

Penggunaan Alasan *Force Majeur* dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT) di Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU No. 11/2020 Cipta Kerja

Yuyun Mustika Nengsih¹, Zuhad Aji Firmantor², Muhammad Khutub³, Aris Machmud⁴

¹Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta

²Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta

³Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta

⁴Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta

yuyunmustika975@gmail.com¹, zuhad.aji@uai.ac.id²,
muhhammad.khutub@uai.ac.id³, aries_machmud@uai.ac.id^{4*}

ABSTRAK

Memasuki tahun 2020 Memasuki tahun 2020 hampir seluruh dunia diguncangkan dengan munculnya virus corona (covid-19), tanpa terkecuali Indonesia, WHO melaporkan virus corona bagaikan pandemi yang amat merisaukan kalangan orang banyak. Indonesia merupakan salah satu negara yang merasakan dampaknya tersebut, setelah Presiden Joko Widodo mengumumkan 2 warga Depok, Jawa Barat, yang teridentifikasi positif COVID-19 pada tanggal 2 Maret 2020. Pemerintah kemudian merespons dengan berbagai kebijakan, seperti himbauan untuk work from home, penerapan social distancing, dan penerapan PSBB yang mengakibatkan pembatasan aktivitas masyarakat sehari – hari. Pandemi Covid-19 menjadi alasan penggunaan *force majeure* bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, dasar hukum yang menjadi jaminan pada karyawan (PKWT) dalam pemutusan hubungan kerja adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Dalam undang – undang ini para pengusaha menggunakan alasan *Force Majeure* sebagai pemberhentian operasional sebuah perusahaan. Argumen ini digunakan oleh pengusaha untuk mengurangi dampak finansial akibat Covid-19. Akibatnya yang di khawatirkan adalah undang-undang ketenagakerjaan tidak lagi berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja yang terkena dampak PHK selama pandemi Covid-19 terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah alasan *force majeure* yang digunakan pengusaha dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja selama pandemi ini muncul sehingga menimbulkan PHK yang tidak bisa dihindari. Kemudian kita akan menganalisis ketentuan UU No.11/2020 tentang Pemutusan Kontrak Jangka Waktu Tertentu (PKWT) dan dampak tindakan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan. Kajian ini menyoroti reformasi hukum yang berdampak pada hak-hak pekerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberhentikan dengan menggunakan alasan *force majeure* pada masa Covid-19 berlangsung.

Kata kunci : *Dampak Covid-19, Force Majeure, Perlindungan Hukum Karyawan Kontrak, UU Cipta Kerja*

ABSTRACT

Indonesia was one of the countries that felt the impact, after President Joko Widodo announced that two Depok citizens, West Java, were identified as positive for COVID-19 on March 2, 2020. The government then responded with policies, such as the urge to work from home, the application of social distancing, and the implementation of SBSTA that resulted in restrictions on public activity on a daily basis. The Covid-19 pandemic is the reason for employers using force majeure to

terminate employment. Therefore, the legal basis that is guaranteed to employees (PKWT) in termination of employment relationship is Act No. 11 Year 2020. In this law, entrepreneurs use force majeure grounds as the cessation of a company's operations. This argument is used by entrepreneurs to reduce the financial impact of Covid-19. The consequence of concern is that labour laws no longer work to protect the rights of workers affected by PHK during the Covid-19 pandemic. The aim of this study is to find out whether the cause of force majeure employer used as a basis for termination of employment relationship during this pandemic emerged and resulted in unavoidable PHK. Then we will analyze the provisions of Act No. 11/2020 on termination of fixed-term contracts (PKWT) and the impact of such action on employee welfare. The study highlights legal reforms that affect workers' rights and legal protection for workers dismissed for reasons of force majeure at the time of Covid-19.

Keyword : Employment Act 2020, Force Majeure, Impact of Covid-19, PKWT Law Protection,

1. PENDAHULUAN

Setelah diumumkannya oleh Presiden Joko Widodo mengumumkan 2 warga Depok, Jawa Barat, yang teridentifikasi positif COVID-19 pada tanggal 2 Maret 2020. Pemerintah kemudian merespons dengan berbagai kebijakan, seperti himbauan untuk *work from home*, penerapan *social distancing*, dan penerapan PSBB yang mengakibatkan pembatasan aktivitas masyarakat sehari – hari.

Namun, kebijakan-kebijakan tersebut, dalam bidang ketenagakerjaan, menimbulkan sejumlah permasalahan. Pada tanggal 13 April 2020, Presiden Republik Indonesia menetapkan Keputusan Presiden (Keppres) No. 12 /2020 yang mengakui penyebaran Virus Corona diakui sebagai bencana nasional. Dalam konteks ini, kebijakan penguasa terkait COVID-19, membuka ruang spekulasi di kalangan pengusaha mengenai penerapan prinsip *force majeure* dalam pembatalan kontrak kerja.

Agri Chairunisa Isradjuningtias mengatakan bahwa meskipun UU No.13/2003 memberikan batasan-batasan terkait alasan PHK, regulasi tersebut terbuka untuk interpretasi dan penerapan prinsip *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja, dan menciptakan ketidak pastian terkait hak-hak pekerja pada masa pandemi Covid-19 berlangsung (Evi, 2021).

Selain itu, perubahan regulasi dalam ketenagakerjaan, terutama dengan berlakunya Undang - Undang Cipta Kerja, menimbulkan kekhawatiran terkait jaminan hak-hak karyawan yang terkena PHK dampak dari pandemi Covid-19. Penggunaan argumen *force majeure* dalam PHK menjadi perhatian khusus, terutama karena dapat berimplikasi tidak memberikan jaminan yang memadai bagi pekerja. Sebelumnya ada beberapa penelitian yang sama membahas mengenai PHK pada saat Pandemi Covid19, yaitu:

Pertama, analisis yang diteliti oleh Yusuf Randi berjudul “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan” menerangkan bahwa Pandemi corona memungkinkan pengusaha menggunakan *force majeure* sebagai alasan PHK karena dampak besar pada operasional perusahaan. Kebijakan pemerintah dan peraturan hukum yang mengakui pandemi sebagai *force majeure* memperkuat argumen pengusaha. Polemik muncul terkait alasan PHK, termasuk efisiensi, dengan adanya dua penafsiran terkait Pasal 164 (3) UU Ketenagakerjaan. Putusan MK memberikan ruang bagi karyawan yang d PHK dengan alasan efisiensi jika perusahaan tidak beroperasi selamanya atau sementara. Fokus penelitian melibatkan implikasi PHK pada tanggung jawab perusahaan memberikan

hak-hak bagi pekerja. Jika PHK disebabkan keadaan tak terduga/*Force Majeure* maka hak pekerja tidak terpenuhi, sedangkan jika karena alasan efisiensi, maka ketentuan pembayaran hak pekerja harus diberikan sesuai perjanjian yang berlaku. Penelitian tersebut akan menjelajahi dinamika antara pandemi, *force majeure*, efisiensi, dan dampaknya pada kewajiban pengusaha terhadap hak-hak pekerja (Yusuf Randi, 2020).

Kedua, analisis oleh Fitrah Agung Sabda Pamungkas, Anang Dony Irawan, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi covid-19” menyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial yang muncul akibat pandemi ini perlu ditangani dengan bijak oleh pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Begitu juga Hak asasi manusia menjadi unsur utama dalam konteks ini, begitu juga negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak warganya yang ikut berperan serta dalam memajukan perekonomian negara, serta pemerintah juga hadir dalam penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, analisis ini juga dapat mengeksplorasi keefektifan kebijakan perlindungan pekerja yang diatur oleh perundang-undangan, terutama terkait dengan pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pamungkas & Irawan, 2021).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Khalda Fadilah, Andriyanto Adhi Nugroho dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan” yang menyatakan bahwa PT. MNC Aladin Indonesia juga dianggap mengabaikan hak karyawannya terkait PHK dengan tidak membayar kompensasi sesuai sisa kontrak kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 memberikan hak pekerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kemudian dalam UU Cipta Kerja, terutama aspek ketenagakerjaan, juga

mengatur kompensasi untuk karyawan kontrak yang di PHK (Fadilah & Nugroho, 2021).

Pada kasus pandemi Covid-19, perusahaan diharapkan tidak melakukan PHK sepihak, meskipun Covid-19 dianggap sebagai kondisi relatif, bukti yang konkret, untuk melaksanakan argumen kebijakan *force majeure* pada masa pandemi. Penutupan perusahaan di masa Covid-19 menjadi satu-satunya alasan *force majeure* bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Pengusaha hendaknya mengambil kebijakan lain yang diperlukan untuk melindungi kesejahteraan pekerja/buruh. Penelitian ini juga difokuskan pada evaluasi langkah-langkah PT. Ramayana Lestari Sentosa dalam mengambil Keputusan PHK selama pandemi Covid-19, serta mempertimbangkan ketentuan hukum yang berlaku, dan mengeksplorasi alternatif kebijakan yang dapat menghindari PHK.

Adapun yang membedakan penelitian ini dari ketiga penelitian sebelumnya terletak pada fokusnya yang lebih spesifik pada analisis *force majeure* terkait PHK karyawan PKWT menurut UU Cipta Kerja No.11/2020 Meskipun penelitian terdahulu telah membahas dampak pandemi COVID-19 pada ketenagakerjaan secara umum, penelitian ini memusatkan perhatian pada perusahaan tertentu dan melakukan pemeriksaan mendalam terkait bagaimana konsep *force majeure* diterapkan dalam situasi perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT). Analisis ini bertujuan untuk memahami penggunaan argumen *force majeure* selama pandemi COVID-19 sebagai dasar pemutusan hubungan kerja karyawan kontrak.

2. LANDASAN TEORI

Kahar selalu di sematkan dalam setiap perjanjian sebagai salah satu klausula untuk mengantisipasi ketidakmampuan dalam menjalankan isi perjanjian akibat kondisi yang tidak dapat diprediksi - diluar kendali yang wajar - dan bersifat luar biasa. setiap negara memiliki ketentuan tersendiri terkait kondisi tersebut, seperti halnya di Inggris,

bahwa syarat kahar terpenuhi apabila di tuangkan secara detil dalam daftar peristiwa baik yang bersifat eksklusif maupun inklusif atau memenuhi interpretasi makna dari kondisi tersebut yang diputuskan oleh pengadilan (Ware & Smyth, 2020).

Force majeure atau keadaan memaksa adalah kondisi yang tak terduga/kejadian luar biasa diluar kendali manusia yang tidak dapat dihindari pada saat pembuatan kesepakatan yang menjadi alasan untuk dirinya terbebaskan memberikan ganti rugi akibat wanprestasi (Ware & Smyth, 2020).

Keadaan ini tidak bisa dianggap sebagai kelalaian sehingga seseorang yang tidak bersalah tidak dapat dikenakan hukuman. Sementara itu, definisi *Force Majeure* yang diberikan oleh MA RI tidak terlalu berbeda dan memberikan penjelasan tentang *force majeure* berdasarkan pandangan para ahli. Keadaan memaksa dianggap sebagai kondisi yang diakibatkan oleh bencana yang secara wajar tidak dapat dihindari oleh pihak yang melakukan kewajiban (Yusuf Randi, 2020). Pendapat Soemadipradja, sesuai dengan cakupan *force majeure* dalam peraturan undang - undang dan kontrak kerja, penyebab *force majeure* dapat di artikana secara garis besar menjadi 5 bagian yaitu (Januar, 2020):

a. *Force majeure* karena faktor alam

Keadaan yang terjadi akibat fenomena alam yang tidak terduga/diluar kendali manusia/siapapun karena bersifat alami tanpa unsur dibuat-buat. Faktor alam ini seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi, badai, gunung meletus, atau kebakaran hutan yang terjadi akibat kehendak Tuhan. Bencana alam ini diluar kendali manusia, dan bencana alam yang dibenarkan oleh penguasa atau pejabat terkait di daerah setempat. Dalam konteks *force majeure*, ketika sebuah peristiwa alam terjadi dan memengaruhi kemampuan seseorang atau suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban kontraknya, pihak yang terkena dampak dapat menggunakan klaim *force majeure* untuk dibebaskan dari tanggung jawab atas

ketidakmampuan tersebut. Namun, hal ini tergantung pada ketentuan-ketentuan yang disebutkan dalam kontrak, termasuk apakah peristiwa alam tersebut secara eksplisit diakui sebagai kejadian *force majeure* dalam kontrak tersebut.

b. *Force majeure* karena kondisi sosial dan keadaan darurat

Keadaan yang timbul dari situasi atau kondisi yang tidak wajar, bersifat tiba-tiba, dan berlangsung cepat tanpa dapat diperkirakan sebelumnya. Termasuk di dalamnya dapat menghambat atau menghalangi pelaksanaan suatu kontrak. Kondisi sosial dan keadaan darurat, seperti kerusuhan, perang, bencana alam, atau pandemi, sering kali dianggap sebagai kejadian *force majeure* karena sifatnya yang tidak dapat diprediksi dan dihindari.

c. *Force majeure* karena keadaan ekonomi (moneter)

Keadaan yang timbul oleh perubahan situasi ekonomi, kebijakan tertentu, atau perubahan strategi pasar ekonomi. Dalam beberapa kasus, keadaan ekonomi yang buruk dapat mempengaruhi pelaksanaan kontrak, misalnya dengan adanya inflasi yang tinggi atau depresi ekonomi yang mengakibatkan ketidakmampuan pihak untuk memenuhi kewajiban keuangan mereka. Namun, keputusan apakah keadaan ekonomi yang buruk dapat dianggap sebagai *force majeure* tergantung pada bahasa yang digunakan dalam kontrak dan hukum yang berlaku di yurisdiksi yang relevan. Termasuk di dalamnya adalah perubahan peraturan perundang-undangan secara nasional. Namun, keadaan ekonomi atau moneter yang buruk tidak selalu dianggap sebagai *force majeure* dalam konteks kontrak.

d. *Force majeure* oleh kebijakan peraturan pemerintah

Keadaan ini disebabkan oleh perubahan/keluarnya kebijakan baru, yang mengakibatkan pada pelaksanaan ekonomi yang sedang berjalan. Terjadi

di dalamnya seperti dampak perdagangan di BEI yang tidak terlaksana sementara oleh pihak yang bertanggung jawab. Dalam situasi pandemi seperti COVID-19, banyak pemerintah menerapkan kebijakan *lockdown* atau pembatasan aktivitas yang berdampak pada bisnis dan kegiatan ekonomi. Pembatasan ini dapat menjadi alasan untuk mengklaim *force majeure* dalam kontrak-kontrak bisnis jika mereka tidak mampu memenuhi kewajiban mereka karena pembatasan tersebut. Namun demikian, dalam menilai apakah suatu kebijakan pemerintah dapat dikategorikan sebagai *force majeure*, penting untuk mempertimbangkan peraturan hukum yang berlaku dan ketentuan kontrak yang ada. Beberapa kontrak mungkin memiliki definisi khusus tentang apa yang dianggap sebagai *force majeure* dan apakah kebijakan pemerintah termasuk di dalamnya.

- e. *Force majeure* keadaan teknis yang tidak terduga

Force majeure dalam keadaan teknis mengacu pada situasi di mana suatu peristiwa atau kegagalan teknis yang di luar kendali pihak yang terlibat dalam kontrak menghambat atau menghalangi pelaksanaan kontrak tersebut. Contohnya, kegagalan sistem komputer yang kritis, gangguan jaringan komunikasi, atau kerusakan peralatan teknis yang vital untuk menjalankan suatu proyek atau kewajiban kontrak. Dalam banyak kontrak, *force majeure* dalam keadaan teknis sering diakui sebagai alasan yang sah untuk tidak dapat memenuhi kewajiban, terutama jika peristiwa tersebut di luar kendali atau kemampuan pihak yang bersangkutan. Namun, seperti halnya dengan *force majeure* pada umumnya, kontrak biasanya akan memiliki ketentuan tertentu yang menentukan apakah keadaan teknis tertentu memenuhi kriteria *force majeure*, serta prosedur yang harus diikuti untuk

memberi tahu pihak lain dan mengelola konsekuensinya.

Dasar Hukum menggunakan alasan *Force Majeure* harus tutup dan mengalami penurunan omset secara terus menerus selama dua tahun berturut – turut atau lebih adalah pasal 164 ayat (1) satu UU No.13/2003 dengan ketentuan karyawan berhak mendapatkan uang pesangon pasal 156 ayat (2) dua sebesar 1x sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pasal tersebut, uang penghargaan masa kerja senilai 1x penghargaan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak pasal 156 ayat (4) (PM Siregar & Hanifa Zahra, 2020).

Selanjutnya penggunaan alasan *Force Majeur* dalam pemutusan hubungan kerja juga mengkaji lebih dalam lagi Langkah – Langkah PHK karyawan Kontrak perlu memperhatikan SE Menteri No.SE 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Oleh karena itu apabila Perusahaan tidak memenuhi persyaratan di atas maka *force majeure* akibat pandemi Covid-19 tidak dapat dijadikan alasan PHK. Begitu juga sebagaimana telah di ubah pasal 154 ayat (1) satu UU Ketenagakerjaan kedalam UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa, setiap pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintah hendaknya melakukan segala cara untuk menghindari adanya PHK pada karyawan demi untuk memajukan kesejahteraan umum, perdamaian dan keadilan sosial bagi seluruh bangsa Indonesia seperti yang tertuang dalam alinea ke 3 Kontitusi NKRI 1945 (Mustakim & Syafrida, 2020).

Penyebaran virus COVID-19 yang melanda hampir seluruh dunia menimbulkan banyak perubahan dari berbagai sektor. Dari limitasi gerak sosial, semua harus dilakukan secara daring atau online, dan penurunan perekonomian yang terjadi secara drastis di berbagai negara. Begitu juga diIndonesia berbagai sektor perekonomian mengalami penurunan drastis dari dampak COVID-19 yang melanda negara di awal Tahun 2020 di berbagai kalangan menengah, kalangan atas, dan bawah. Akibat pandemi Covid-19

perusahaan besar hingga UMKM seperti PT. Ramayana Lestari Sentosa (RALS) juga terkena dampaknya, dan memaksakan untuk melakukan PHK kepada karyawannya dengan jumlah kurang lebih 421 orang.

PT. Ramayana Lestari Sentosa (RALS) terpaksa menutup beberapa gerai dan membatasi operasinya dari April hingga Mei 2020. Selain itu, dari Januari hingga Juni 2020, PHK terjadi terhadap 421 karyawan. PT. Ramayana Lestari Sentosa (RALS) memiliki total 5.475 karyawan dari 5.896 karyawan pada Desember 2019.

Setelah penutupan department store di seluruh kota, perusahaan tersebut mengalami kerugian bersih sebesar 75% sebagai akibat dari PSBB yang dilaksanakan pada awal tahun 2020. PT. Ramayana Lestari Sentosa menyatakan ada unsur keterpaksaan dalam melakukan PHK hingga pemotongan gaji karyawan. Laporan ini diperoleh dari Keterbukaan Informasi BEI Ramayana memperkirakan bahwa total pendapatan (konsolidasi) perusahaan akan terpengaruh sekitar 25% hingga 50%. Selain itu, sekitar 2.700 pegawai lainnya akan menerima pemotongan gaji sebesar 50% (Frivanty & Ramadhani, 2020).

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang digunakan untuk menganalisis aspek hukum yang terdokumentasi dalam undang-undang dan peraturan yang berlaku. Fokus penelitian ini adalah pada pemahaman dan interpretasi norma hukum yang terkait dengan *force majeure* dalam konteks pemutusan hubungan kerja pada karyawan dengan kontrak waktu tertentu (PKWT).

Sumber hukum yang dihimpun bersumber dari dokumen hukum tertulis, seperti Undang-Undang No. 11/2020 tentang Cipta Kerja, dan peraturan turunannya, dan keputusan pengadilan yang relevan. Analisis dilakukan terhadap teks hukum yang tersedia, dengan pendekatan *Law In Book* dan *Study Approach*. Bahan hukum utama yang

menjadi pijakan dalam analisis ini mencakup Undang-Undang Dasar 1945, UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah No.22/2022 tentang Undang – Undnag Cipta Kerja. Serta bahan hukum sekunder yang diperoleh dari kepustakaan (Nasrianti, 2022).

Sebagai tambahan, analisis ini memanfaatkan bahan hukum sekunder, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, karya akademis dari kalangan ahli hukum, dan pandangan para sarjana hukum. Perbandingan dilakukan terhadap ketentuan UU Cipta Kerja dengan undang-undang terkait lainnya yang mungkin memiliki relevansi, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya atau perundang-undangan serupa di negara lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Alasan *Force Majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak secara khusus mengatur tentang pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan *force majeure*. Tetapi pandemi Covid-19 adalah salah satu contoh *Force majeure* merujuk pada kejadian-kejadian di luar kendali manusia yang dapat menghambat atau menghalangi pihak-pihak yang terlibat dalam suatu kontrak untuk memenuhi kewajiban mereka. Sehingga alasan *Force Majeure* ini dijadikan alasan oleh Perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan SE No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan hak Karyawan/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanganan Covid-19 (Tiara Indah Sartika et al., 2022):

- a. ODP yang di buktikan dengan surat keterangan dokter bahwa pekerja tidak dapat masuk kerja selama 14 hari maka gajinya tetap di bayarkan secara penuh sesuai ketentuan kementerian kesehatan.
- b. Pekerja yang di golongan suspek Covid-19 dan dikarantina sesuai dengan

keterangan dokter maka gajinya di bayarkan penuh sesuai dengan masa karantina.

- c. Bagi pekerja yang tidak dapat masuk kerja karena sakit akibat Covid-19 dan di buktikan oleh surat keterangan dokter maka gajinya dibayarkan penuh sesuai dengan pertauran perundang – undang yang berlaku.
- d. Perusahaan yang melakukan kegiatan PSBB menyebabkan karyawan tidak dapat masuk kerja maka gaji yang di bayarkan sesuai dengan kesepakatan antara karyan dan pengusaha dengan maksud agar usaha dapat berjalan.

Pasal 164 ayat 4 (empat) No.13/2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila terjadi kondisi – kondisi sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap
- d. Adanya kejadian tak terduga yang tercantum dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sehingga perjanjian tidak dapat dilanjutkan

Dasar Hukum dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur jelas dalam UU Ketenaga kerjaan no.13/20023, bahwa jika terjadi PHK maka karyawan berhak mendapatkan pesangon secara penuh, dan uang penghargaan jika Perusahaan tidak dapat beroperasi selama 2 tahun berturut – turut, perhitungannya sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam undang – undang ini (Hatane et al., 2022).

2. Penggunaan alasan *force majeure* sebagai dasar pemutusan hubungan kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa yang di PHK pada masa pandemi COVID-19

Sejak terbitnya Perpres No.12/2020 yang mendefinisikan bencana non alam sebagai landasan perusahaan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjadi dasar hukum penerapan undang - undang ini Nur Shorikin menilai

perlu ada lima langkah agar UU Cipta Kerja berjalan lancar dan tidak disalahgunakan. **Pertama**, karena cakupan omnibus law yang luas, pemerintah dan DPR dapat melibatkan argumen masyarakat dalam setiap tahapan penyusunannya. **Kedua**, pemerintah dan DPR harus jujur memberikan informasi mengenai proses berlakunya omnibus law dan perkembangannya. **Ketiga**, setiap kompilasi harus merinci peraturan terkait. **Keempat**, penyusun sangat akomodatif terhadap aturan vertikal, horizontal, dan kesejajaran. Kelima, sebelum tahap ratifikasi, para perancang perlu mengantisipasi dan menilai dampak dari undang-undang yang telah disepakati untuk diratifikasi (Frivanty & Ramadhani, 2020).

Ketentuan mengenai kontrak kerja dalam KUHPerdara diatur dalam Pasal 1601 Huruf (d) sampai dengan 1601 Huruf (i). UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan mengenai kontrak kerja pada Pasal 50 sampai dengan 63. Pasal 56 Undang-undang Ketenagakerjaan mengklasifikasikan kontrak kerja menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT berarti pekerja pada kontrak kerja tetap dan PKWT berarti pekerja pada kontrak kerja waktu tertentu yang kontrak PKWT nya dapat diperpanjang. PKWT juga terbagi menjadi dua jenis, yaitu kontrak kerja langsung dengan perusahaan itu sendiri dan kontrak kerja yang diperoleh melalui outsourcing atau pihak ketiga. Dalam pemutusan hubungan kerja, kontrak kerja ini juga dapat berakhir karena keadaan yang memaksa/tak terduga (*force majeure*). Subekti mengatakan ada beberapa unsur terjadinya *force majeure* yaitu (Frivanty & Ramadhani, 2020):

1. Kejadian yang tidak dapat di prediksi/tiba-tiba
2. Ada halangan yang menimbulkan perjanjian itu tidak berjalan
3. Ketidaksanggupan debitur dalam menjalankan perjanjian karena sebuah kesalahan.

Sektor ketenagakerjaan merupakan satu dari 11 klaster RUU Ciptakerja dan terus

menarik perhatian masyarakat sejak dokumen dan rancangan ilmiah diserahkan kepada pimpinan DPR pada 12 Februari 2020. Kritik, komentar, dan saran diterima dari semua pihak. Asosiasi Modifikasi/Penghapusan Ketentuan Ketenagakerjaan terus melobi para pembuat UU CIPTA KERJA untuk mempertimbangkan apakah undang-undang tersebut dapat diterapkan sebagaimana diharapkan tanpa merugikan seluruh karyawan kontrak dalam suatu perusahaan. Salah satunya adalah ketentuan Kontrak kerja karyawan (PKWT) dan pengalihan separuh pekerjaan kepada Perusahaan lain atau disebut pekerja tidak tetap. Dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003, PKWT dan *outsourcing* diatur dalam Bab IX, Pasal 50 hingga 66 tentang Hubungan Industrial. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 56, 57, 58, 61, 62, dan 66 dari 17 pasal, sedangkan Pasal 59 dan 64, 65 UU Cipta Kerja dihapus dan melakukan perubahan (Dwi Aryanti R et al., 2019).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan *force majeure* selama masa pandemi dapat memiliki dampak signifikan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja. Berikut beberapa dampak yang mungkin terjadi:

a. Perlindungan bagi Pekerja/buruh

Di beberapa yurisdiksi, pekerja memiliki hak-hak perlindungan hukum terkait dengan PHK, termasuk hak untuk mendapatkan ganti rugi atau kompensasi tertentu. Namun, dalam situasi *force majeure*, beberapa aturan dan regulasi mungkin menjadi kurang jelas, dan perlindungan pekerja dapat terpengaruh. Perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan kontrak yang dampak PHK karena pandemi COVID-19 sebelum perjanjian kerja selesai bergantung pada isi kontrak antara karyawan dan pengusaha. Ini sesuai dengan Pasal 62 UU No.13/2003, menyatakan bahwa jika perjanjian dihentikan secara sepihak selama 1 tahun lalu di bulan berikutnya, perusahaan harus membayar gaji sisa kontrak yang telah diperjanjikan. Dengan kata lain, perusahaan harus membayar gaji di bulan berikutnya

sesuai dengan sisa masa kontrak kerja (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39), 2003).

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja bertujuan untuk memastikan hak dasar pekerja dipenuhi dan diperlakukan dengan adil. Hal ini dilakukan untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan keluarganya dengan mempertimbangkan kemajuan dan perkembangan yang terjadi di dunia bisnis. Tujuan dari perlindungan karyawan kontrak adalah untuk menjaga sistem kontrak kerja tetap stabil tanpa tekanan dari luar, oleh karena itu pengusaha harus mematuhi ketentuan perlindungan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan undang – undang yang berlaku, saat mengambil Keputusan untuk melakukan PHK (Prasetio & Santoso, 2022).

Untuk menjamin perlindungan kerja serta kehidupan yang layak bagi karyawan, karena itu PHK digunakan sebagai pilihan dan / atau upaya terakhir setelah tidak tercapainya jalan perdamaian. Dengan kata lain, seluruh anggota yang terlibat, begitu juga karyawan dan perusahaan itu sendiri, harus berupaya semaksimal mungkin menghindari PHK. Jika setelah upaya perundingan antara pengusaha dan pekerja dilakukan, namun tidak ditemukan jalan perdamaian maka PHK tidak dapat dihindari. Apabila dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan, pemberhentian hanya dapat dilakukan setelah keluarnya keputusan dari Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adanya regulasi ini menandakan memang diperlukannya peran pemerintah dalam penyelesaian persoalan perselisihan pihak pengusaha dan karyawan. Agar dapat menghindari PHK yang sewenang-wenang terhadap hak-hak karyawan yang wajib dilindungi.

Salah satu alasan PHK dalam UU Ketenagakerjaan yang menimbulkan masalah yakni PHK yang berdasarkan ketentuan Pasal 164 (3). PHK ini seringkali disebut dengan PHK efisiensi. Karena menurunnya pendapatan jam operasional manajemen PT.

RALS melakukan efisiensi terhadap biaya – biaya yang di keluarkan termasuk melakukan pemotongan gaji karyawan dengan pertimbangan agar berkurangnya biaya operasional yang dikeluarkan. Ketentuan Pasal 164 ayat (3) tiga UU Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat menjatuhkan PHK terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tidak dapat beroperasi/gulung tikar bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan tak terduga (*force majeure*) namun karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan karyawan/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dua, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) tiga dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) empat.

Pada intinya PHK sepihak tidak dibenarkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik karena alasan memaksa ataupun karena alasan efisiensi karena hal tersebut sangat merugikan pekerja. Jika PHK tidak bisa dihindari karena alasan yang sesuai dengan ketentuan yang ada maka harus dipastikan pekerja mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerjanya, dan uang ganti kerugian dengan rincian besaran sesuai dengan ketentuan yang ada.

b. Pertimbangan Hukum

Dalam banyak kasus, kontrak kerja dan peraturan perusahaan mungkin mengandung klausul *force majeure* yang memberikan kelonggaran kepada perusahaan untuk menghentikan kontrak pekerja dalam keadaan darurat atau kejadian di luar kendali mereka. Namun, penerapan klausul ini harus sesuai dengan hukum yang berlaku dan mungkin memerlukan interpretasi yang hati-hati.

Menurut Pasal 40 ayat (2) PP No.35/2021, pesangon yang diberikan kepada pekerja yang terkena PHK sebesar satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun, dua bulan upah untuk masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, tiga bulan upah untuk masa kerja dua

tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun, dan empat bulan upah untuk masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun dan seterusnya (Prasetio & Santoso, 2022).

Ketentuan ini berbeda dalam UU no.13/2003 pasal 163 ayat 3 yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut atau bukan karena alasan memaksa (*force majeure*) tetapi dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Untuk besarnya dan rumus perhitungannya diatur dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Rincian besaran uang pesangon tergantung dari masa kerja, semakin lama masa kerjanya maka semakin besar pula uang pesangonnya dan sebaliknya. Selain itu besaran uang pesangon juga tergantung dari alasan di PHKnya pekerja tersebut. (D. Danny Simanjuntak, 2007)

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, Pasal 151 Ayat (2) menyatakan bahwa: "Jika PHK tidak bisa dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja." Ayat 3 menyatakan bahwa: "Jika pekerja menolak alasan tersebut maka wajib ada perundingan bipartit, dan jika tidak ada kesepakatan maka PHK baru bisa dilakukan ketika ada penetapan perselisihan hubungan industrial. Jadi ketika akan melakukan PHK, sebenarnya perusahaan bukan hanya sekedar menyampaikan alasan PHK tetapi wajib merundingkannya dengan pekerja, ketika tidak ada kesepakatan maka PHK hanya bisa dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) (Rocky Marbun, 2010).

c. Upaya mengatasi dampak

Beberapa yurisdiksi mungkin memerlukan perusahaan untuk membuktikan

bahwa mereka telah melakukan upaya maksimal untuk mengurangi dampak negatif pada pekerja sebelum mengambil langkah-langkah ekstrem seperti PHK. Seperti melakukan konsultasi dan negosiasi. Dalam beberapa kasus, perusahaan dan pekerja mungkin dapat mencapai kesepakatan. Pemahaman bersama tentang situasi dan upaya untuk menemukan solusi alternatif dapat membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan kesepakatan yang adil.

Pemerintah harus memperketat pengawasan terhadap kasus PHK selama masa pandemi untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi regulasi yang ada dan tidak menyalah gunakan klausul *force majeure* sebagai pembenaran untuk mengurangi beban tenaga kerja tanpa alasan yang cukup. Penting untuk diingat bahwa dampak PHK dengan alasan *force majeure* pada perlindungan hukum pekerja dapat bervariasi tergantung pada hukum dan regulasi setempat. Pekerja dan perusahaan sebaiknya mencari nasihat hukum untuk memahami hak dan kewajiban mereka secara lebih spesifik dalam konteks hukum lokal.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, karyawan biasanya tidak dapat menuntut perusahaan atas pemutusan tersebut sehingga perusahaan dianggap tidak bertanggung jawab atas kondisi yang menyebabkan pemutusan tersebut. Namun, beberapa yurisdiksi memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan, seperti memberikan pemberitahuan tertentu kepada karyawan atau memberikan kompensasi tertentu. Karyawan yang dipecat karena *force majeure* mungkin memiliki hak-hak tertentu, seperti hak atas pembayaran kompensasi, tunjangan, atau insentif tertentu sesuai dengan hukum setempat atau kontrak kerja mereka. Di sisi lain, perusahaan mungkin mengalami dampak finansial karena harus membayar kompensasi atau harus menghadapi proses hukum jika tindakan mereka dipertanyakan.

5. KESIMPULAN

Force majeure telah diatur oleh Pasal 1244 Burgerlijk Wetboek (BW) dan Pasal 1245 BW. Meskipun, force majeure telah diatur dalam BW, namun BW tidak memberikan pengertian force majeure itu sendiri. Pasal 1244 BW mengatur bahwa jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga jika ia tidak dapat membuktikan bahwa hal tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga dan tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya, kesemuanya itu jika iktikad buruk tidak ada pada pihaknya. Kemudian, Pasal 1245 BW mengatur bahwa tidaklah biaya rugi dan bunga harus digantinya, lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tidak sengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.

Dalam menanggapi Covid-19, Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, telah membuat dan mengeluarkan Keputusan Presiden No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional sebagai dasar hukum force majeure. Hal ini dapat kita perhatikan poin Kesatu Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana Non-Alam penyebaran Covid-2019 Sebagai Bencana Nasional. Di mana, poin Kesatu Keputusan Presiden No.12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional mengatur bahwa menyatakan bencana non-alam yang diakibatkan oleh penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional tidak serta debitor dapat menunda atau membatalkan perjanjian. Karena didalam sebuah perjanjian menggunakan asas Pacta Sunt Servanda dimana para pihak yang membuat perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian tersebut. Dalam kesepakatan ini semua para pihak terikat dalam undang – undang yang membuatnya. Pacta Sunt Servanda ini dapat di temui dalam pasal 1338

BW dalam pasal ini menjelaskan bahwa perjanjian yang di buat berlaku sah secara hukum dan undang – undang yang berlaku.

1. Setelah virus COVID-19 menyebar di seluruh dunia, banyak perubahan diperlukan. Dari pembatasan gerak sosial hingga semua harus dilakukan secara online atau daring, terjadi penurunan ekonomi di banyak negara. Pandemi COVID-19 yang melanda Indonesia pada awal tahun 2020 menyebabkan penurunan ekonomi yang signifikan. Ini mencakup ekonomi tingkat atas, menengah, dan bawah. PHK dengan alasan force majeure selama pandemi dapat memengaruhi perlindungan hukum pekerja.

2. Pada dasarnya, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan dengan segala upaya agar Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) tidak terjadi. Akan tetapi, jika PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan dan finalisasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dwi Aryanti R, Yuliana Yuli W, & Sulastri. (2019). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*, 1(2), 186–209. <https://media.neliti.com/media/publications/282120-implementasi-undang-undang-ketenagakerja-dc693868.pdf>

Evi. (2021). Defining Concept of The Force Majeure in Fullfillment of Obligation During Covid-19 Pandemic. *Jurnal Suara Hukum*, 3(2), 382–406.

Fadilah, K., & Nugroho, A. A. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 di Indonesia Ditinjau Dari Prespektif Hukum

Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(1), 334–349.

Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2020). Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Sepihak. *Ncols*, 8(2), 422–434.

Hatane, K., Alfons, S. S., & Matitaputty, M. I. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 396–402. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1231>

Januar, I. (2020). Pelaksanaan Prestasi dalam Keadaan Memaksa yang Terjadi pada Masa Pandemi. *To - Ra*, 6(2), 185–192.

Mustakim, M., & Syafrida, S. (2020). Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(8), 695–706. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i8.16552>

Nasrianti, N. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Indikasi Geografis Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Merek Dan Indikasi Geografis. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.52626/jg.v5i2.157>

Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>

PM Siregar, P., & Hanifa Zahra, A. (2020). Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa? In *Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>

- Prasetio, B., & Santoso, I. budi. (2022). Pemenuhan Hak Normatif Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Perusahaan Bangkrut. *PALAR / PAKUAN LAW REVIEW*, 08(September), 694–702. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/palar.v8i3> .
- Tiara Indah Sartika, C., Bafadhhal, F., & Triganda Sayuti, A. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid–19. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 3(3), 412–430. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i3.18797>
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39), Pub. L. No. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39) (2003).
- Ware, A. A., & Smyth, T. C. (2020). What to Do When You Receive a Coronavirus-Related Force Majeure Notice. *Arnold&Porter, March*(4), 4. <https://www.malwarebytes.com/blog/news/2020/05/what-to-do-when-you-receive-an-extortion-e-mail>
- Yusuf Randi. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119–136.