

Covid -19 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Jihan Ainun Mardian Septyawati¹, Merry Tjoanda², Sarah Selfina Kuahaty³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : email@gmail.com

 : 10.47268/tatohi.v3i3.1590



Info Artikel

Keywords:

Covid-19 Pandemic;
Termination of Employment;
Force Majeure.

Kata Kunci:

Pandemi Covid-19;
Pemutusan Hubungan
Kerja; Force Majeure

Abstract

Introduction: The Covid-19 pandemic is a non-natural disaster event that makes termination of employment due to force majeure (force majeure) carried out by the company or work payments to workers / workers, which in this case refers to law number 13 of 2003 concerning manpower and law number 11 of 2020 concerning job creation and includes presidential decree number 12 of 2020 which stipulates covid 19 as a non-natural disaster

Purposes of the Research: The purpose of this study is to discuss Covid-19 as the reason for termination to find out as a reason for termination of employment where in carrying out termination of employment must perform obligations to fulfill the rights and obligations of workers.

Methods of the Research: This research is a normative judicial research, the type of research is descriptive analysis through this research collecting data through primary and secondary legal materials then systematically to obtain conclusions or problems.

Results of the Research: Termination of employment can be carried out by the company or employer due to the Covid-19 pandemic as a force majeure against / laborer, layoffs carried out based on the reasons of force majeure affect the company's obligation to fulfill the rights and obligations of the parties in the work agreement that has been mutually agreed upon, but also the rights and obligations that have been stipulated in various laws and regulations in the field of Manpower, the basis of the general provisions regarding force majeure (force majeure) is regulated in the provisions of articles 1244 and 1245 of the Civil Code

Abstrak

Latar Belakang: Pandemi covid 19 adalah peristiwa bencana non alam yang menjadikan pemutusan hubungan kerja akibat keadaan memaksa (force majeure) yang dilakukan perusahaan atau pembayaran kerja terhadap buruh / pekerja ,dimana dalam hal ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja serta meliputi Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 yang menetapkan covid 19 sebagai bencana non alam.

Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini yaitu membahas Tentang Covid -19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja untuk mengetahui sebagai alasan dalam pemutusan hubungan kerja yang mana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus melakukan kewajiban untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja maupun buruh.

Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian yudiris normatif, tipe penelitian bersifat deskriptif analisis melalui penelitian ini mengumpulkan data melalui bahan hukum primer dan sekunder

selanjutnya di sistematis untuk mendapatkan kesimpulan atau permasalahan.

Hasil Penelitian: Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja akibat pandemi covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) terhadap/buruh, PHK yang dilakukan berdasarkan alasan *force majeure* berpengaruh terhadap kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, namun juga hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam berbagai peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, dasar ketentuan umum mengenai keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam ketentuan Pasal 1244 dan 1245 dalam Undang-Undang Hukum Perdata.

1. Pendahuluan

Konteks pemenuhan prestasi dalam perjanjian kerja. *force majeure* adalah suatu keadaan yang muncul atau terjadi setelah para pihak membuat suatu perjanjian yang mana keadaan tersebut yang menjadi penghalang bagi salah satu pihak untuk memenuhi prestasinya,¹ dalam keadaan memaksa atau *force majeure* adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal hal yang sama sekali tidak dapat berbuat apa - apa terhadap keadaan.

Peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi, *force majeure* adalah suatu alasan untuk membebaskan debitur dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi yang dikemukakan oleh pihak kreditur.² Covid-19 merupakan pandemi yang menyerang dan melumpuhkan masyarakat dunia salah satunya adalah Indonesia, Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak Covid-19. Sehingga Presiden Republik Indonesia menetapkan Covid sebagai Bencana Non alam 2019 Covid Nasional yang diatur dalam ketentuan Keppres Nomor 12 Tahun 2020.

Pembatalan atau batal dikaitkan dengan musnahnya objek perjanjian, sedangkan relatif menunjukkan suatu prestasi dapat dilakukan oleh debitur tetapi tidak memiliki nilai dalam pandangan kreditur. Pada dasarnya ketentuan umum mengenai keadaan memaksa *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPPerdata. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka dapat diketahui terdapat 4 unsur utama yang harus dipenuhi debitur apabila hendak mendalilkan keadaan memaksa (*force majeure*)³: a) Adanya kejadian yang tidak terduga; b) Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan; c) Ketidak mampuan tersebut disebabkan oleh kesalahan debitur; d) Ketidak mampuan tersebut tidak dibebankan resiko kepada debitur. Namun adapun hubungan kerja merupakan suatu bentuk hubungan kerja antara perusahaan sebagai pemberi kerja, dengan pekerja sebagai pelaksana kerjanya ditempat kerja. mekanisme dan sistem hubungan kerja ini secara khusus diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003).

¹ Rini Apriyani, ddk *Force Majeure In Law*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.

² R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2008.

³ Merry Tjoanda, *Covid-19 Sebagai Bentuk Overmacht dan Akibat Hukumnya Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kredit*. Jurnal Penelitian Hukum SASI Volume 27 Nomor 1, Januari-Maret 2021, h. 4 & 5.

Hak dan kewajiban para pihak tidak hanya bersumber pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, namun juga hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat yang unik karena disatu sisi bersifat privat dan disisi lain bersifat publik, sifat publik ketenagakerjaan merupakan bentuk konsekuensi dari negara Indonesia yang merupakan negara kesejahteraan (*welfare state*), sehingga negara harus ikut campur dalam kehidupan rakyat, termasuk dalam urusan ketenagakerjaan.

Turut campurnya negara atau pemerintah dalam bidang hukum ketenagakerjaan ditujukan demi melindungi dan menjamin pemenuhan hak dari pekerja yang disebut-sebut sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Apabila merujuk pada peraturan perundang-undangan di Indonesia, istilah *force majeure* memang telah diatur walau kurang tegas pada Buku Ketiga tepatnya pada Pasal 1245 Kitab Undang-Undang hukum Perdata (KUHPerdata). Pengaturan mengenai *force majeure* dalam KUHPerdata ada ketentuan Pasal 1244, pasal 1245, dan Pasal 1444, dalam ketiga pasal tersebut tidak mengatur secara rinci tentang apa saja peristiwa yang digolongkan dengan *force majeure* terkecuali dalam pengaturan Pasal 1444 ayat (1) yakni musnahnya benda objek perjanjian diluar kesalahan debitur. Untuk itu dalam menentukan suatu peristiwa dapat digolongkan sebagai *force majeure* atau tidak dapat merujuk pada unsur-unsur *force majeure* dalam doktrin. Maka dalam hal ini yang menjadikan alasan dasar debitur menjadikan *force majeure* dalam kegagalan prestasi dalam perjanjian kerja sehingga menjadi dasar dari pemutusan hubungan kerja sebagai alasan *force majeure* mengakhiri hubungan kerja⁴.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Tipe penelitian bersifat deskriptif analisis. Berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Pemutusan Hubungan Kerja Saat *covid-19*

PHK berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.⁵

Beberapa penyebab terjadinya PHK oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut⁶:

- 1) Berakhirnya hubungan kerja, diatur dalam Pasal 154. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pensiun (juga diatur dalam

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990, h. 27

⁵ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Selatan: Ghalia Indah, 2004. h. 121.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014. h. 194 - 195.

Pasal 167), dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

- 2) Karyawan terbukti telah melakukan kesalahan berat, diatur dalam pasal 158. Dalam pasal tersebut ada sepuluh kategori kesalahan berat, salah satunya yaitu pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, diatur dalam pasal 160. Apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
- 4) Pekerja melakukan pelanggaran, diatur dalam Pasal 161. Pekerja telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, setelah perusahaan telah memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut kepada yang bersangkutan.
- 5) Perubahan status, penggabungan, peleburan/perubahan kepemilikan (Pasal 163). Apabila terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak.
- 6) Perusahaan mengalami kerugian, diatur dalam Pasal 164. PHK terjadi apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun.
- 7) Perusahaan dalam keadaan Pailit, diatur dalam Pasal 165. Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156.
- 8) Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (Pasal 168).

Pemutusan Hubungan Kerja adalah keputusan yang sudah dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan, bukan keputusan yang sederhana, penyebab perusahaan melakukan PHK karena efisiensi, penutupan bisnis, kepalitan, kemajuan teknologi, pekerja melakukan kesalahan berat, atau pekerja yang bekerja meninggal dunia atau pensiun (PHK demi hukum). dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap dua belah pihak (Pekerja/Buruh dengan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih Pekerja/Buruh yang

dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha⁷.

Menurut Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses pemutusan hubungan kerja didalam perusahaan di jalankan dan lebih lanjut bila mencapai kesepakatan tahapan berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang -Undangan, Pasal 40 mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja yakni uang pesangon ,uang pengganti hak dan uang pisah dihitung berdasarkan alasan atau dasar di jatuhkan PHK .

Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang keteragakerjaan mencakup hal ditentukan. Dasar dari pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan satu alasan yang telah ditentukan oleh peraturan Perundang -undangan ya diantaranya yaitu :

- 1) Bab XII Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Pasal 154A ayat (1) Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang -Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja .

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum, yakni hubungan yang menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban⁸, dengan timbulnya hubungan hukum, maka hak dan kewajiban para pihak juga timbul. Hak dan Kewajiban para pihak tidak hanya bersumber pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, namun juga hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, dengan timbulnya hubungan hukum, maka hak Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan merumuskan definisi yudiris dari pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan buruh dengan pengusaha, sehingga elemen dari PHK adalah: 1) Pengakhiran; 2) Adanya penyebab pengakhiran; 3) Mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh / pekerja dengan pengusaha.

3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dilakukan secara mudah, karena terlebih dahulu perusahaan mempertimbangkan berbagai alasan dalam melakukan pemutusan kerja. Pertimbangan tersebut harus sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja terjadi bukan kehendak dari perusahaan, karena perusahaan rugi jika melakukannya. PHK merupakan suatu tindakan tidak midah bagiperusahaan selaku pemberi kerja, dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja yang dapat dijadikan faktor mempengaruhi pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang dijelaskan dalam Undang -Undang tersebut ,yaitu⁹:

⁷ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta: Bina Aksara, 1987, h. 61.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003*.Bdndung: Citra Aditya Bakti, 2003, h. 37.

1. Karyawan melakukan kesalahan berat. Dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan perusahaan bisa melakukan PHK jika melakukan kesalahan berat seperti :
 - a) Melakukan perbuatan asusilah atau perjudian dilingkungan kerja
 - b) Melakukan penipuan ,pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan
 - c) Mabuk ,memaki dan atau mengedarkan narkotika dan zat adiktif lain dilingkungan kerja
 - d) Meberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - e) Membujuk teman sekerja attau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan denga Peraturan Perundang-Undangan
 - f) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
 - g) Menyerang, menganiaya,mengancam dan mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerjanya
 - h) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiakan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
 - i) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Sedangkan kesalahan ringan:

- a) Menolak untuk menaati perintah atau penugasa yang layak setelah diberikan peringatan 3 kali berturut –turut
 - b) Dengan segaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalm keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - c) Tidak cakap melakukan pekerjaan,walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
 - d) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama ,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.
2. Karyawan melanggar perjanjian kerja, Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja yang diakui dalam Undang -Undang Ketenagakerjaan adalah bila karyawan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja.
 3. Karyawan mengundurkan diri, Pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan perusahaan bila karyawan ingin mengundurkan diri atas kemauan sendiri
 4. Karyawan meninggal dunia, Pemutusan hubungan kerja juga otomatis terjadi bila karyawan meninggal dunia, dalam kasus ini maka uang pesangon nantiny akan diberikan kepada ahli waris
 5. Karyaayan memasuki usia pensiun
 6. Karyawan mangkir. Perusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan bila terbukti telah mangkir sema lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah san telah mendapatkan teguran dari perusahaan sebanyak dua kali
 7. Perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan adalah bila perusahaaan mengalami perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan perusahaan

8. Perusahaan tutup, Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK terhadap karyawan bila perusahaan tersebut telah tutup karena alasan kerugian terus menerus selama 2 tahun, keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena alasan efisiensi.

9. Perusahaan bangkrut

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum menentukan PHK Pengusaha, Pekerja serikat pekerja dan pemerintah dengan segala mengusahaakan tidak terjadi PHK jika segala upaya sudah dilaksanakan namun PHK tidak dapat dihindari wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) namun belum ada penetapan LPPHI, pengusaha dapat melakukan penyimpangan dengan melakukan skorsing terhadap pekerja dengan tetap wajib upah beserta hak-hak lain yang bisa diterima pekerja.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial dikarenakan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, berdasarkan pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: 1) Pengusaha dapat melakukan PHK apabila: a) Pekerja menerima dan menyetujui PHK; b) Adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) Pasal 61 ayat 1 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. 2) Selama proses PHK: a) Pekerja wajib tetap bekerja dengan hak menerima upah pekerja dan hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja; b) Pengusaha berhak mewajibkan membayarkan upah pekerja dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. 3) Selama proses PHK, pengusaha berhak membebaskan pekerja dari kewajiban bekerja dengan ketentuan wajib tetap membayar upah pekerja dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan; 4) Pengenaan skorsing dilakukan secara tertulis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja berupa berakhirnya hubungan kerja antara pekerja karena hal tertentu yang berakibat hak dan kewajiban kedua berakhir atau terhapus, menurut Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan ruang lingkup pemutusan hubungan kerja yang terjadi di semua tempat pemberi kerja apapun status pemberi kerja tersebut.¹¹ Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh sisi pekerja atau perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Faktor tersebut, dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) ditambah

¹⁰ Murni, S, Alfa, M, Z & Roring, F. 2016. faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT, Pln (Persero) Rayon Manado Utara, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akutansi, 4, [1] 2898.

¹¹ Muhamaram. *Paduaan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaan di Indonesia*, Jakarta: Cipta Aditya Bakti, 2016.

dengan adanya pandemi *covid-19* yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk indonesia. sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Merujuk Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. kemudian Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan phk pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi.

Para pekerja/buruh pun saat di phk mendapatkan uang pesangon satu kali. menteri ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. hal tersebut menyalahi peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. sedangkan *covid-19* ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Menurut R subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. kemudian, dalam kuh perdata tidak ditemukan istilah *force majeure* dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat dijelaskan istilah *force majeure*.¹² namun memang ada beberapa istilah- istilah yang dalam kuh perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure*, dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

Menurut R subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semaunya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*. dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang jasa konstruksi menjelauar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. keadaan memaksa tersebut meliputi: keadaan memaksa yang bersifat mutlak (*absolut*) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya dan keadaan memaksa yang bersifat mutlak (*relatif*) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya, dan hal terjadi pemutusan hubungan kerjaberdasarkan Pasal 156 ayat (1)

¹² Imas N Juaningsih "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia" ADALAH Buletin Hukum & Keadilan Vol 4 no 1,2020, h. 194

maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, perhitungan eepesangon dan uang penghargaan sendiri terdapat didalam Pasal 156 ayat (2) dan (3) dengan tetap eemeemperhatikan peraturan yang ada sedangkan uang pengganti hak kerja meliputi: a) Cuti tahunan yang belum diambil dan gugur; b) Biaya atau onkos pulang untuk peekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dan hal lain yang ditetapkan dala peerjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam hal wabah *covid-19* ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*, dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan.

Penulis berpendapat berdasarkan kebijakan keputusan hubungan kerja dalam masa pandemi *covid 19* yang dijadikan alasan oleh beberapa perusahaan yang dirasakan tidak logis oleh karena itu beberapa perusahaan berdali dengan *force majeure*, dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Katernagakerjajaan, yang mana mengakibatkan perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak dapat memustuskan hubungan kerja begitu saja.

4. Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja yang diambil oleh perusahaan atau pemberi kerja, secara normatif oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dimungkinkan dengan pertimbangan *Force Majeure* yang melanda usahanya. Berdasarkan Keppres 12 Tahun 2020, bahwa pemerintah menetapkan Pandemi *Covid-19* sebagai bencana nasional tidak lain memang karena dampaknya dirasakan hampir menyeluruh wilayah, khususnya Indonesia. Terhadap perusahaan atau pemberi kerja yang terdampak. Penafsirkan kondisi demikian sebagai *Force Majeure* harus dilihat dari aspek kondisi yang dialami para pihak secara spesik. Sebagai upaya mendukung alasan pemutusan hubungan kerja, dalil terjadinya *Force Majeure* harus berkesuaian dengan perkembangan konsep dalam rumusan Pasal 1244 hingga 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yakni dalam kedua Pasal ini menunjukkan bahwa ketidak mampuan salah pihak menjalankan kewajibanya .Sehingga keberadadaan Keppres 12 Tahun 2020 yang menetapkan Pandemi *Covid-19* sebagai bencana nasional. Pemutusan hubungan kerja pada masa *covid-19* yang terjadi diIndonesia bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan pandemic atau *covid-19* sebagai keadaan memaksa dalam pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*). Pemutusan hubungan kerja pada saat peristiwa covid-19 bisa dikatakan sebagai keadaan memaksa sehinnnga dalam hal ini pelaku usaha tidak perlu untuk membayar uang pesangon akan tetapi alangkah baiknya pelaku usaha memiliki /mempunyai rasa ibah serta belas kasih maupun rasa simpati terhadap karyawan

yang melakukan hubungan kerja, sehingga menurut ketentuan Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan memang si pelaku usaha harus memberikan uang pesangon / gaji akan tetapi pada masa covid-19 maka dikategorikan sebagai keadaan memaksa karena diluar dari kemampuan dua belah pihak baik antara pelaku usaha maupun karyawan.

Daftar Referensi

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Imas N Juaningsih “ Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia” ADALAH Buletin Hukum & Keadilan Vol 4 no 1,2020.
- Merry Tjoanda, *Covid-19 Sebagai Bentuk Overmacht dan Akibat Hukumnya Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kredit*. Jurnal Penelitian Hukum SASI Volume 27 Nomor 1, Januari-Maret 2021.
- Muhamaram. *Paduaan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaan di Indonesia*, Jakarta: Cipta Aditya Bakti, 2016.
- Murni, S, Alfa, M, Z & Roring, F. 2016. faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT, PIn (Persero) Rayon Manado Utara, Jurnal Riset Ekomi, Manajemen Bisnis dan Akutansi, 4 (1) 2898.
- Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Selatan: Ghalia Indah, 2004.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2008.
- Rini Apriyani, *ddk Force Majeure In Law*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.