



Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jika Terjadi Keadaan Force Majeure Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Kepada Pekerja Yang Dikaitkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Implementation of Termination of Employment (PHK) in the Event of Force Majeure Circumstances Conducted by the Company to Workers Associated with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower

Dearma Sinaga*, Andi Putra Sitorus & Sugih Ayu Pratitis

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Abstrak

Pada praktiknya pemutusan hubungan kerja jarang menjadi polemik apabila yang melakukan pengakhiran dari sisi pekerja. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui penerapan hukum dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh Perusahaan atas dasar *Force Majeure*. Masalah difokuskan pada PHK) Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh Perusahaan atas dasar Force Majeure. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis normatif dan penelitian lapangan dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi terkait *Force Majeure* dalam UU Ketenagakerjaan masih kurang, dan pengaturan lebih lanjut diperlukan. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK karena Force Majeure diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang memberikan hak-hak tertentu seperti uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Pemutusan hubungan kerja sepihak hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu seperti pengunduran diri, kesalahan berat, atau ketidakhadiran yang terus-menerus.

Kata Kunci: PHK; Force Majeure; Perusahaan; Buruh.

Abstract

In practice, termination of employment is rarely a polemic if the terminating party is a worker. This paper aims to analyze and know the application of law in the implementation of termination of employment (PHK) of workers/laborers carried out by the company based on Force Majeure. The problem is focused on the termination of employment (PHK) Workers/Laborers carried out by the Company based on Force Majeure. The method used in this research is a normative juridical approach and field research using primary data sources and secondary data sources. The results show that the regulations related to Force Majeure in the Manpower Law are still lacking, and further arrangements are needed. Legal protection for workers who experience layoffs due to Force Majeure is regulated in Article 164 paragraph (1) of the Manpower Law, which provides certain rights such as severance pay and long service awards. Unilateral termination of employment can only be carried out for certain reasons such as resignation, gross misconduct, or continuous absence.

Keywords: Termination of Employment; Force Majeure; Company; Labor.

How to Cite: Sinaga, D., Sitorus, A.P., & Pratitis, S.A., (2024). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jika Terjadi Keadaan Force Majeure Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Kepada Pekerja Yang Dikaitkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 6(1) 2024: 175-184,



PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia (Khakim, 2003).

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada Perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional (Asyhadie, 2008).

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. (Sutedi, 2011). Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa : "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak ke hubungan pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikana catata (Udiana, 2016).

Dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada prinsipnya jika terjadi suatu keadaan memaksa maka perusahaan yang mengalami Force Majeure berhak memberikan haknya kepada pekerja atas ganti kerugian berupa membayar pesangon satu kali. lain halnya dengan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan jelas dikatakan konsep Force Majeure pada prinsipnya begitu terjadi Force Majeure maka tanggung jawab atas segala ganti rugi dan tuntutan itu akan hilang dan tidak ada pergantian biaya kerugian apabila terjadi suatu keadaan memaksa (Force Majeure) atau kejadian yang tidak disengaja.

Realisasi atas jaminan perlindungan tenaga kerja menciptakan suatu koneksi kerja antara pengusaha dan pekerja. Koneksi tersebut merupakan bentuk hubungan kerja yang berasal dari perjanjian kerja. Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat UUK), disebutkan bahwa antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang tertuang dalam suatu bentuk perjanjian kerja, dengan memiliki unsur-unsur adanya pekerjaan gaji dan perintah.

Dalam pelaksanaannya hubungan tersebut tidak selamanya harmonis. Dikarenakan ada hal tertentu yang menyebabkan terjadinya ketidaksepahaman dalam menyikapi hubungan ketenagakerjaan tersebut. Biasanya hubungan pekerja dan pengusaha rentan dengan permasalahan misalnya adanya sengketa antara para pekerja dengan pengusaha atau perselisihan serikat kerja dalam suatu perusahaan. Tentu hal ini akan mengganggu produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengurangi permasalahan yang terjadi. Akan tetapi, realitasnya permasalahan yang sering terjadi di dalam

suatu perusahaan yaitu antara bawahan dan atasan salah satunya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Itu adalah permasalahan yang sensitif antar para pihak, karena efek yang ditimbulkan menyebabkan permasalahan ikutan lainnya misalnya mengenai perlindungan hak tenaga kerja. Mengingat kejadian PHK yang paling bermasalah ketika salah satu pihak tidak menyetujui tindakan tersebut.

Dalam pandangan pekerja, terkadang pekerja PHK tidak menerima karena mereka tidak mendapat pemberitahuan terlebih dahulu dari pihak perusahaan. Selain itu pihak pekerja pun tidak mendapat jaminan atas haknya pasca ter PHK dari pihak perusahaan. Sedangkan dari sisi pengusaha, tindakan PHK dikarenakan perusahaan memiliki permasalahan keuangan perusahaan, yang menyebabkan perusahaan harus melakukan efisiensi, termasuk efisiensi operasional dengan melakukan pemutusan tenaga kerja.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan bahwa PHK merupakan langkah yang diusahakan paling akhir untuk dilakukan setelah dilakukan upaya-upaya lainnya. Kiranya jelas bahwa sekalipun pengaturan PHK dimungkinkan dilakukan pada situasi tertentu, tetapi upaya lain juga dapat diusahakan untuk ditempuh sebagai alternatif penyelesaian. Sekalipun pada suatu keadaan dimana perusahaan menafsirkan keadaan sebagai Force Majeur kiranya serta merta mengambil langkah PHK juga perlu dikaji lebih jauh. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.

Melihat kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika terjadi keadaan force majeure yang dilakukan oleh pihak Perusahaan kepada pekerja di kaitkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mengetahui secara hukum bagaimana regulasi hukum terkait pemutusan hubungan kerja sepihak akibat *force majeure* yang diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan, apakah perusahaan memberikan hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur didalam Pasal 40 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu: “pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besarnya uang pesangon dan uang penghargaan diberikan berdasarkan masa kerja pekerja”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan hukum dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar Force Majeure?

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang didukung dengan penelitian lapangan. Menurut Soerjono Soekanto “penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti” (Soekanto & Mamudji, 2001).

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang artinya adalah “penelitian berupaya untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu objek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”. (Sugiyono, 2009). Analisis dimaksudkan untuk mendapat jawaban atas penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Sedangkan data sekunder dibagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yang berhubungan dengan materi penelitian ialah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah berbagai jurnal yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja atas dasar Force Majeure di suatu Perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Serta bahan hukum tersier diperoleh dari kamus dan ensiklopedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Force Majeure yang dilakukan oleh Pelaku Usaha kepada Pekerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada prinsipnya ketentuan Force Majeure diatur dalam Pasal 1244 KUH Perdata dan Pasal 1245 KUH Perdata yang menjelaskan:

Pasal 1244 KUH Perdata: “Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakan perikatan itu atau tidak tepat waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya.”.

Pasal 1245 KUH Perdata: “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”

Keadaan memaksa menurut para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasinya terhadap suatu kewajiban (Isradjuningtias, 2015). Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya, sehingga menyebabkan debitur tidak mungkin untuk menepati prestasinya. Sifat mutlak dan relatif keadaan memaksa menunjukkan perbedaan antara mutlak yang dikaitkan pembatalan atau batal terhadap suatu kewajiban debitur, dengan relatif yang diartikan dengan gugur. Pembatalan atau batal dikaitkan dengan musnahnya objek perjanjian, sedangkan relatif menunjukkan suatu prestasi dapat dilakukan oleh debitur tetapi tidak memiliki nilai dalam pandangan kreditur (Muhammad, 1993).

Selanjutnya prinsip-prinsip hukum dalam Force Majeure dalam UU Ketenagakerjaan, terkait penjelasan keadaan memaksa, atau Force Majeure dalam UU Ketenagakerjaan masih sangat kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan keadaan memaksa atau Force Majeure tersebut. Bahwa pengertian keadaan memaksa atau Force Majeure biasanya merujuk pada tindakan alam (act of God), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusuhan, pernyataan perang, dan sebagainya). Maka dari itu untuk memahami keadaan suatu hal terkait dengan Force Majeure dilihat dari keadaan yang terjadi pada saat itu.

Terkait pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena Force Majeure didasarkan pada dua pengaturan perundangundangan yang berbeda. Pengaturan perundang-undangan tersebut adalah Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dimana KUH Perdata tidak memberikan suatu bentuk perlindungan hukum kepada pekerja dan terkait kejadian memaksa atau Force Majeure. Dalam hal 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).”

Sesuai dengan pemaparan mengenai Force Majeure diatas, maka apabila dikemudian hari terdapat permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena hal yang tak terduga atau Force Majeure, perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja sudah seharusnya memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja karena Force Majeure sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni UU Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya telah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena Force Majeure, yang terdapat dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pension (Hermawan, 2016).

Klasifikasi Untuk Menetapkan Suatu Kondisi Sebagai Force Majeure

Penafsiran suatu kondisi sebagai Force Majeure perlu memperhatikan beberapa aspek. Indikator-indikator terkait harus menjadi acuan untuk menetapkan demikian. Pembeneran atas klaim Force Majeure secara sepihak yang dilakukan karena terhambatnya pemenuhan kewajiban bukan suatu yang dapat diterima. Dalam ketenagakerjaan posisi pekerja akan menjadi pihak terlemah, bila klaim dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Jika dilihat dari sasaran yang terkena keadaan memaksa atau Force Majeure, maka dibagi menjadi (Fuady, 1999):

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

2. *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 (Fuady, 1999):

1. *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.

2. *Force Majeure* yang relative

Force Majeure yang relatif adalah suatu keadaan memaksa yang mana pemenuhan prestasi secara normal tidak mungkin dilaksanakan, walaupun secara tidak normal masih mungkindilakukan. Misalnya terhadap suatu perjanjian impor-ekspor dimana setelah perjanjian 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 (Fuady, 1999):

1. *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 debitur.

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

Berdasarkan ruang lingkup Force Majeure, secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut (Soemadipradja, 2010):

1. *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.
2. *Force Majeure* karena keadaan darurat, merupakan keadaan memaksayang 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.
3. *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 perubahan kondisi perekonomian atau peraturan perundang-undangsedemikian rupa sehingga mengakibatkan tidak dapat dipenuhi prestasi, timbulnya gejolak moneter yang menimbulkan kenaikan biaya bank dan lainnya.
4. *Force Majeure* karena kebijakan atau peraturan pemerintah, merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan karena suatu keadaan di mana terjadi perubahan kebijakan pemerintah atau munculnyakebijakan yang baru, yang berdampak pada aktifitas yang sedang berlangsung, seperti, larangan pemerintah, perubahan kebijakan pajak yang ditetapkan pemerintah, dan lainnya.
5. *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.

Sebagai contoh dalam kondisi pandemi Covid-19, dampak yang dialami tidak sama pada setiap pihak yang terikat hubungan dalam perjanjian, terkhusus perjanjian kerja. Perusahaan atau pemberi kerja seyogyanya perlu memperhitungkan resiko atas usaha yang dijalankan. Apabila dihadapkan dengan risiko usaha seringnya dalil Force Majeure akan kandas, mengingat orang melakukan usaha telah menghitung untung dan ruginya (Hernoko, 2006). Maka dari itu hal-hal tersebut akibat pandemi tidak dengan mudah didalilkan Force Majeure, sekalipun terkendala dalam melakukan pemenuhan hak pekerja. Pelaksanaan kewajiban perusahaan atau pemberi kerja dari perjanjian kerja, diartikan sebagai kemampuan yang dapat dihitung secara pasti menurut konteks keuangan (Hernoko, 2006).

Keterbukaan atas kerugian yang terjadi, bisa dijadikan alasan pembenar atas klaim kondisi Force Majeure telah dialami. Dengan pertimbangan bahwa tidak seluruh perusahaan atau

pemberi kerja mengalami kerugian, sekalipun secara umum ekonomi sedikit melemah. Maka pada keadaan dimana pemutusan hubungan kerja diambil, dengan Force Majeure sebagai dalilnya. Setidaknya harus diperhatikan hal-hal berikut (Sodikin, 2020):

1. *Klaim Force Majeure* diajukan dengan iktikad dan sesuai tata cara pemberitahuan yang disepakati dalam perjanjian;
2. Pihak yang mengajukan klaim harus terlebih dahulu meneliti apakah bencana, pandemi, atau tindakan pemerintah pemberlakuan aturan tertentu termasuk ruang lingkup Force Majeure yang diakomodasi di dalam perjanjian. Apabila, klaim Force Majeure didasarkan pada adanya tindakan pemerintah, pihak yang mengklaim dianjurkan untuk membuktikan bahwa adanya tindakan pemerintah tersebut secara nyata berdampak pada kegiatan/aktivitas bisnisnya.
3. Klaim yang diajukan dengan maksud untuk merubah perjanjian dan bukan mengakhiri perjanjian. Penting untuk dipahami bahwa adanya klaim Force Majeure tidak serta merta menggugurkan kewajiban pihak tersebut. Ketentuan Pasal 1245 KUH Perdata bahkan hanya berkaitan dengan pembebasan atas kewajiban untuk mengganti rugi.

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan atas dasar Force Majeure

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 (Husni, 2004).

Menurut Karel Vasak dalam teori perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM), hak atas pekerjaan dan upah yang layak merupakan generasi kedua HAM. Hak atas pekerjaan tersebut mencakup kebebasan dari PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang. Pada generasi ini hak-hak dikatakan sebagai hak-hak positif yang pemenuhannya membutuhkan peran aktif dari negara. Sesuai dengan prinsip obligation maka negara secara aktif harus melindungi hak-hak dan mencegah terjadinya pelanggaran atas hak-hak tersebut termasuk hak untuk tidak di PHK secara sewenang-wenang. Dalam hal ini negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa undang-undang tidak akan mendorong individu untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang (Prahassacitta, 2013).

Pasal 1 angka 25 UUK, mendefinisikan 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 perlindungan 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. 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 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) (Putra et al., 2018).

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 (Husni, 2014), sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Disamping itu, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja yaitu uang penghargaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Khakim, 2014), 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 (Khakim, 2014).

Dalam hal berakhirnya suatu perjanjian kerja pada perselisihan antara pekerja dan perusahaan, hal ini dapat terjadi sebagaimana ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana salah satu penyebabnya perjanjian kerja karena adanya kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Mengacu pada ketentuan tersebut bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha ini dapat dilakukan selama perjanjian itu mencantumkan klausul Force Majeure sebagai pengatur pengakhiran perjanjian kerja. Apabila pengusaha melakukan PHK yang berarti memutus perjanjian kerja secara sepihak, meskipun dengan dalil Force Majeure dalam hal ini pengusaha tetap dibebankan dengan kewajiban untuk memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang terdampak PHK, agar hak-hak pekerja dilindungi dan kewajiban pengusaha terlaksana sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja yang terkena PHK secara sewenang-wenang dapat melakukan penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam system hukum (legal system), dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dengan Undang-Undang.”

Sejak adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur di dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berikut peraturan pelaksanaannya;

1. Peyelesaian di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitase atau melalui mediasi.

- a. Bipartit: adalah perundingan Antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Mediasi: bersifat wajib (mandatory), apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh para pihak. Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan. hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
- c. Konsiliasi: adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditentangi oleh seorang atau lebih konsiliator. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory).
- d. Arbitrase: merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

2. Penyelesaian melalui Pengadilan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya ada 2 (dua) lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. (Permatasari, 2018). Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap penyelesaian hubungan industrial. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, 1 (satu) hakim karir dan 2 (dua) hakim *ad hoc*. Pengadilan hubungan industrial disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal:

- a. Kewenangannya terbatas atau khusus.
- b. Adanya hakim *ad-hoc*.
- c. Adanya aturan-aturan khusus (*les specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hakim *ad-hoc* dalam pengadilan hubungan industrial adalah hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hakim *ad-hoc* masing-masing terdiri

dari 1 (satu) orang dari organisasi pekerja dan 1 (satu) orang dari organisasi pengusaha (Permatasari, 2018).

SIMPULAN

Pengaturan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha telah diatur berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut sudah sesuai dan telah jelas diatur dalam produk hukum positif di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yakni berupa pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri, pengunduran secara tertulis, pekerja melakukan kesalahan berat maupun pekerja mangkir terus menerus, dan apabila pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dapat dihindari maka penyelesaian tersebut harus melalui perundingan terlebih dahulu yang telah di atur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (1) dan (2). Dalil Force Majeure dapat digunakan perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada kondisi demikian kiranya perusahaan atau pemberi kerja wajib membuktikan suatu yang yang menghalangi dilaksanakan kewajibannya. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dengan alasan Force Majeure terdapat di dalam Pasal Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melakukan perlawanan hukum atas pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu upaya penyelesaian di luar pengadilan atau upaya penyelesaian melalui pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Fuady, M. (1999). *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Citra Aditya Bakti.
- Hermawan, A. (2016). Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun. *Kertha Patrika*, 38, 13.
- Hernoko, A. Y. (2006). Force Majeur Clause Atau Hardship Clause Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis. *Jurnal Perspektif*, XI(3), 221.
- Husni, L. (2004). *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revi). Rajawali Pers.
- Isradjuningtias, A. C. (2015). Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. *Jurnal Veritas et Justitita*, 1(1), 145.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revi). Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, A. (1993). *Hukum Perdata Indonesia, : Bandung*. Alumni.
- Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, 120.
- Prahassacitta, V. (2013). Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung. *Jurnal Yudisial*, 6(3), 211.
- Putra, Andika, & Pramana. (2018). Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825k/Pdt.Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi. *Jurnal Hukum Adigama*, 1(1), 19.
- Sodikin, A. (2020). *Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?* Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/BencanaNasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Rajawali Pers.
- Soemadipradja, R. S. . (2010). *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/force majeure)*. Nasional Legal Reform Program.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuahan (Cet.II)*. Sinar Grafika.
- Udiana, I. M. (2016). *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Udaya University Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerd)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.