

**TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID-19**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi Sebagai Persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Dina Nadhilah
30301800133

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2021

**TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID 19**



Diajukan oleh :

Dina Nadhilah

30301800133

Telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Aryani Witasari, SH.,M.Hum

NIDN:06-1510-6602

**TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID-19**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**DINA NADHILAH
30301800133**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 30 Desember 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Widhi Handoko, S.H, Sp.N

NIDN : 8896160017

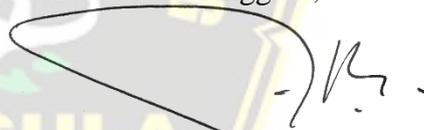
Anggota,



Rizki Adhi Pinandito, S.H, M.H

NIDN : 1619109001

Anggota,



Dr. Hj Aryani Witasari, S.H, M.Hum

NIDN : 0615106602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum Unissula



Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, S.E. Akt, M.Hum

NIDN : 06-0503-6205

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Nadhilah

NIM : 30301800133

Dengan ini saya menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

**TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID-19**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 30 Desember 2021



Dina Nadhilah
NIM: 30301800133

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Nadhilah
NIM : 30301800133
Program Studi : S1 Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Alamat Asal : Ds parareja, Kec Banjarharjo, Kab Brebes Jawa Tengah
No. HP/Email : 085227249797/dinanadhilah19@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 30 Desember 2021

Yang menyatakan



Dina Nadhilah
NIM: 30301800133

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm:39)
- “Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia pasti akan sampai pada tujuannya”

Persembahan:

- Allah SWT yang tiada henti memberikan petunjuk dan memberikan kelancaran.
- Untuk kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan dorongan, bimbingan, cinta dan kasih sayangnya sepanjang waktu serta doa restunya yang selalu menyertai disetiap langkahku.
- Adik ku tercinta dan segenap keluarga.
- Sahabat-sahabat ku tercinta.
- Almamaterku (Civitas Akademika UNISSULA).
- Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

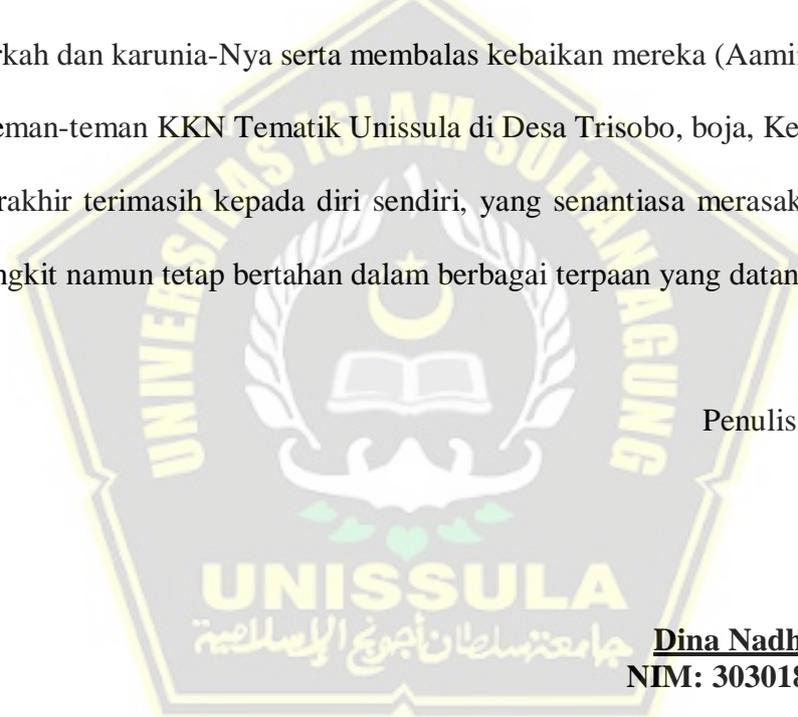
Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan partisipasi dari semua pihak, baik moril maupun materil, penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H., selaku wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Arpangi, S.H., M.H., selaku wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Ibu Dr. Hj. Ariyani Witasari, S.H., M.Hum., selaku ketua prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Ibu Dr. Hj. Ariyani Witasari, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan tuntunan dan arahan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa, semoga ilmu yang diajarkan dapat bermanfaat dan mendapat balasan dari Allah SWT.
8. Keluarga tercinta, teruntuk kedua orang tua ku tercinta dan Adik ku yang menjadi alasan ku tetap berdiri, yang senantiasa selalu menjadi tempat untuk berkeluh kesah, memberikan dukungan moril dan materiil, selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam hidupku, selalu mendoakanku di setiap langkah dan sujudnya, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan dan memberikan keberkahan dalam hidup kalian. Dan, semoga senantiasa bisa membalas semua kebaikan kalian dengan keberhasilan di masa depanku. Aamiin.
9. Sahabat-sahabatku, Elfira Widya Sari, Dhea Nur Hidayah, Dian Intan Lestari, Hikmah Royani, Andri Rosita Novi, Bela Clarisa Aya, Sintia Fitriani, Khalqi Faahsin, Pupu Anggita Sari, Sindi Aprilia, Didik Misbachul Aziz, Dika Asiat, Destesa Yuna Fahira, Terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik dan selalu memberikan semangat apapun keadaannya, Semoga kebaikan, ketulusan dan kesabaran kalian mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

10. Seluruh teman-teman seperjuanganku Fakultas Hukum 2018, terimakasih atas segalanya. Semoga ke depannya kita semua bisa menjadi orang-orang yang sukses dan berguna bagi seluruh elemen masyarakat serta bangsa dan negara Indonesia tercinta.
11. Seluruh anggota DPR-FH (Debat Peradilan Semu dan Riset) Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memberikan berkah dan karunia-Nya serta membalas kebaikan mereka (Aamiin);
13. Teman-teman KKN Tematik Unissula di Desa Trisobo, boja, Kendal.
14. Terakhir terimakasih kepada diri sendiri, yang senantiasa merasakan jatuh dan bangkit namun tetap bertahan dalam berbagai terpaan yang datang.

Penulis



Dina Nadhilah
NIM: 30301800133

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Terminologi	9
F. Metodologi Penelitian	11
G. Sistematika Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	20
2. Subjek dan Objek dan Perjanjian Kerja	21
3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Th 2003	21

B. Tinjauan Umum Tentang Force Majeure	25
1. Pengertian Force Majeure.....	25
2. Syarat- Syarat terjadinya Force Majeure	29
3. Klasifikasi Force Majeure	30
4. Ruang Lingkup Force Majeure	33
5. Akibat Hukum Force Majeure	34
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	36
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	36
2. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja	37
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
D. Tinjauan Umum Tentang Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Covid-19	42
1. Pengertian Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)	42
2. Peraturan Perundang-Undangan Terkait Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Indonesia.....	43
E. Tinjauan Umum Tentang Force Majeure Dari Perspektif Hukum Islam	44
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi Covid-19 digolongkan sebagai keadaan memaksa (force majeure)	46
B. Perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	60
BAB IV PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

ABSTRAK

Di tahun 2019 dunia dihebohkan dengan munculnya sebuah virus yang bernama Coronavirus disease 2019 atau yang disebut dengan Covid-19 dan Indonesia juga terdampak dari munculnya virus Covid-19 tersebut. Sehingga Presiden Republik Indonesia menetapkan covid-19 sebagai Bencana Non-alam Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional yang diatur dalam ketentuan Keppres No. 12 Tahun 2020. Akibat dari munculnya penetapan Covid-19 sebagai bencana non alam muncul spekulasi di tengah-tengah masyarakat khususnya pengusaha keppres tersebut dijadikan dasar force majeure untuk membatalkan kontrak-kontrak kerja terhadap buruh/pekerja. Di dalam praktik maraknya perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja secara sepihak dengan mendasarkan perusahaan telah mengalami keadaan memaksa atau yang disebut force majeure. Padahal Force majeure tidak dapat secara otomatis dijadikan alasan pembatalan perjanjian kerja ataupun PHK karena harus memenuhi syarat-syarat sah adanya keadaan force majeure yaitu, perusahaan yang benar-benar mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun atau berdasarkan penetapan pengadilan bahwa perusahaan telah mengalami pailit. Dengan begitu buruh/pekerja dapat menuntut dalam aspek perlindungan hukum yang telah dijamin di dalam ketentuan UUD 1945 sehingga buruh/pekerja dapat melakukan upaya hukum dengan melakukan upaya penyelesaian melalui non litigasi atau jika tetap tidak menemukan titik terang dapat melakukan upaya hukum dengan melalui litigasi yaitu Pengadilan Hubungan industrial.

Kata Kunci : Force majeure, Perlindungan Hukum, Covid-19

ABSTRACT

In 2019 the world was shocked by the emergence of a virus called Coronavirus disease 2019 or what is called Covid-19 and Indonesia was also affected by the emergence of the Covid-19 virus. So that the President of the Republic of Indonesia has determined Covid-19 as a Non-Natural Disaster Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) as a National Disaster as regulated in the provisions of Presidential Decree No. 12 of 2020. As a result of the emergence of the determination of Covid-19 as a non-natural disaster, speculation arose among the public, especially entrepreneurs, that the presidential decree was used as the basis for force majeure to cancel work contracts for workers/workers. In practice, there are many companies that have unilaterally terminated the employment of workers/workers on the basis that the company has experienced a state of coercion or what is called force majeure. Whereas Force majeure cannot automatically be used as a reason for canceling a work agreement or layoff because it must meet the legal requirements for a force majeure situation, namely, a company that has actually experienced a decline or loss for 2 years or based on a court ruling that the company has gone bankrupt. In this way, workers/workers can sue in terms of legal protection which has been guaranteed in the provisions of the 1945 Constitution so that workers/workers can take legal remedies by making efforts to resolve them through non-litigation or if they still do not find a bright spot they can take legal remedies through litigation, namely the Court. Industrial relations.

Keywords: Force majeure, Legal Protection, Covid-19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan menyebarnya virus baru yaitu corona virus jenis baru (Sars-Cov) dan penyakitnya disebut corona virus diasease 2019 (Covid19)¹. Kasus pertama Covid-19 (selanjutnya disebut virus corona) dilaporkan pada 31 Desember 2019, di Wuhan, China. Namun, belum diketahui secara pasti asal virus corona tersebut. Pandemi COVID-19 tidak hanya mengguncang Wuhan, tetapi juga dunia dan virus ini telah menyebar luas hampir di seluruh tanah air dalam waktu singkat. Jumlah kasus infeksi virus corona di seluruh dunia hingga Jumat 17 April 2020 mencapai 2.179.905 orang. Data yang dirilis situs pelaporan online worldometer menunjukkan 145.410 orang meninggal akibat virus corona, Sementara itu, di Indonesia virus corona mulai terdeteksi masuk ketika dua warga negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif virus corona pada 1 Maret 2020. Kedua WNI itu sebelumnya pernah berkontak dengan seorang warga negara asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia pada suatu acara di Jakarta.

¹ Yuliana, Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur, Wellness and healthy magazine, Volume 2, Nomor 1, hlm. 1.

. Berdasarkan data sampai dengan 20 April 2020 korban akibat virus corona berjumlah 6.760 kasus. Sebanyak 590 di antaranya meninggal dunia dan 747 orang dinyatakan sembuh.² Dalam hal ini penanganan Covid-19 belum maksimal melindungi hak atas kesehatan masyarakat Indonesia sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 34 ayat (2) serta UUD 1945.

Seiring bertambahnya kasus, Joko Widodo menambahkan status darurat pada Penetapan Bencana Non Alam penyebaran COVID – 19 dalam Keppres 20 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional mengacu Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2007 mengenai Penanggulangan Bencana, Penyebaran COVID – 19 berdampak luar biasa bagi seluruh lini kehidupan,³ karena semakin bertambahnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meliputi lingkup wilayah yang terdampak bencana, dan timbulnya keterkaitan sosial, politik dan ekonomi yang sangat luas walaupun jumlah korban terbesar masih terdampak di daerah kota tetapi wabah virus ini menyebar juga ke seluruh penjuru bumi.

Akibat hukum dari keluarnya peraturan tersebut adalah diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar

² , (20/4/2020), Update Corona 20 April: 6.760 Positif, 747 Sembuh, Di akses pada tanggal 4 September 2021., CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200420133516-20-495244/update-corona-20-april-6760-positif-747-semboh>.

³ Mochamad Januar Rizki, “Alasan Force Majeur yang Berimplikasi PHK Karyawan”, (<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e957e37d3ef0/alasan-forcemajeuryangberimplikasiphk-karyawan>), diakses pada tanggal 5 September 2021

(PP PSBB) yang diperjelas dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 (Permenkes PSBB) tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).⁴

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yaitu pembatasan suatu aktivitas penduduk sebuah kawasan yang diduga terinfeksi Covid-19. Pemberlakuan PSBB di suatu daerah berdampak pada diliburkannya beberapa aktivitas seperti yang diatur dalam Pasal 13 Permenkes PSBB yakni, peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan sesuai dengan yang dijelaskan didalam Fatwa MUI Nomor 14 Tahun 2020, pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, pembatasan kegiatan sosial dan budaya, pembatasan moda transportasi serta pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan dengan beberapa ketentuan pengecualian.⁵Namun, disisi lain pemberlakuan PSBB ini menyebabkan penurunan pergerakan ekonomi pada kehidupan di masyarakat. Karena pemberlakuan PSBB ini tempat wisata, mall, pendidikan, perusahaan – perusahaan serta tempat penyedia makanan mengalami penutupan.

⁴ Humas Sekretariat Negara RI. Inilah PP Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk Percepatan Penanganan Covid-19. Diunduh dari www.setkab.go.id/inilah-pp-pembatasan-sosialberskala-besar-untuk-percepatan-penanganan-covid-19/ . Diakses pada 26 September 2021

⁵ Arsary Pradana A. Azis. Tata Cara Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Diunduh dari www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e8c3035ad46a/tata-cara-pelaksanaanpembatasan-sosial-berskala-besar/ . Diakses pada 26 September 2021

Dari berbagai kebijakan yang telah diambil pemerintah tersebut, banyak menimbulkan permasalahan dari berbagai aspek, salah satunya di bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya keppres tersebut, muncul spekulasi di tengah-tengah masyarakat khususnya pengusaha, bahwa dari keppres tersebut mengakibatkan terjadinya keadaan memaksa atau *force majeure* untuk membatalkan kontrak-kontrak keperdataan, terutama kontrak ketenagakerjaan.

Force majeure merupakan kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja/buruh. Istilah yang digunakan *force majeure* adalah keadaan memaksa.⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah memberikan batasan-batasan terkait hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan atau pertimbangan untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PHK). Tetapi, didalam peraturan suatu perjanjian memang ada pengaturan bahwa *force majeure* dijadikan motivasi untuk membatalkan kontrak. Tetapi tentu saja spekulasi tersebut misleading yang menjadi keresahan perusahaan yang memutus kontrak terhadap pekerja atas dasar keadaan memaksa atau *force majeure* perlu dikaji lebih dalam apakah alasan-alasan tersebut substansial jika dilihat dari sisi hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁶<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2572/keadaan-memaksa--force-majeur>, diakses tanggal 8 September 2021

sebagai motivasi untuk membatalkan perjanjian. Jelas, hipotesisnya menipu, yaitu kekhawatiran organisasi yang mengakhiri kontrak terhadap buruh berdasarkan force majeure. Harus dikonsentrasikan lebih mendalam apakah alasan-alasan tersebut substansial jika dilihat dari sisi hukum dan peraturan perundang-undangan yang sesuai.

Dalam praktik dunia ketenagakerjaan, sudah banyak perusahaan yang melakukan PHK dengan dasar force majeure, seperti halnya PT. Monysaga Prima yang beroperasi di Kota Bekasi Jawa Barat telah melakukan PHK secara sepihak kepada 305 pekerjanya dengan dasar adanya Pandemi Covid-19. Akibatnya, pekerja tidak dapat menjalankan kewajibannya untuk tetap bekerja dan tidak memperoleh haknya berupa upah yang seharusnya diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Beberapa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 ini menyalahgunakan keadaan force majeure sebagai alasan, padahal perusahaan masih berjalan seperti biasa. Karena pada dasarnya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus memenuhi syarat terlebih dahulu kepada para buruh / pekerja yaitu, perusahaan yang benar-benar mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai 2 tahun, sehingga alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan.⁷

⁷<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/about>, diakses tanggal 8 September 2021

Sementara itu, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengingatkan seluruh perusahaan dan dunia usaha untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir dalam menghadapi dampak pandemi virus corona.⁸ Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengungkapkan data per-20 April 2020, jumlah pekerja yang terdampak Covid19 total sebanyak 2.084.593 pekerja dari sektor formal dan informal yang berasal dari 116.370 perusahaan.⁹ Adapun jumlah pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.¹⁰ Umar Kasim juga menjelaskan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, mengingat PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Sehingga apa yang diamanatkan oleh Pasal 27

⁸ ___, (9/4/2020), Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19, Di akses pada tanggal 8 September 2021, Hukum Online.com, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapidampak-covid-19>,

⁹ ___, (22/4/2020), Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti, Diakses pada tanggal 8 September 2021., Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>

¹⁰ Maringan, Nikodemus, (2015), Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, hlm. 2

ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka buruh/pekerja dapat menuntut perlindungan hukum dengan melakukan bentuk upaya hukum. Karena melihat gangguan ekonomi yang masif diakibatkan oleh Covid19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. Untuk itu, berdasarkan uraian latarbelakang diatas, penulis dengan ini tertarik untuk membahas dan mengangkat sebuah penelitian berjudul **“TINJAUAN YURIDIS FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis membahas beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi Covid-19 dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (force majeure)?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keputusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi Covid -19 dapat digolongkan sebagai keadaan mamaksa (force majeure).
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a) Hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan ilmu hukum pada khususnya, terutama mengenai Force Majeur yang memiliki hubungan erat dengan Hukum Perdata.
- b) Hasil penelitian hukum ini merupakan salah satu syarat pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung untuk mencapai gelar Sarjana Hukum.

2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian hukum ini berguna untuk mengembangkan dan membentuk pola pikir yang dinamis, serta untuk mengetahui kemampuan penulis terhadap ilmu yang telah diperolehnya selama ini.

- b) Hasil penelitian hukum ini berguna untuk memberikan pengetahuan mengenai Force Majeur kepada masyarakat pada umumnya.

E. Terminologi

1. Pengertian Force Majeure

Force Majeure atau keadaan memaksa (*overmacht*) adalah keadaan di mana debitur gagal menjalankan kewajibannya pada pihak kreditur dikarenakan kejadian yang berada di luar kuasa pihak yang bersangkutan, misalnya karena gempa bumi, tanah longsor, epidemik, kerusuhan, perang, dan sebagainya.¹¹ Istilah ini juga dikenal sebagai keadaan kahar dalam bahasa Indonesia. Dalam istilah di bahasa Prancis, force majeure secara harfiah memiliki arti "kekuatan yang lebih besar". Secara umum, sejumlah peristiwa dapat digolongkan ke dalam force majeure selama mereka terjadi tanpa terduga, terjadi di luar kuasa pihak-pihak yang terkait, dan tidak dapat dihindari. Biasanya klausul force majeure hampir selalu ada di dalam setiap kontrak yang dibuat. Keberadaan force majeure ini berguna untuk mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi di masa depan dan berpotensi menyebabkan konflik antar pihak yang berhubungan. Sebagai konsekuensinya, pihak debitur dapat dibebaskan dari tuntutan rugi akibat force majeure. Ketentuan mengenai force majeure diatur dalam pasal 1244 KUHPerdara dan pasal 1245 KUHPerdara.

¹¹<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2572/keadaan-memaksa--force-majeur>, Diakses pada 9 September 2021

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 25, Pemutusan Hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹²

3. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.¹³ Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

4. Pengertian Masa Pandemi

Pandemi yaitu wabah penyakit yang menjangkit secara serempak dimana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan epidemi yang menyebar hampir ke seluruh negara atau pun benua dan biasanya mengenai banyak orang. Peningkatan angka penyakit diatas normal yang biasanya terjadi, penyakit ini pun terjadi secara tiba tiba pada populasi suatu area geografis tertentu.¹⁴ Pandemi juga merupakan penyakit

¹²Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 25

¹³ Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2

¹⁴<https://health.grid.id/read/352780475/perbedaan-pandemi-endemi-juga-epidemi-berikut-penjelasan?page=all>, Diakses pada 9 September 2021

yang harus sangat diwaspadai oleh semua orang, karena penyakit ini menyebar tanpa disadari. Untuk mengantisipasi dampak pandemi yang ada disekitar kita maka yang kita lakukan yaitu dengan menjaga kebersihan diri dan lingkungan yang ada disekitar kita.

5. Pengertian Covid-19

Coronavirus yaitu kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian.¹⁵ *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini bisa menyerang siapa saja, seperti lansia (golongan usia lanjut), orang dewasa, anak-anak, dan bayi, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui. Virus ini menular melalui percikan dahak (droplet) dari saluran pernapasan, misalnya ketika berada di ruang tertutup yang ramai dengan sirkulasi udara yang kurang baik atau kontak langsung dengan droplet.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ialah suatu metode ilmiah yang dilakukan melalui penyelidikan dengan seksama dan lengkap terhadap semua bukti-bukti

¹⁵<https://www.alodokter.com/virus-corona>, Diakses pada 9 September 2021

yang dapat diperoleh mengenai suatu permasalahan tertentu, sehingga dapat diperoleh melalui suatu permasalahan itu. Metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya¹⁶. Dalam penulisan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang menggunakan objek kajian penulisan berupa pustaka-pustaka yang ada, baik berupa buku, majalah, dan peraturan-peraturan yang mempunyai korelasi terhadap pembahasan masalah.¹⁷

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Soejono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan serta literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *yuridis normatif*, olehkarena itu jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang didapat dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang tersedia dengan menelaah konsep, teori

¹⁶ Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, Metode Penelitian Hukum, Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hlm.1

¹⁷ Soerjono Soekanto, 1988. Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: Rajawali Press. hlm. 15

serta peraturan di perundang-undangan yang berkaitan dengan penulisan ini.

3. Spesifikasi Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipilih ini adalah deskriptif analisis yaitu dengan melakukan deskriptif terhadap penelitian dari data yang diperoleh serta menggunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan menyesuaikan karya tulis ilmiah ini. Metode deskriptif analisis menurut Sugiyono yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁸

4. Data Sekunder

Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan dasar dari langkah-langkah dalam penyusunan karya ilmiah yang dilakukan oleh penulis, karena data merupakan elemen-elemen yang mendukung dan akan melengkapi sebuah penelitian. Data yang dikumpulkan dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti

¹⁸<https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, Diakses pada 26 September 2021

membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Kelebihan dari data sekunder adalah waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk penelitian untuk mengklasifikasi permasalahan dan mengevaluasi data, relatif lebih sedikit dibandingkan dengan pengumpulan data primer.¹⁹ Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi keputusan dengan terbagi menjadi sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat maupun membuat seseorang mematuhi, melaksanakan, dan merasa terikat oleh hukum atau peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.

Bahan hukum primer pada penelitian ini antara lain

- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91)

¹⁹<https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>, Diakses pada 26 September

- Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Fatwa MUI Nomor 14 Tahun 2020
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan 11 Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 326)

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang menunjang dan melengkapi bahan hukum primer. Biasanya bahan hukum berbentuk doktrin maupun literature buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, makalah, tulisan-tulisan dan karya-karya ilmiah, serta internet yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan pendukung atau rujukan guna memperjelas bahan primerserta bahan sekunder, yaitu :

- a) Kamus Hukum
- b) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- c) Pedoman EYD

d) Ensiklopedia

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pengumpulan data untuk mencari informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan ini adalah menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Dalam teknik pengumpulan data sekunder perlu dilakukan dengan cara mengkaji, membaca serta menganalisis bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam kegiatan penelitian kepustakaan ini data yang diperoleh dari Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Perpustakaan Pusat Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Perpustakaan Daerah Jawa Tengah, dan beberapa buku referensi yang didapatkan

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu teknik cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

6. Metode Analisis Data

Metode Penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kualitatif yang diartikan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah (sebagai lawan daripada eksperimen) yang mana

posisi peneliti adalah kunci instrument, analisis data yang berupa memberikan gambaran secara jelas dan konkret terhadap objek yang dibahas secara kualitatif dan selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitanya.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memperjelas bagian dalam dari penulisan skripsi “**TINJAUAN YURIDISFORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**”, maka Skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang disusun secara sistematis oleh penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal dari penelitian ini dengan mengemukakan latar belakang masalah. Adapun isi yang diangkat dalam penelitian ini mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK atas dasar pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai force majeure. Atas dasar inilah perlu dikaji rumusan masalah sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, kemudian bab ini juga mengemukakan tujuan dan manfaat penelitian serta metode

penelitian yang menggunakan tipe penelitian yuridis normatif.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan mengenai definisi dari perjanjian kerja secara umum, Pengertian dan unsur-unsur Perjanjian Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003, mengemukakan mengenai pengertian dan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja secara umum, larangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, dan syarat-syarat apabila pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian mengemukakan mengenai definisi force majeure dalam perjanjian secara umum, force majeure dalam kontrak kerja dan kemudian menjelaskan pula mengenai pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang telah mengatur bahwa force majeure dapat dijadikan salah satu alasan bagi pengusaha dalam memutus hubungan kerja dengan karyawannya, beserta dengan persyaratan dan kewajiban yang harus dipenuhinya.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisa tindakan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi Covid-19 yang di kategorikan sebagai

force majeure, mengupas fenomena yang terjadi di dalam masyarakat, dimana pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya atas dasar pandemi Covid-19 yang kemudian dikategorikan sebagai force majeure, kemudian menganalisa mengenai sah atau tidaknya suatu tindakan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atas dasar pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai force majeure.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini terdiri atas Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan adalah hasil jawaban singkat atas rumusan masalah yang dikemukakan di atas. Sedangkan saran adalah masukan yang berguna untuk menyelesaikan kasus-kasus yang sejenis, terutama kepada aparat penegak hukum dalam memberikan putusan yang sesuai. Mengingat ilmu hukum bersifat preskriptif yang selalu membutuhkan masukan, khususnya kepada pejabat penuntut umum yang memegang peran penting dalam proses penuntutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang secara fundamental menggambarkan hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap perusahaan serta hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja. Hubungan tersebut terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja dimana salah satu pihak yaitu tenaga kerja mengikat diri untuk bekerja dan mendapat imbalan pada pihak lainnya yaitu perusahaan dan pihak tenaga kerja mengikat diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan perusahaan tersebut. Sebelum mengkaji lebih jauh mengenai perjanjian kerja ada baiknya terlebih dahulu memperjelas arti dari perjanjian kerja tersebut.

Istilah perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*. Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No.11 Tahun 2020 adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁰

Selain itu, menurut pendapat Ridwan mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara tenaga kerja

²⁰Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

dan perusahaan yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, setara dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu dengan yang lainnya.²¹

2. Subjek dan Objek dan Perjanjian Kerja

a. Subjek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja tersebut.²² Kepada para pihak inilah terdapat hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah perusahaan dan tenaga kerja.²³ Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.

b. Unsur Objektif Perjanjian Kerja

Sedangkan objek perjanjian kerja yaitu isi dari perjanjian itu yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut.²⁴ Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja yakni tenaga melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh tenaga kerja maka ia akan mendapatkan upah.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Th 2003

²¹A. Ridwan Halim (*dkk*), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnyapramita,1987),hlm, 29

²²Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*,(Jakarta: PT Indeks,2009),hlm.36

²³Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007),hlm.49.

²⁴Zainal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2008),hlm,74.

Dalam UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu diantaranya:

1. Pekerjaan

Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dikerjakan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1603 KUH Perdata mengaturnya sebagai berikut:

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pasal 1603a KUH Perdata menyatakan:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

Atas tenaga, waktu, serta keahlian yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.

2. Upah

Definisi upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam UU Ketenagakerjaan ialah:

“hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), tentang struktur dan skala pengupahan, dan lain sebagainya.

3. Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. Unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi, dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan/ majikan ini antara lain diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603b:

“Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.”

Jika kita cermati kembali definisi perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, akan tampak adanya faktor “waktu” yang perlu dinyatakan dalam perjanjian tersebut. Namun, apabila waktu/ lamanya hubungan kerja tidak disebutkan dalam perjanjian atau peraturan undang-undang, maka yang berlaku adalah menurut kebiasaan (KUH Perdata Pasal 1603e). Dan, jika masih tidak dapat ditetapkan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu sampai dinyatakan putus (KUH Perdata Pasal 1603g).²⁵

- Macam-Macam Perjanjian Kerja

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesai nya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat dalam waktu tertentu umumnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja tetap. Sedangkan untuk perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya untuk pekerja tetap.

²⁵<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Ketentuan mengenai PKWT yang selanjutnya tertuang pada UU Cipta Kerja. Walaupun UU Cipta Kerja telah menghapus terkait jangka waktu, batas waktu perpanjangan serta pembaruan PKWT, akan tetapi ketentuan lebih lanjut mengenai jangka waktu, batas waktu perpanjangan serta pembaruan PKWT diatur didalam Peraturan Pemerintah. Jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk melaksanakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun.

B. Tinjauan Umum Tentang Force Majeure

1. Pengertian Force Majeure

Dalam bahasa Belanda keadaan memaksa disebut dengan Overmacht, yang berarti suatu keadaan yang merajalela dan mengakibatkan orang tidak dapat melaksanakan tugasnya.²⁶Sedangkan

²⁶ S. Wojowasito, Kamus Umum Belanda Indonesia, (Jakarta : PT. Ikhtiar Baru-Van Hoevo, 1990),hlm 478, Diakses melalui

dalam bahasa Perancis keadaan memaksa disebut dengan Force de Majeure yang artinya sama dengan keadaan memaksa.²⁷ Menurut hukum Anglo Saxon di Inggris, keadaan memaksa diartikan dengan istilah frustration artinya halangan, yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang terjadi di luar kemampuan dan tanggung jawab pihak-pihak, yang membuat perikatan itu tidak dapat dilaksanakan sama sekali.²⁸ Menurut ajaran ini, dasar tidak berprestasi itu adalah Physical impossibility, artinya ketidakmungkinan yang nyata. Setiap orang sama sekali tidak mungkin dapat memenuhi prestasi berupa benda objek perikatan. Dalam keadaan demikian, perikatan tidak mungkin dapat dipenuhi karena halangan bersifat tetap, secara otomatis keadaan memaksa itu mengakhiri perikatan (the agreement would be void from the outset).²⁹

KUHPerduta tidak menyebutkan keadaan memaksa secara pasti, namun, dalam Pasal 1244 KUHPerduta dan Pasal 1245 KUHPerduta menyebutkan sebagai berikut:

- a. Pasal 1244 KUHPerduta menyebutkan bahwa Debitor harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Apabila ia tidak dapat

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5363/BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y> terakhir tanggal 12 Oktober 2021, Pukul 19.30 WIB.

²⁷ Andi Hamzah, Kamus Hukum, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hlm 425, Diakses melalui <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5363/BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y> terakhir tanggal 12 Oktober 2021, Pukul 19.30 WIB

²⁸ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata* (Bandung: Alumni, 1992), h. 247; dikutip dalam Marilang, *Hukum Perikatan: Perikatan yang lahir dari perjanjian* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 319, dalam Nova Noviana, Skripsi : “*Force Majeur Dalam Perjanjian (Studi Kasus PT. Bosowa Resources)*”, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hlm 16

²⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, h. 246, dalam Nova Noviana, Skripsi : “*Force Majeur Dalam Perjanjian (Studi Kasus PT. Bosowa Resources)*”, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hlm 16.

membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tidak terduga yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.

- b. Pasal 1245 KUHPerdara menyebutkan bahwa Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga. Apabila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitor terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.

Pengertian Force Majeur menurut para ahli:

- a. R.M. Suryodiningrat, mengatakan bahwa force majeure ialah peristiwa yang terjadi diluar kesalahan debitor setelah dibuat perikatan yang mana debitor tidak dapat memperhitungkannya terlebih dahulu pada saat dibuatnya perikatan atau semestinya tidak dapat memperhitungkannya, dan yang merintangi pelaksanaan perikatan. Keadaan memaksa merintangi pelaksanaan perikatan berarti kreditor tidak dapat atau tidak lagi dapat menuntut pelaksanaan, karena dengan demikian perikatan dianggap gugur. Dengan demikian debitor tidak dapat dinyatakan lalai, dan karena itu tidak wajib membayar ganti rugi kepada kreditor. Apabila kreditor menuntut pembatalan perikatan, maka tuntutan itu akan ditolak oleh Pengadilan.³⁰

³⁰ R.M. Suryodiningrat, *Azas-azas Hukum Perikatan*, Edisi Kedua, Tarsito, Bandung, 1985, hlm 31.

- a. Abdulkadir Muhammad, keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh debitor karena terjadi suatu peristiwa yang terjadi bukan karena kesalahannya, peristiwa yang tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.³¹
- b. Djohari Santoso dan Achmad Ali, Keadaan memaksa adalah suatu keadaan yang terjadi diluar kekuasaan pihak debitor, yang menjadi dasar hukum untuk memaafkan kesalahan pihak debitor.³²
- c. Agus Yudha Hernoko, Keadaan memaksa merupakan peristiwa yang tidak terduga yang terjadi diluar kesalahan debitor yang terjadi setelah penutupan suatu perjanjian. Peristiwa tersebut menghalangi debitor untuk memenuhi prestasinya, sebelum ia dinyatakan lalai dan karenanya tidak dapat dipersalahkan serta tidak menanggung risiko atas kejadian tersebut.
- d. Subekti, suatu keadaan memaksa, selain keadaan itu, diluar kekuasaannya si berutang, dan memaksa, keadaan tersebut juga harus berupa suatu keadaan yang tidak dapat diduga pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya-tidaknya tidak dipikul risikonya oleh si berutang, jika si berutang berhasil dalam membuktikan adanya keadaan yang demikian itu, tuntutan si berutang akan

³¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1982, hlm 27.

³² Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fak. Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989, hlm 63

ditolak oleh hakim dan si berutang dibebaskan dari hukumannya, baik yang berupa hukuman untuk memenuhi perjanjian, maupun hukuman untuk membayar penggantian kerugian.³³

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, mengenai pengertian keadaan memaksa, penulis menyimpulkan Keadaan memaksa adalah keadaan atau peristiwa yang tidak terduga yang terjadi diluar kelalaian dan kesalahan debitor yang menyebabkan debitor terhalang untuk melaksanakan prestasinya sehingga debitor tidak harus memenuhi prestasi dan menanggung resiko akibat dari timbulnya keadaan tersebut.

2. Syarat- Syarat terjadinya Force Majeure

- a. Peristiwa yang menyebabkan terjadinya keadaan memaksa tersebut haruslah “tidak terduga” oleh para pihak.³⁴
- b. Peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak yang harus melaksanakan prestasi (pihak debitor) tersebut.³⁵
- c. Peristiwa yang menyebabkan terjadinya keadaan memaksa tersebut diluar kesalahan pihak debitor.³⁶
- d. Peristiwa yang menyebabkan terjadinya keadaan memaksa tersebut diluar kelalaian para pihak.³⁷

³³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Ctk. Ketujuhbelas, PT. Intermasa, Jakarta, 1983, hlm 150

³⁴ Pasal 1244 KUHPerdata

³⁵ Pasal 1244 KUHPerdata

³⁶ Pasal 1545 KUHPerdata

³⁷ Pasal 1545 KUHPerdata

- e. Pihak debitor tidak dalam itikad buruk.³⁸
- f. Jika terjadi keadaan memaksa maka perjanjian tersebut menjadi gugur, dan sedapat mungkin para pihak dikembalikan seperti seolah-olah tidak pernah dilakukan.³⁹
- g. Jika terjadi keadaan memaksa, maka para pihak tidak boleh menuntut ganti rugi. Di simpulkan dari Pasal 1244 juncto Pasal 1245, juncto Pasal 1553 ayat (2) KUHPerdara. Akan tetapi, karena perjanjian yang bersangkutan menjadi gugur karena adanya keadaan memaksa tersebut, maka untuk menjaga terpenuhinya unsur-unsur keadilan, pemberian restitusi atau quantum merit tentu masih dimungkinkan.

3. Klasifikasi Force Majeure

Jika dilihat dari sasaran yang terkena keadaan memaksa atau force majeure, maka dibagi menjadi :⁴⁰

a. Force Majeure yang objektif

Force Majeure yang bersifat objektif ini terjadi atas benda yang merupakan objek perjanjian tersebut. Artinya keadaan benda tersebut bagaimanapun tidak mungkin lagi dipenuhi prestasi sesuai dengan perjanjiannya, tanpa adanya unsur kesalahan dari pihak debitor. Misalnya benda tersebut terbakar. Oleh karena itu, pemenuhan prestasi sama sekali tidak mungkin dilakukan. Karena yang terkena adalah

³⁸ Pasal 1244 KUHPerdara

³⁹ Pasal 1545 KUHPerdara

⁴⁰ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, hlm 115.

benda yang merupakan objek dari perjanjian, maka keadaan memaksa seperti ini disebut juga dengan *physical impossibility*.

b. Force Majeure yang subjektif

Force Majeure yang bersifat subjektif terjadi jika keadaan memaksa tersebut terjadi bukan dalam hubungannya dengan objek (yang merupakan benda) dari perjanjian yang bersangkutan, tetapi dalam hubungannya dengan perbuatan atau kemampuan debitor itu sendiri. contohnya, jika si debitor sakit berat sehingga tidak mungkin berprestasi lagi.

Dilihat dari segi kemungkinan pelaksanaan prestasi dalam perjanjian, force majeure atau keadaan memaksa dapat dibagi menjadi :⁴¹

a. Force Majeure yang absolute

Force majeure yang absolut adalah suatu keadaan memaksa yang terjadi sehingga prestasi dari perjanjian tidak mungkin dilakukan sama sekali. Misalnya, barang yang menjadi objek dari perjanjian hancur atau musnah. Mengenai hal ini perjanjian tersebut “tidakmungkin” untuk dilaksanakan.

b. Force Majeure yang relatif

Force Majeure yang relatif adalah suatu keadaan memaksa yang mana pemenuhan prestasi secara normal tidak mungkin dilaksanakan, walaupun secara tidak normal masih mungkin dilakukan. Misalnya terhadap suatu perjanjian impor-ekspor dimana setelah perjanjian

⁴¹*Ibid*, hlm 116.

dibuat terdapat larangan impor atas barang tersebut. Mengenai hal ini barang tersebut tidak mungkin lagi diserahkan (diimpor), walaupun dalam keadaan tidak normal masih dapat dilaksanakan. Misalnya apabila dikirim barang dengan jalan penyelundupan. Mengenai hal ini sering disebut bahwa perjanjian masih mungkin (possible) dilakukan, tetapi tidak praktis lagi (impracticability).

Dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya force majeure dapat dibagi menjadi :⁴²

a. Force Majeure permanen

Force majeure dikatakan permanen apabila suatu prestasi yang lahir dari suatu perjanjian sama sekali tidak mungkin dilaksanakan lagi. Misalnya, jika barang yang merupakan objek dari perjanjian tersebut musnah diluar kelalaian debitor.

b. Force majeure temporer

Force majeure dikatakan bersifat temporer apabila dalam pemenuhan prestasi dari perjanjian tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu. Hal ini terjadi akibat peristiwa tertentu, dimana setelah peristiwa tersebut berhenti, prestasi tersebut dapat dilaksanakan kembali. Misalnya, jika barang objek dari perjanjian tersebut tidak mungkin dikirim ke tempat kreditor karena terjadinya gangguan sosial di tempat kreditor tersebut. Namun nantinya jika

⁴²*Ibid*, hlm 117.

keadaan sudah memungkinkan, tentunya barang tersebut masih mungkin dikirim kembali.

4. Ruang Lingkup Force Majeure

Berdasarkan ruang lingkup Force majeure, secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut :⁴³

- a. Force majeure karena keadaan alam, merupakan keadaan memaksa yang disebabkan oleh keadaan alam yang tidak dapat diprediksi dan dihindari oleh setiap orang karena sifatnya yang alamiah tanpa unsur kesengajaan, seperti, banjir, longsor, gempa bumi, badai, gunung meletus, dan sebagainya.
- b. Force majeure karena keadaan darurat, merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan oleh situasi atau keadaan yang tidak wajar, disebabkan oleh keadaan khusus yang bersifat segera dan berlangsung dengan singkat, tanpa bisa diduga sebelumnya, seperti, peperangan, pemogokan, epidemi, terorisme, ledakan, kerusuhan massa, dan sebagainya.
- c. Force majeure karena keadaan ekonomi, merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan oleh adanya kondisi ekonomi yang mengalami perubahan, ada kebijakan ekonomi tertentu, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan perekonomian, seperti, terjadi

⁴³ Rahmat S.S Soemadipradja, *Penjelasan Huku Tentang Keadaan Memaksa (Syarat- syarat pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/ foce majeure*, Nasional Legal Reform Program, Jakarta, 2010, buku elektronik yang diakses melalui <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/restatement/kategori/jenis/keadaan-memaksa-1.html>, diakses terakhir pada 18 Oktober 2021, Pukul 14.32 WIB, hlm 49

perubahan kondisi perekonomian atau peraturan perundang-undangan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan tidak dapat dipenuhi prestasi, timbulnya gejolak moneter yang menimbulkan kenaikan biaya bank dan lainnya

- d. Force majeure karena kebijakan atau peraturan pemerintah, merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan karena suatu keadaan di mana terjadi perubahan kebijakan pemerintah atau munculnya kebijakan yang baru, yang berdampak pada aktifitas yang sedang berlangsung, seperti, larangan pemerintah, perubahan kebijakan pajak yang ditetapkan pemerintah, dan lainnya.
- e. Force majeure karena keadaan teknis yang tidak terduga, merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan oleh peristiwa rusaknya atau berkurangnya fungsi peralatan teknis atau operasional yang berperan penting bagi kelangsungan proses produksi suatu perusahaan, hal tersebut tidak dapat diduga akan terjadi sebelumnya. Misalnya, tidak bekerjanya mesin yang berpengaruh besar pada kegiatan perusahaan

5. Akibat Hukum Force Majeure

R. Setiawan berpendapat bahwa force majeure menghentikan bekerjanya perikatan dan menimbulkan berbagai akibat, yaitu: ⁴⁴

- a. Kreditor tidak lagi dapat meminta pemenuhan prestasi
- b. Debitor tidak lagi dapat dinyatakan lalai dan karenanya tidak wajib membayar ganti rugi

⁴⁴ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, hlm 27

- c. Resiko tidak beralih kepada debitor
- d. Kreditor tidak dapat menuntut pembatalan pada persetujuan timbal balik.

Salim H.S berpendapat ada tiga akibat force majeure, yaitu :⁴⁵

- a. Debitor tidak perlu membayar ganti
- b. Beban risiko tidak berubah, terutama pada keadaan memaksa sementara
- c. Kreditor tidak berhak atas pemenuhan prestasi, tetapi sekaligus demi hukum bebas dari kewajibannya untuk menyerahkan kontra prestasi, kecuali untuk yang disebut dalam Pasal 1460 KUHPerdara.

Ketiga akibat itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu: ⁴⁶

- a. Akibat keadaan memaksa absolut, yaitu akibat nomor a dan c
- b. Akibat memaksa relatif, yaitu akibat nomor b.

Yahya Harahap berpendapat ada dua hal yang menjadi akibat keadaan memaksa, yaitu :⁴⁷

- a. Pembebasan debitor membayar ganti rugi
- b. Pembebasan membayar ganti rugi menyebabkan hak kreditor untuk menuntut gugur untuk selama-lamanya. Oleh karenanya pembebasan

⁴⁵ Salim H.S., *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, Cetakan .Ketujuh, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 103

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ M. Yahya Harahap, hlm 95.

ganti rugi sebagai akibat keadaan memaksa adalah pembebasan mutlak.

- c. Membebaskan debitor dari kewajiban melakukan pemenuhan prestasi. Pembebasan pada pemenuhan prestasi ini, bersifat relatif atau dapat dikatakan bersifat menunda saja, selama keadaan memaksa masih menghalangi/merintanginya debitor melakukan pemenuhan prestasi. Apabila keadaan memaksa hilang, kreditor kembali dapat menuntut pemenuhan prestasi. Pemenuhan prestasi tidak gugur untuk selamanya. Hanya tertunda, sementara keadaan memaksa masih ada.

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :“Pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁴⁸

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya sebut dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya dan dapat juga terjadi karena adanya problematika antara pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

⁴⁸ Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena berakhirnya waktu yang telah sepakati dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berusaha mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.⁴⁹

2. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021).⁵⁰ Bahwa penyebab Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena adanya beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

⁴⁹ Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm 173.

⁵⁰ Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
6. Perusahaan pailit.
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - i. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh.
 - ii. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - iii. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
 - iv. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh.

- v. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - vi. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- i. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - ii. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
 - iii. Tetap meaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan perundang-undangan menyebut para pihak yakni Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Namun demikian dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka PHK dapat dilakukan dengan ketentuan (pasal 37 PP 35/2021):

1. Maksud dan alasan PHK harus diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam

Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 hari kerja sebelum PHK.
3. Dalam hal PHK dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 hari kerja sebelum PHK.

Menanggapi PHK yang dijatuhkan tersebut, pekerja dapat menerima maupun menolak, dengan ketentuan (pasal 38 dan 39 PP 35/2021):

1. Bila Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan, menerima PHK, maka Pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.
2. Bila Pekerja/Buruh menolak maka harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan PHK. Dan kemudian harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini

perselisihan PHK, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵¹

D. Tinjauan Umum Tentang Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)

Covid-19

1. Pengertian Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)

Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) atau yang akrab dikenal dengan nama virus Corona merupakan jenis baru dari Coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini dapat menyerang siapa saja, mulai dari lansia (golongan usia lanjut), orang dewasa, anak-anak dan bayi, sampai ibu hamil dan ibu menyusui.⁵² Infeksi virus Corona yang disebut COVID-19 (Corona Virus Disease 2019) pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara memberlakukan kebijakan lockdown untuk mencegah penyebaran virus Corona. Akibat penyebaran Covid-19 yang terus meluas dan tidak terkontrol ke berbagai belahan dunia tak terkecuali Indonesia, pada Maret 2020 WHO menyatakan dan menetapkan secara resmi bahwa Covid-19 merupakan Pandemi Global.⁵³ Untuk memutus

⁵¹<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja/alasan-alasan-phk>

⁵²<https://www.alodokter.com/virus-corona>

⁵³Soesanti Harini Hartono, "WHO Resmi Nyatakan Covid-19 Sebagai Pandemi Global Setelah Menyebar ke 118 Negara", <https://health.grid.id/read/352059111/who-resmi-nyatakan-covid-19-sebagai-pandemi-global-setelah-menyebar-ke-118-negara?page=all> (diakses pada tanggal 20 November 2021)

persebaran Covid19 ini pada akhirnya banyak negara di dunia yang memutuskan untuk melarang sama sekali kedatangan warga asing ke negaranya dan menutup sebagian kota-kota (lockdown). Bahkan ada beberapa negara yang memutuskan untuk menutup perbatasan daratan dan wilayah udaranya dan mewajibkan masyarakatnya untuk melakukan karantina mandiri selama 14 (empat belas) hari dan dalam hal ini pemerintah Indonesia mengambil beberapa kebijakan untuk memutuskan persebaran dan penularan dari Covid-19, yang dilakukannya dengan ditetapkannya memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

2. Peraturan Perundang-Undangan Terkait Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Indonesia

- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91)
- Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)

- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Fatwa MUI Nomor 14 Tahun 2020
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan 11 Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 326)

E. Tinjauan Umum Tentang Force Majeure Dari Perspektif Hukum Islam

Ajaran tentang keadaan memaksa atau force majeure dalam hukum Islam dapat dihubungkan kepada ajaran tentang bencana (al-afat as-samawiyah). Ketika berbicara tentang keadaan yang memberatkan, telah dikemukakan adanya ajaran tentang jaihah (musibah pertanian, al-ja'ihah) sebagai alasan untuk meringankan debitor. Jaihah (musibah pertanian, al-ja'ihah) merupakan salah satu bentuk bencana (al-afat assamawiyah) karena bencana tidak hanya khusus menimpa buah-buahan dan tanaman tetapi juga menimpa harta kekayaan lainnya.⁵⁴

Kitab Maj'adh- Dhamanat, menjelaskan mengenai kasus seorang pemilik binatang ternak yang menyewa seorang penggembala untuk mengembalakan ternaknya. Lalu, seekor kambing miliknya ditangkap serigala ketika sedang diberi minum, maka penggembala tersebut tidak bertanggung

⁵⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah (Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat)*, CTK. Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 337

jawab atas kerugian itu apabila serigala itu banyak, karena ia tidak mampu mengatasinya, akan tetapi apabila serigala itu hanya seekor, ia bertanggung jawab karena ia mampu mengatasinya.⁵⁵

Kitab al- Fatawa ash Shugra menegaskan apabila seekor kambing musnah (hilang) karena suatu bencana (afah samawiyah), maka penggembala itu tidak dibebani daman (tanggung jawab untuk mengganti kerugian). Seandainya serigala menangkap kambing di dekat si penggembala, maka jika serigala itu banyak penggembala tersebut tidak dibebani dalam (tanggung jawab ganti rugi), dan jika serigala itu hanya seekor, penggembala itu dibebani daman karena ia bisa mengatasinya sehingga termasuk dalam kategori musibah yang dapat di atasi. Lain halnya, jika banyak, sehingga tidak bisa di atasi dan karena itu merupakan musibah yang berada diluar kemampuan untuk mengatasinya.⁵⁶ Melalui kitab tersebut terlihat bahwa bencana (al-afah as-samawiyah) merupakan hal yang tidak dapat dihindari, tidak dapat diperkirakan sebelumnya dan menyebabkan akad mustahil dilaksanakan. Ahli-ahli hukm Islam kontemporer kemudian mengembangkan ajarantentang bencana ini menjadi keadaan memaksa yang dapat membebaskan debitor dari daman (kewajiban melakukan penggantian kerugian).⁵⁷

⁵⁵*Ibid*

⁵⁶*Ibid* hlm.338

⁵⁷*Ibid*

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi Covid-19 digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*)

Hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu buruh/ pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, yaitu pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha tersebut menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁸ Hal ini selaras dengan pendapat dari Imam Soepomo yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁵⁹ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja kemudian melahirkan

⁵⁸ Zainal Asikin, dkk, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 65.

⁵⁹ Soepomo, Imam, (2003), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, hlm. 75.

hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).⁶⁰Dimasa sekarang ini, masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut diakibatkan oleh kenyataannya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan baik,⁶¹ melainkan seringkali terjadi berbagai konflik dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu adanya perselisihan hubungan industrial, yang terkadang berakhir dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.⁶²

Semenjak menyebarnya pandemi corona di Indonesia, hal ini berdampak terhadap hampir seluruh sektor, antara lain kesehatan, ekonomi, industri dan sosial. Turunnya jumlah produksi otomatis menurunkan pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, sebagian pengusaha kesulitan mengelola keuangannya, tak terkecuali untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Kesulitan yang dihadapi tersebut kemudian mendorong pengusaha melakukan tindakan efisiensi sebagai bentuk mitigasi kerugian seperti merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan pekerja. Selain alasan efisiensi, kerugian yang dialami

⁶⁰ Randi, Yusuf, (2020, 1, Maret), Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Volume 6, Nomor 1, hlm. 37.

⁶¹ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkk, (2018, 24, Oktober) Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure”, *Kertha Semaya*, Volume 5, Nomor 1, hlm. 3.

⁶² Randi Yusuf, *Op.Cit.*, hlm. 28.

perusahaan akibat pandemi corona juga dinilai sebagai suatu peristiwa *force majeure* yang kemudian menjadi alasan untuk melakukan PHK.

Perusahaan tidak dapat sewenang-wenang melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* atau untuk efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*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).” Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau *force majeure*. PHK yang dilakukan atas alasan adanya *force majeure*, sedangkan apa yang dimaksud dengan *force majeure* UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan, melainkan secara umum diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara. Pasal 1244 KUHPerdara menjelaskan bahwa: “Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, dikarenakan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.” Kemudian Pasal 1245

KUHPerdata menyebutkan: “Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau dikarnakan hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.” Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan force majeure adalah :⁶³

1. Adanya kejadian yang tidak terduga;
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;
3. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
4. Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan risiko kepada debitur.

Apabila dicermati, pengaturan mengenai force majeure yang terdapat dalam KUHPerdata tidak terdapat pasal yang mengatur force majeure secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam mengartikan apa yang dimaksud dengan force majeure.⁶⁴

Riduan Syahrani menyebutkan *overmacht* sering juga disebut force majeure yang umumnya disebut dengan keadaan memaksa dan ada juga yang

⁶³ Harnowo, Tri, (2020, Maret, 30), *Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian*, Di akses pada tanggal 19 Desember , pukul 15:39 WIB., Hukum Online.com., <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/1t5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforcemajeur-i-dalam-perjanjian/>

⁶⁴ Isradjuningtias, Agri, Chairunisa, (2015, ____, Juni), *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, *Veritas et Justitia*, Volume 1, Nomor 1, hlm. 146.

menyebutnya dengan “sebab kahar”.⁶⁵ Keadaan memaksa oleh para sarjana hukum klasik didefinisikan sebagai suatu keadaan yang bersifat mutlak tidak dapat dihindari debitur dalam memenuhi prestasinya terhadap suatu kewajiban. Perspektif mereka hanya tertuju pada bencana alam (act of god) atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya.⁶⁶ Akan tetapi dalam perkembangannya timbul pengertian bahwa overmacht tidak selamanya dan tidak selalu harus bersifat mutlak.⁶⁷

Berdasarkan teori, force majeure dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu force majeure absolut dan force majeure relatif.⁶⁸ Force majeure/overmacht absolut terjadi jika dalam pemenuhan prestasi itu tidak mungkin (ada unsur imposibilitas) dilaksanakan oleh siapapun juga. Sedangkan force majeure relatif terjadi ketika suatu perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan namun dengan pengorbanan atau biaya yang sangat besar dari pihak debitur.⁶⁹ Apabila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya force majeure, maka force majeure dapat dibedakan atas:⁷⁰

1. Force majeure permanen Suatu force majeure dikatakan bersifat permanen jika sama sekali sampai kapan pun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi.

⁶⁵ Syahrani, Riduan, (2006), *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, hlm. 232.

⁶⁶ Isradjuningtias, Agri, Chairunisa *Op.Cit.* hlm. 149.

⁶⁷ Syahrani, Riduan, *Op.Cit.*, hlm. 235.

⁶⁸ Subekti, (2002), *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, hlm. 150.

⁶⁹ Badruzaman, Mariam, Darus, (2015), *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga (Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 35-36.

⁷⁰ Isradjuningtias, Agri, Chairunisa *Op.Cit.* hlm. 150.

2. Force majeure temporer Sebaliknya, suatu force majeure dikatakan bersifat temporer apabila terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilaksanakan untuk sementara waktu. Pengusaha dimungkinkan menjadikan pandemi corona sebagai alasan kahar atau force majeure untuk melakukan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, oleh karena itu perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemi corona dapat dikategorikan kedalam peristiwa yang sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Jika dikaji dari segi jangka waktu berlakunya keadaan, pandemi corona termasuk kedalam force majeure yang bersifat temporer mengingat ketidakmampuan pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya hanya bersifat sementara sampai keadaan kembali normal. Adanya kebijakan Pemerintah yang telah menetapkan pandemi corona sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah produk hukum dapat memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi corona sebagai suatu peristiwa yang menimbulkan keadaan memaksa (force majeure) karena secara eksplisit menyimpulkan bahwa pandemi corona dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional.

Beberapa produk hukum itu seperti Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus

Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No. 12/2020), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut PP No. 21/2020), Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut Keppres No. 11/2020), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana (selanjutnya disebut UU No. 24/2007). Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 24/2007 menjelaskan bahwa bencana nonalam merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

Rahmat S.S. Soemadipradja dalam pendapatnya menjelaskan jika diperbandingkan dengan lingkup force majeure yang diatur dalam KUHPerdara maka terdapat perkembangan yang terjadi, bahwa lingkup force majeure tidak lagi terbatas pada peristiwa alam atau act of god, dan hilangnya objek yang diperjanjikan, tetapi sudah meluas kepada tindakan administratif penguasa, kondisi politik seperti perang.⁷¹ Beberapa ruang lingkup atau jenis peristiwa tersebut berdasarkan yurisprudensi dan putusan Mahkamah Agung (MA) meliputi:⁷²

⁷¹ Soemadipradja, Rahmat, S.S, (2010), *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia, hlm. 120.

⁷²*Ibid.*, hlm. 119.

1. Resiko perang, kehilangan benda objek perjanjian yang disebabkan dari kuasa Yang Maha Besar: disambar halilintar, kebakaran, dirampas tentara Jepang dalam masa perang (Putusan MA RI No. Reg. 15 K/Sip/1957);
2. Act of God, tindakan administratif penguasa, perintah dari yang berkuasa, keputusan, segala tindakan administratif yang menentukan atau mengikat, suatu kejadian mendadak yang tidak dapat diatasi oleh pihak-pihak dalam perjanjian (Putusan MA RI No. 3389 K/Pdt/1984);
3. Peraturan-peraturan pemerintah (Putusan MA RI No. Reg. 24 K/Sip/1958); Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971); dan situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst);
4. Kecelakaan di laut, misalnya kapal tenggelam karena ombak besar memukul lambung kapal (Putusan MA RI No. 409 K/Sip/1983);
5. Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971);
6. Situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst).

Berdasarkan pendapat dari Rahmat S.S. Soemadipradja dan yurisprudensi tersebut, maka kebijakan serta sejumlah peraturan hukum yang dikeluarkan Pemerintah dalam mengatasi penyebaran pandemi corona termasuk kedalam lingkup atau jenis force majeure. Hal ini sejalan dengan pendapat Abdul Salam yang menilai bahwa force majeure atau keadaan

memaksa memiliki dua sifat, yakni umum dan khusus. Force majeure yang sifatnya umum berkaitan dengan act of god, sementara force majeure yang bersifat khusus berhubungan dengan act of human. Peraturan hukum yang dikeluarkan pemerintah Indonesia berkaitan dengan pencegahan pandemi corona masuk dalam kategori force majeure khusus (act of human).⁷³

Sementara itu, disisi yang sama Aloysius Uwiyono melihat wabah pandemi corona tergolong sebagai keadaan memaksa (force majeure) karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa.⁷⁴ Pandemi corona berdampak terhadap pekerja, pengusaha, dan Pemerintah. Jika dampak pandemi corona menyebabkan perusahaan merugi, sehingga tidak dapat menjalankan produksi, maka dapat dilakukan PHK dengan alasan force majeure.⁷⁵ Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (force majeure). Tutupnya perusahaan karena alasan kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tersebut harus terlebih dulu dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit

⁷³ (6/4/2020), Bisakah Pengusaha Menjadikan COVID-19 Sebagai Alasan Force Majeure?, Diakses pada tanggal 19 Desember 2021, pukul 19.00 WIB., Kumparan.com., https://kumparan.com/net_attorney/bisakah_pengusaha-menjadikan-covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-1tAbHXkk7DC/full

⁷⁴ DA, Ady, Thea, (2020, April, 22), Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19, Di akses pada tanggal 19 Desember, Pukul 20.01 WIB, Hukum Online.com.,

⁷⁵ *Ibid.*

oleh akuntan publik sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Selain alasan *force majeure*, tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang banyak digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK ditengah pandemi corona. UU Ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Dalam konteks perusahaan efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya -tidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga. Jadi efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*).⁷⁶ UU Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak mengatur boleh/tidaknya perusahaan menggunakan efisiensi sebagai alasan PHK.⁷⁷ Namun, apabila diperhatikan ketentuan Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa alasan efisiensi bukan merupakan alasan yang dilarang dalam PHK karena hal efisiensi merujuk kepada persoalan ekonomi yang dihadapi pengusaha.⁷⁸ Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga tidak mengatur parameter kondisi/keadaan efisiensi suatu perusahaan.

Beberapa contoh kondisi perusahaan melakukan efisiensi menurut Aria Dipura antara lain seperti adanya kebijakan kantor pusat perusahaan yang terpaksa melakukan perampingan karyawan karena ada krisis ekonomi global

⁷⁶ Santoso, Budi, (2013, ___, Maret) Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, *Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3, hlm. 411.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ *Ibid.*, hlm. 409-410.

(penurunan harga jual/produksi), atau ada peraturan pemerintah yang mengharuskan bahwa unit-unit usaha tertentu harus dilebur/dihilangkan.⁷⁹

Efisiensi juga harus didasari oleh alasan yang kuat seperti alat kerja yang jumlahnya tidak sesuai dengan banyaknya pekerja, adanya faktor teknologi atau disebabkan karena kelebihan karyawan.⁸⁰ Disamping itu, dari beberapa perkara yang diselesaikan oleh Mahkamah Agung (MA) seperti perkara Wilson Epton May melawan PT Redpath Indonesia yang telah diputus dengan Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010, perkara Arif Maulana Adyasa dkk melawan Standard Chartered Bank Jakarta dengan Putusan MA Nomor 391K/Pdt.Sus/2010, menunjukkan bahwa keadaan seperti krisis ekonomi yang kemudian berdampak pada perusahaan serta berkurangnya pekerjaan menjadi kondisi untuk melakukan efisiensi oleh perusahaan. PHK karena alasan efisiensi umumnya dilatarbelakangi oleh adanya tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi.

Dampak pandemi corona tidak hanya menimbulkan ketidakstabilan ekonomi suatu negara bahkan global. Pengaruhnya bahkan hampir terhadap seluruh sektor ekonomi, termasuk aktivitas bisnis perusahaan.

Beberapa kegiatan operasional perusahaan tak dapat berjalan normal bahkan terhenti sepenuhnya, sehingga berdampak pada keuangan dan

⁷⁹ Dipura, Aria. (2020, April), Tinjauan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi, Diakses pada tanggal 19 Desember 2021, pukul 21.15 WIB., www.ybp-law.com, <https://www.ybp-law.com/wp-content/uploads/2020/04/Artikel-PHK-alasan-efisiensi.pdf> ,

⁸⁰ HariPutri, Ayu, Ratna & Sonhaji, Solechan, (2016, 30, Maret), Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.SusPHI/2013), *Diponegoro Law Review*, Volume 5, Nomor 2, hlm. 7.

kemampuan perusahaan. Pandemi corona dan adanya kebijakan pembatasan aktivitas juga menyebabkan turunnya sejumlah permintaan terhadap barang/jasa yang dihasilkan perusahaan, berkurangnya pekerjaan, sehingga menyebabkan terjadinya kelebihan pekerja.

Perusahaan yang tak lagi dapat bertahan dalam menghadapi dampak pandemi corona kemudian memilih tutup atau menutup sebagian unit usahanya dan bahkan harus mem-PHK pekerja sebagai bentuk efisiensi sekaligus guna menekan pengeluaran perusahaan agar dapat kembali stabil.

PHK dengan alasan efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 164 ayat (3) yang menjelaskan bahwa : *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”*.

Dalam praktik, penerapan ketentuan PHK dengan alasan efisiensi masih menjadi sebuah polemik mengingat terdapat dua penafsiran yang berbeda dalam memaknai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup, disisi lain ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk

melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.⁸¹

Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menguji konstiusionalitas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, menafsirkan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.⁸²

Berdasarkan putusan MK tersebut, jelas bahwa kata “efisiensi” yang tercantum dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak serta-merta menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau dengan cara mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Melainkan harus dimaknai bahwa PHK hanya boleh dilakukan oleh perusahaan terdampak pandemi corona apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi.

Meskipun MK telah menetapkan pendiriannya mengenai ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut, namun dalam praktik pada lembaga Mahkamah

⁸¹ Ferianto & Darmanto, (2010), *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 263.

⁸² Hasan, Bimo, Prasetio dan Mohamad Toha (2020, 1, April.), Dapatkah Perusahaan Melakukan PHK Karena Kerugian Akibat Pandemi Covid-19?, Diakses , pada tanggal 20 Desember 2021, pukul 21:33 WIB., bplawyers.co.id., <https://bplawyers.co.id/2020/04/01/dapatkah-perusahaan-melakukan-phk-karena-kerugianakibat-pandemi-covid-19/> .

Agung (MA) masih terdapat kontradiksi tersendiri. Hal itu tampak dalam beberapa putusan yang dikeluarkan Mahkamah Agung seperti putusan MA Nomor 391 K/Pdt.Sus/2010, Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010 dan Putusan Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dalam putusan tersebut, hakim cenderung menerima PHK karena alasan efisiensi tanpa perusahaan tersebut tutup. Hal ini bertujuan guna mempertahankan kelangsungan kegiatan operasional perusahaan. Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja.⁸³

Sementara itu, PHK karena alasan efisiensi hanya boleh diambil perusahaan sebagai bentuk langkah terakhir dengan terlebih dahulu menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (selanjutnya disebut SE907/MEN/PHIPPHI/X/2004) , yaitu:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. mengurangi jam kerja;
5. mengurangi hari kerja;

⁸³ Santoso, Budi, *Op.Cit.*, hlm. 409

6. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

B. Perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁸⁴

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, mendefenisikan PHK sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan tersebut terjadi setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan seperti mediator, konsiliator, atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketika PHK terjadi, UU Ketenagakerjaan sebagai ketentuan pokok telah memberikan perlindungann

⁸⁴ Husni, Lalu, (2004), *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 195.

hukum mengenai hak-hak pekerja yang mengalami PHK. di antaranya yaitu Pasal 156 ayat (1) yang menyebutkan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan force majeure, pengaturan terkait dengan hal itu sudah diatur dalam Pasal 164 ayat (1) yang menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (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).”

Menurut Aloysius Uwiyono, bila PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (force majeure), maka mengenai hak-hak pekerja berlaku ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.⁸⁵ Ketentuan tersebut hanya berlaku apabila alasan untuk melakukan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; atau karena keadaan memaksa (force majeure). Sehingga dengan

⁸⁵ DA, Ady, Thea *Loc.Cit.*

alasan dan sebab tersebut 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).⁸⁶

Sementara itu, terhadap pekerja yang mengalami PHK dengan alasan kepentingan efisiensi maka berlaku ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Mengenai perhitungan uang kompensasi PHK yang menjadi hak pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) tersebut meliputi uang pesangon yaitu pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan,⁸⁷ sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Disamping itu, pekerja juga berhak atas uang

⁸⁶ Putra, Andika, Pramana, (2018, ____, Juli), Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825k/Pdt.Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi, *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 1, Nomor 1, hlm. 19.

⁸⁷ Husni, Lalu, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 186.

penghargaan masa kerja yaitu uang penghargaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja,⁸⁸ yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan berhak atas uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu uang pembayaran dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainnya sebagai akibat PHK.⁸⁹



⁸⁸ Khakim, Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 203.

⁸⁹ *Ibid*

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengusaha memungkinkan dapat menggunakan pandemi corona sebagai alasan force majeure untuk melakukan PHK, mengingat dampaknya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Di sisi lain, pandemi corona juga dikategorikan sebagai peristiwa force majeure mengingat sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan parapihak. Adanya kebijakan Pemerintah yang menetapkan pandemic corona sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah peraturan hukum memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi corona sebagai suatu peristiwa force majeure karena secara eksplisit menyimpulkan pandemi corona dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional. Selain alasan force majeure, efisiensi juga menjadi alasan untuk melakukan PHK, namun dalam praktek hal ini masih menjadi sebuah polemik mengingat terdapat dua penafsiran yang berbeda dalam memaknai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Apabila didasarkan pada putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, PHK dengan alasan efisiensi boleh dilakukan oleh perusahaan terdampak pandemi corona apabila perusahaan tutup secara permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi. Disamping itu, perusahaan juga terlebih dahulu telah menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004.

2. PHK berdampak pada lahirnya kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja. Jika PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh alasan force majeure maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) pekerja 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). Sedangkan apabila PHK yang dilakukan perusahaan karena alasan efisiensi maka berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) perusahaan wajib membayar hak pekerja yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

B. Saran

1. PHK dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh dengan catatan harus menyelesaikannya dengan merujuk pada UU PPHI melalui tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari Bipartit, Tripartit (Konsiliasi atau Arbitrase dan Mediasi) dan terakhir pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga jika PHK tersebut dilakukan maka timbul adanya hak dan kewajiban oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yaitu berupa upah pesangon.
2. Pengusaha diharapkan melaksanakan peraturan yang ada secara konsisten sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja terdapat nilai-nilai sosial yang memberi solusi bagi keduanya, demi tercapainya hak-hak

dan tegaknya keadilan di antara para pihak yang bersangkutan dan juga harus memperhatikan perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*,(Jakarta: PT Indeks,2009),hlm.36
- A. Ridwan Halim (*dkk*), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnyapramita,1987),hlm, 29
- Asikin, Zainal *dkk*, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Badrulzaman, Mariam, Darus (2015), *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga (Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fak. Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta,1989, hlm 63
- Ferianto & Darmanto, (2010), *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada. _____,(2004),*Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khakim, Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hlm.1
- Nasution. 2011. *Metode Research (Penelitian Ilmiah) usulan Tesis, Desain Penelitian, Hipotesis, Validitas, Sampling, Populasi, Observasi, Wawancara, Angket*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cet. 4. hlm. 16.
- Peter Mahmud Marzuki. 2009. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 93

Soemadipradja, Rahmat, S.S. (2010), *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia.

Soepomo, Imam, (2003), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.

Soerjono Soekanto. 1988. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press. hlm. 15

Subekti. (2002), *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa.

Syahrani, Riduan, (2006), *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007),hlm.49.

Zainal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2008),hlm,74.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 25

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pasal 1244 KUHPperdata

Pasal 1545 KUHPperdata

C. Jurnal

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, h. 246, dalam Nova Noviana, Skripsi : “*Force Majeur Dalam Perjanjian (Studi Kasus PT. Bosowa Resources)*”, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hlm 16.

Isradjuningtias, Agri, Chairunisa (2015, Juni), *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Veritas et Justitia, Volume 1, Nomor 1

Kasim, Umar (2004), *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Volume 2. ____.

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

Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkk,(2018, 24, Oktober) *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*, Kertha Semaya, Volume 5 , Nomor 1.

Putra, Andika, Pramana (2018, Juli), *Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825k/Pdt.Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1, Nomor 1.

Randi, Yusuf, (2020, 1, Maret), *Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1.

Santoso, Budi, (2013, Maret) *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*”, *Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3.

Yuliana.februari 2020.*Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur, Wellness and healthy magazine*, Volume 2, Nomor 1, hlm.

1.

D. Internet

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

<https://dspace.iii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5363/BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed>

<https://dspace.iii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5363/BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed>

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/restatement/kategori/jenis/keadaan-memaksa-1.html>,

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja/alasan-alasan-phkhttps://www.alodokter.com/virus-corona>

<https://health.grid.id/read/352059111/who-resmi-nyatakan>

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200420133516-20495244/updatecorona-20-april-6760-positif-747-semuh>

www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e8c3035ad46a/tata-cara-pelaksanaanpembatasan-sosial-berskala-besar/.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e957e37d3ef0/alasan-force majeure yang berimplikasi phk karyawan>

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2572/keadaan-memaksa--force-majeur>,

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19> .

<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>.

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2572/keadaan-memaksa--force-majeur>

<https://health.grid.id/read/352780475/perbedaan-pandemi-endemi-juga-epidemi-berikut-penjelasan?page=all>

<https://www.alodokter.com/virus-corona>,

<https://idtesis.com/metode-deskriftif/>,

<https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>,

www.setkab.go.id/inilah-pp-pembatasan-sosialberskala-besar-untuk-percepatan-penanganan-covid-19/.

<https://bplawyers.co.id/2020/04/01/dapatkah-perusahaan-melakukan-phkkarena-kerugian-akibat-pandemicovid-19/> .

<https://www.cnnindonesia.com/internasional/20200417065915-113-494382/update-corona-global-21-juta-terinfeksi-546-ribu-semuh>, Di akses pada tanggal 20 April 2020.
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200420133516-20-495244/updatecorona-20-april-6760-positif-747-semuh>, Di akses pada tanggal 20 April 2020.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phklangkah-terakhir-hadapi-dampakcovid-19>,
<https://kemnaker.go.id/news/detail/menakerbadai-pasti-berlalu-panggil-kembalipekerja-yang-ter-phk-nanti>,

https://kumparan.com/net_attorney/bisakahpengusaha-menjadikan-covid-19-sebagai-alasan-force-majeure1tAbHXkk7DC/full,

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-NasionalPenyebaran-COVID-19-sebagaiAlasan-Force-Majeure>