

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PEMBERI KERJA KARENA *FORCE MAJEURE**

Oleh :

Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra**
I Made Udiana***
I Ketut Markeling****

Program Kekhususan Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Jurnal yang berjudul, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*” membahas mengenai kesesuaian pengaturan terkait pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *Force Majeure* di Indonesia dengan perlindungan hukum yang ideal dan konsekuensi yuridis pengaturan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena *Force Majeure*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji studi dokumen dengan menggunakan Peraturan Perundang-undangan, Putusan Pengadilan, teori hukum, dan pendapat para sarjana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terkait perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *Force Majeure* telah tercermin pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun agar tercipta suatu hukum positif mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK haruslah ada pengaturan yang lebih jelas tentang pemberian hak-hak terhadap pekerja nantinya.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, *Force Majeure*

ABSTRACT

This journal, entitled “Legal Protection of Employee Who Experiencing Termination of Employment Because of Employer Due to

* Makalah ini disarikan dan dikembangkan lebih lanjut oleh skripsi yang ditulis oleh penulis atas bimbingan Pembimbing I Dr. I Made Udiana, S.H., M.H. dan Pembimbing II I Ketut Markeling, S.H., M.H.

** Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: wisnumanika09@gmail.com

*** I Made Udiana adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

**** I Ketut Markeling adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

Force Majeure” discusses about the suitability of the regulations regarding the Employee who are terminated because of Force Majeure in Indonesia with the ideal legal protection, and juridical consequences of the regulation in the perspective of ius constituendum.

The type of researches used is normative legal research, namely a research that examines the study of documents using legislation, court decisions, legal theories, and opinions of scholars.

The results of this study address that related to legal protection of workers who are terminated due to Force Majeure has been reflected in Law 13 of 2003 concerning Manpower, but in order to create a positive law regarding the form of legal protection for workers who have experienced layoffs there must be clearer arrangements regarding the granting of rights to workers later.

Keyword : Legal protection, Employee, Termination of Employment, Force Majeure

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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.¹

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

¹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disebut Abdul Khakim I), h. 9.

tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.²

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja anantara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik.³ 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 dirugikan.⁴

Dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada prinsipnya jika terjadi

² Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta (selanjutnya disebut Zaeni Asyhadie I), h. 83.

³ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung, h. 5.

⁴ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar, h.31.

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.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang tersebut diatas, maka terkait dengan artikel ilmiah yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena *Force Majeur*”** mengangkat dua rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengaturan pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak yang diberikan oleh pelaku usaha dapat dilakukan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan?
- b. Bagaimana konsekuensi yuridis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena *force majeure*?

1.2. Tujuan Penelitian

Dari pembahasan latar belakang diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesesuaian peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja para pekerja yang diakibatkan oleh *Force Majeure* di Indonesia dengan bentuk perlindungan hukum dan konsekuensi yuridis mengenai peraturan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena

Force Majeure agar terpenuhinya hak-hak pekerja akibat adanya PHK.

II. PEMBAHASAN

2.1. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan metode penulisan Hukum Normatif. Metode penulisan Hukum Normatif merupakan metode penelitian hukum yang menguraikan tentang kondisi norma yang konflik norma (*geschijld van normen*), norma yang kabur atau tidak jelas (*vague van normen*) atau norma yang kosong (*leetmen van normen*). Penelitian normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan atau penelitian hukum yang didasarkan pada data yaitu data sekunder.⁵

Penulisan Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa bagaimana kesesuaian peraturan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh *Force Majeure* di Indonesia dengan Perlindungan Hukum yang ada dan akibat hukum yang ditimbulkan oleh peraturan tersebut terhadap pekerja oleh pelaku usaha yang memberikan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

2.2. Hasil Dan Pembahasan

2.2.1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Secara Sepihak Yang Diberikan Oleh Pelaku Usaha Dapat Dilakukan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan

⁵ Soerjono Soekanto, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, (Selanjutnya disebut Soerjono Soekanto II), h. 15.

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 tepatnya 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.⁶ 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.⁷

⁶ Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Jurnal Hukum Unpar, h. 4.

⁷ Abdulkadir Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung, (selanjutnya disingkat Abdulkadir Muhammad I), h. 246.

Selanjutnya prinsip-prinsip hukum *force majeure* dalam UU Ketenagakerjaan, terkait penjelasan keadaan memaksa, atau *force majeure* dalam UU Ketenagakerjaan masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan keadaan memaksa atau *force majeure* tersebut. 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).

Adapun pengaturan hukum terkait keadaan memaksa dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam ketentuan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 164 ayat satu (1) 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 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)“. Mengenai pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan secara sepihak seharusnya tidak dapat dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, melainkan PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Adapun alasan-alasan dilaksanakannya PHK diantaranya pengunduran diri satas kemauan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan, pengunduran secara tertulis, pengunduran diri karena mencapai usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir terus menerus,

dan pekerja telah meninggal dunia. Namun 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) yang menyebutkan “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Dan bunyi Pasal 151 ayat (2) yang menyebutkan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Terkait pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *Force Majeure* didasarkan pada dua pengaturan perundang-undangan 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*.

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 pensiun⁸.

2.2.2. Konsekuensi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Karena *Force Majeure*

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Overmacht* (keadaan memaksa) adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memberikan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).⁹

Pada pengertian hukum positif hendaknya sebuah peraturan hukum atau undang-undang harus mencerminkan kepastian hukum dan juga mendeskripsikan penetapan hak-hak tertentu untuk suatu individu atau kelompok. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang baik atau tepat. Kepastian pada intinya merupakan tujuan utama dari hukum. Jika hukum tidak mencerminkan kepastian maka hukum akan kehilangan jati diri serta maknanya jika hukum kehilangan jati diri maka hukum tidak lagi digunakan sebagai pedoman perilaku orang. Kepastian hukum dapat diartikan sebagai jaminan bagi anggota masyarakat, bahwa semuanya akan diperlakukan oleh negara atau penguasa berdasarkan peraturan hukum, tidak dengan

⁸ Ari Hermawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kertha Patrika, 2016, Vol. 38, h. 13.

⁹ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 1980, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, h. 20.

sewenang-wenang. Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip utama dari penerapan hukum keadilan. Kepastian hukum menuntut lebih banyak penafsiran secara harifiah dari ketentuan undang-undang¹⁰

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, 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.¹¹ Sedangkan dalam penjelasan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”. Pemutusan hubungan kerja bagi para pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.¹²

“Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari

¹⁰ H. Ridwan Syahrani, 2009, *Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, PT.Alumni, Bandung, h. 124.

¹¹ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, (selanjutnya disingkat Lalu Husni II), h. 195.

¹² Zainal Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, (selanjutnya disebut Zainal Asikin I), h. 174.

kesewenang-wenangan”.¹³ 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).”

Penjelasan Pasal 156 ayat (3) meliputi: a. cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur; b.biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c.penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d.hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan penjelasan Pasal 156 ayat (4) meliputi: Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana di maksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan

¹³ Rika Putri Subekti, *Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization : Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga*, Jurnal Magister Hukum Udayana, 2018, Vol. 7, h.28.

peraturan pemerintah. Dengan demikian pengaturan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure* yang digunakan adalah berdasarkan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

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.

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*), para pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak mereka yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini UU Ketenagakerjaan.

III. Penutup

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak yang diberikan oleh pelaku usaha dapat dilakukan yaitu berdasarkan 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).
2. Konsekuensi yuridis pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* yakni pelaku usaha wajib melakukan ganti kerugian kepada pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, selain itu pelaku usaha juga harus wajib membayarkan uang pesangon kepada pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, dan berupa uang pesangon, dan uang pensiun dimana berdasarkan pada bunyi ketentuan pasal tersebut telah mencerminkan bentuk perlindungan hukum bagi

pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena *force majeure*.

3.2 Saran

Adapun beberapa saran terkait permasalahan antara lain:

1. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ketentuan memberikan bentuk ganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai bentuk dari perlindungan hukum kepada pekerja, jangan sampai hal yang dikatakan sebagai *force majeure* digunakan sebagai alih-alih pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk *force majeure* dirasa perlu untuk dibuatkan peraturan yang lebih mengatur tentang apa itu *force majeure*, dan pemberian hak-hak untuk pekerja agar di perjelas dan di berikan kepastian hukum sehingga tidak akan ada lagi kerugian yang dialami para pihak maupun kesempatan dari pihak yang ingin berlaku curang terhadap keadaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA :

BUKU-BUKU :

- Abdulkadir, Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung
- Abdul, Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian, Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung
- H. Ridwan, Syahrani, 2009, *Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, PT.Alumni, Bandung

- I Made, Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar
- Lalu, Husni, 2004, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sri Soedewi Masjchoen, Sofwan, 1980, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Zainal, Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Zaeni, Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta

JURNAL :

- Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) indonesia*, Jurnal Hukum Unpar.
- Ari Hermawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kertha Patrika, Vol. 38, 2016.
- Rika Putri Subekti, *Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization : Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 7, 2018.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)