan hubungan kerja terjadi hingga waktu kontrak berakhir. Juga ditemukan beberapa perbedaan antar pekerja PKWT dan PKWTT sehingga diperlukan perlindungan hukum bagi PKWT memerlukan perbaikan sesuai dengan aturan ketenagakerjaan agar para pihak tidak mendapatkan kerugian atas tindakan hukum pihak lainnya.

2. <http://journal.unpar.ac.id/index.php/veritas/article/view/1420>

Agri Chairrunisa Isradjuningtias, 2015. *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. Veritas Et Justitia (Jurnal Ilmu Hukum), Vol. 1, No. 1, Juni 2015.*

Pengaturan *force majeure* lazimnya didasarkan pada pasal 1244 dan pasal 1245 KUHPerdara. *Force majeure* dianggap sebagai upaya perlindungan akibat wanprestasi yang terjadi dengan syarat telah memenuhi syarat objektif dan syarat subjektif suatu keadaan dalam dikatakan *force majeure*. Keberadaan *force majeure* didalam perjanjian tidak dapat dipisahkan dari perjanjian pokok, yaitu perjanjian tambahan (*accessoir*). *Force majeure* memungkinkan penghilangan beban kerugian yang ditimbulkan dari keadaan seperti kebakaran, banjir, gempa bumi, dan bencana alam lainnya.

3. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Supremasi/article/view/2129>

Annisa Dian Arini, 2020. Pandemi Corona Sebagai Alasan *Force Majeur* Dalam Suatu Kontrak Bisnis, Jurnal Supremasi Hukum, Vol. 9, No. 1, 2020.

Kontrak Bisnis adalah perbuatan hukum yang mengikat para pihak yang dimuat dalam bentuk tulisan dan ditanda tangani oleh para pihak. Pada umumnya, terdapat klausul *force majeure* didalam kontrak yang tujuannya melindungi kreditur yang terhalang oleh bencana alam seperti banjir, gempa bumi dan sebagainya untuk melaksanakan prestasinya. Hasil penelitian ini mengemukakan ahwa pandemi corona tidak dapat dijadikan alasan otomatis untuk pembatalan perjanjian tetapi dijadikan jalan untuk menegosiasikan ulang isi kontrak.

4. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/60631>

Putu Bagus Tutuan Aris Kaya, Ni Ketut Supasti Dharmawan, 2020. Kajian *Force Majeure* Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8 No. 6 Tahun 2020, hlm. 891-901.

Penelitian ini mengemukakan bahwa situasi bencana nasional sekarang ini tidak dapat menghapus tanggung jawab para pihak dalam perjanjian komersial. Konsep *force majeure* yang terjadi sekarang dianggap sebagai konsep *force majeure* relatif.

5. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/16552>

Mustakim Mustakim, Syafrida Syafrida, 2020, Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 7 No. 8 (2020).

Hasil penelitian yang diungkapkan dalam penelitian ini mengatakan bahwa penyebaran Covid-19 dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa. Namun untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus terbukti mengalami kerugian dan telah tutup secara permanen. Selain itu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan merupakan tindakan tidak efisien sebagaimana diatur didalam Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tetapi sebelum melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan melakukan langkah-langkah yang diatur didalam Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, tertanggal 28 Oktober 2004 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, tertanggal 20 Juni 2012.

6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11366>

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

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan untuk menjawab faktor-faktor keadaan memaksa (*force majeure*) dan bentuk pembatalan perjanjian akibat keadaan memaksa (*force majeure*).

Hasil penelitian itu memaparkan bahwa.

1. Keadaan yang membuat debitur untuk wanprestasi tetapi keadaan tersebut diluar kemampuannya dan keadaan tersebut tidak dapat diprediksi pada saat membuat perjanjian sehingga debitur tidak bersalah atas wanprestasi yang terjadi disebut sebagai keadaan memaksa (*force majeure/ overmacht*). Berdasarkan *Burgelijk Wetboek* ada 3 (tiga) unsur keadaan memaksa yaitu,“a.Tidak memenuhi prestasi; b. Ada sebab yang terletak di luar kesalahan debitur ; c.Faktor penyebab itu tidak dapat di duga sebelumnya dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur. Apabila terjadi keadaan memaksa (*forcemajeure*) dan memenuhi unsur a dan c, maka *forcemajeure/overmacht* ini disebut absolut *overmacht* atau keadaan memaksa yang bersifat obyektif. Dasarnya adalah ketidakmungkinan (*impossibility*) memenuhi prestasi karena bendanya lenyap/musnah. Jika terjadi *force majeure/overmacht* yang memenuhi unsur b dan c, keadaan ini disebut relatif *overmacht* atau keadaan memaksa yang bersifat subjektif. Dasarnya ialah kesulitan memenuhi prestasi karena ada peristiwa yang menghalangi debitur untuk berbuat. Keadaan memaksa yang menghalangi pemenuhan prestasi haruslah mengenai prestasinya sendiri, karena kita tidak dapat mengatakan adanya keadaan memaksa jika keadaan itu terjadi kemudian.

2. Implikasi hukum keadaan memaksa (*force majeure*), memandang bahwa keadaan yang menjadi penghalang pemenuhan prestasi itu tidak hanya dialami oleh dirinya sendiri tetapi oleh debitur-debitur lainnya, padahal si debitur awal sudah beritikad baik untuk memenuhi prestasinya tetapi tidak mungkin atau sangat berat. Oleh karenanya, hal ini harus dilihat berbeda dari setiap kasus. Sedangkan pengertian dari terbebas dari beban ganti rugi dan bunga dimaksudkan baik berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, isi perjanjian maupun pandangan umum masyarakat membenarkan bahwa debitur terbebas dari biaya ganti rugi dan bunga. Hal ini dikarenakan penghalang pemenuhan prestasi tidak dapat diprediksi sewaktu perjanjian dibuat.

7. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/LS/article/view/2783>

Desi Syamsiah, 2020. Penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang Sebagai Akibat *Force Majeur* Karena Pandemic Covid 19, *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, Maret 2020.

Penelitian ini khusus melihat bagaimana penyelesaian perjanjian hutang piutang dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang diklaim sebagai *force majeure*. Pada dasarnya, pembuatan sebuah perjanjian umumnya menuntut para pihak untuk beritikad baik (*bonafide / good faith*) dalam pemenuhan prestasinya karena sifat dari perjanjian adalah mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak. Tetapi terdapat pengecualian

pemenuhan prestasi dikarenakan adanya *force majeure* sesuai dengan Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerduta

Penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis normatif ini menemukan kesimpulan bahwa *force majeure* yang sering diartikan sebagai keadaan memaksa memberikan peluang kepada debitur yang tidak beritikad buruk, melainkan ingin melaksanakan prestasinya tetapi terhalang oleh keadaan memaksa yang tidak dapat diprediksi pada saat membuat perjanjian hutang piutang.

2.4 Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, terarah dan sempurna, peneliti memandang perlu adanya kerangka pemikiran sebagai berikut,

