

Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Buku Iii Kitab Undang Undang Hukum Perdata Dihubungkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Maharani Mega Febriyanti, Husni Syawali
Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
maharani04.mm@gmail.com, s3husnisyawali@gmail.com

Abstract—Indonesia is one of the countries affected by Covid-19 which has a detrimental impact on the state and society. Some companies experiencing difficulties then encourage employers to issue policies that are detrimental to workers which are carried out by the company unilaterally to workers by reason of force majeure. Companies that have issued a termination policy cannot fulfill employee rights. This is against the rules. Therefore, the issues studied are directed at identifying the following problems: (1) What are the legal consequences of unilateral termination of employment by the company for employees due to the Covid-19 pandemic; (2) What is the legal protection of employee rights due to unilateral termination of employment by the company due to the Covid-19 pandemic. The research method uses normative juridical research. The research specification uses descriptive analytical. The library research data collection technique is done by collecting secondary data. As well as the analysis method using qualitative normative to connect the provisions and related legal principles. The results of this study are that employers have contravened the provisions of the Criminal Code and Law NO.13 of 2003 regarding unilateral termination of employment using force majeure reasons because of the Covid-19 pandemic, and employers did not fulfill employee rights such as fulfillment of severance pay, reward money and right compensation money, protection of unfair dismissal decisions, which have legal consequences.

Keywords—*Termination of Employment, Force Majeure, Protection of Employee Rights*

Abstrak—Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19 memberikan dampak merugikan negara maupun masyarakat. Sebagian perusahaan yang mengalami kesulitan kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan kebijakan yang merugikan pekerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak kepada pekerja dengan alasan force majeure. Perusahaan yang telah mengeluarkan kebijakan pemutusan hubungan kerja tidak dapat memenuhi hak-hak karyawan. Hal tersebut menyalahi peraturan. Oleh karena itu permasalahan yang dikaji diarahkan kepada identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akibat pandemi covid-19; (2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak karyawan akibat pemutusan

hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan akibat pandemi covid-19. Metode Penelitian menggunakan penelitian yuridis normatif. Spesifikasi penelitian menggunakan deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data studi kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder. Serta metode analisis menggunakan kualitatif normatif untuk menghubungkan ketentuan-ketentuan maupun asas-asas hukum yang terkait. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengusaha telah bertentangan dengan ketentuan KUHP dan UU NO.13 Tahun 2003 mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak menggunakan alasan force majeure karena terjadinya pandemi covid-19 ini, dan pengusaha tidak memenuhi hak-hak karyawan seperti pemenuhan atas pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak, perlindungan keputusan PHK tidak adil, yang menimbulkan akibat hukum.

Kata Kunci—*Pemutusan Hubungan Kerja, Force Majeure, Perlindungan Hak Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Hubungan hukum yang lahir melalui kontrak tidak selalu terlaksana maksud dan tujuannya, keadaan tersebut dapat terjadi akibat wanprestasi baik itu dilakukan oleh kreditur maupun debitur, adanya paksaan, kekeliruan, perbuatan curang, maupun keadaan yang memaksakan atau dikenal dengan *force majeure* atau dikenal dalam hukum Indonesia dengan *overmacht*. Suatu perjanjian itu tidak boleh dibuat karena paksaan, untuk lebih jelasnya terdapat pada Pasal 1321 KUHPer yaitu: “Tiada sepakat yang sah jika sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”. Dari Pasal 1321 KUHPer, kita bisa memahami, jika pekerja dipaksa untuk sepakat pada suatu perjanjian untuk tidak bekerja di perusahaan tersebut, maka perjanjian tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan. Keadaan memaksa tidak dapat menjadi alasan untuk berakhirnya perjanjian kerja pada klausa *force majeure* memberikan perlindungan yang diberikan dari terhadap kerugian yang disebabkan oleh kebakaran, banjir, gempa, hujan badai, angin topan, (atau bencana alam lainnya), pemadaman listrik, kerusakan katalisator,

sabotase, perang, invasi, perang saudara, pemberontakan, revolusi, kudeta militer, terorisme, nasionalisasi, blokade, embargo, perselisihan perburuhan, mogok, dan sanksi terhadap suatu pemerintahan, maka karena pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya dalam suasana pandemi bukan karena wanprestasi tetapi karena *force majeure* atau *overmacht*. Pada saat ini Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19. Hal ini tentu memberikan dampak yang dapat merugikan negara maupun masyarakat. Sebagian perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan tersebut kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja dan tentu saja berdampak pada pemberhentian kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak kepada pekerja dengan alasan *force majeure* atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat *force majeure* tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat menyebabkan kerugian seperti pada wabah Covid-19 ini, dan dianggap menyimpang dari ketentuan-ketentuan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akibat pandemi covid-19?” dan “Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan akibat pandemi covid-19?” Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akibat pandemi covid-19
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan akibat pandemi covid-19.

II. LANDASAN TEORI

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap negaranya. Salah satu perlindungan hukum kepada karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja adalah penegakan hukum yaitu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalulintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut

subyeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subyek dalam arti luas yaitu sebagai upaya penegakan hukum yang melibatkan semua subyek hukum dalam setiap hubungan hukum. Dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparat penegak hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparat penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Akibat Hukum Dari Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Karyawan

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo Menulis “ Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”

Di Era Globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai elemen utama dalam satu sistem kerja, karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu masalah yang marak terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran yang menyebabkan pendapatan pun mengalami keterpurukan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengadakan restrukturisasi yaitu mengurangi karyawan dengan alasan yang efisien.

PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran covid-19 sehingga untuk dilakukan PHK sesuai ketentuan Pasal 164 UUK dipersyaratkan haruslah perusahaan tutup dan/atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu melakukan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya: Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami

kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka keputusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;
2. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
3. Mengurangi Jam Kerja;
4. Mengurangi Hari Kerja;
5. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
6. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
7. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*)

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Akibat pemutusan hubungan kerja itu karyawan harus mendapatkan perlindungan hukum, “Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum kesewenang-wenangan”. dari 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 seepingit menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja (PHK) 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.

Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, hukum atau pengaturan terkait dengan hal tersebut yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan PHK karena *force majeure* adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) yang menjelaskan “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). Jadi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah tercermin dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun.

Perlindungan Upah Pekerja, Jika terjadi PHK dalam masa penyebaran covid-19, maka Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Berapa uang pesangon tergantung alasan yang digunakan. Jika Pasal 164 ayat (1) UUK maka uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UUK. Dan jika alasan PHK menggunakan alasan Pasal 164 ayat (3) mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UUK. Namun sekali lagi merujuk pada Pasal 151 UUK agar dihindari PHK dan selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkesinambungan.

IV. KESIMPULAN

PHK karena kondisi penyebaran Covid-19 jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam UUK, maka dapat dikaitkan dengan alasan *force majeure* sebagaimana diatur Pasal 164 UUK 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).” “Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.” “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 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).” Dari ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran covid-19 sehingga untuk dilakukan PHK sesuai

ketentuan Pasal 164 UUK dipersyaratkan haruslah perusahaan tutup dan/atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu. Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*).

Adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan. Salah satu perlindungan hukum kepada karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja adalah penegakan hukum yaitu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Perlindungan kesehatan pekerja, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah telah mengeluarkan Surat Edaran (SE) No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Edaran yang ditujukan kepada seluruh gubernur itu meminta agar pemerintah daerah berupaya mencegah penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja. Secara ringkas, peraturan tersebut meminta gubernur memerintahkan setiap pemimpin perusahaan di daerahnya untuk melakukan 3 hal pokok yaitu mengantisipasi penyebaran Covid-19 pada pekerja/buruh dengan tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat serta program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), membuat rencana kesiapsiagaan menghadapi pandemi Covid-19 dengan tujuan memperkecil risiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha dan mengambil langkah penanganan risiko terhadap pekerja/buruh atau pengusaha yang diduga terinfeksi Covid-19 sesuai standar penanganan Kementerian Kesehatan.

V. SARAN

1. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap karyawan menimbulkan akibat hukum yang timbul mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*). Namun apabila

dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut: Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur, membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

2. Salah satu perlindungan hukum kepada karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja adalah penegakan hukum yaitu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata. PHK semaksimal mungkin harus dihindari karena memberikan dampak yang buruk tidak hanya pengusaha akan tetapi pekerja/buruh yang menerima dampak yang lebih buruk lagi. Upaya yang seharusnya dilakukan dalam upaya pencegahan covid-19 untuk memerintahkan setiap pemimpin perusahaan di daerahnya untuk melakukan 3 hal pokok yaitu mengantisipasi penyebaran Covid-19 pada pekerja/buruh dengan tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat serta program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), membuat rencana kesiapsiagaan menghadapi pandemi Covid-19 dengan tujuan memperkecil risiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha dan mengambil langkah penanganan risiko terhadap pekerja/buruh atau pengusaha yang diduga terinfeksi Covid-19 sesuai standar penanganan Kementerian Kesehatan, dan dapat dilakukan upaya work from home (WFH) menjadi satu-satunya opsi untuk mencegah keadaan lebih buruk bagi karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Elly Erawati, Herlien Budiono, Penjelasan Hukum Tentang Kebatalan Perjanjian, National Legal Reform Program-Gramedia, Jakarta, 2010.
- [2] T. Subarsyah Sumardikara, Penegakan Hukum (Sebuah Pendekatan Politik Hukum dan Politik Kriminal), Kencana Utama, Bandung, 2010.
- [3] Wirjo Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983).
- [4] Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Edisi Revisi, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008).