

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID-19

Putu Wida Suciningsih, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
email: widasn99@gmail.com

A.A. Gede Agung Dharmakusuma, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
email: agung_dharmakusuma@unud.ac.id

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i09.p10>

ABSTRAK

Penulisan artikel ini memiliki tujuan guna mengkaji serta memahami pandemi Covid-19 sebagai alasan force majeure dalam pemutusan hubungan kerja serta perlindungan hukum apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19. Metode penelitian pada penulisan jurnal ini menggunakan penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan. Adapun hasil studi menunjukkan bahwa dalam hal pandemi Covid-19, pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi Covid-19 untuk alasan force majeure terkait melaksanakan pemutusan hubungan kerja mengingat pengaruhnya yang besar dan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan dikarenakan pandemi Covid-19 merupakan suatu peristiwa yang tidak terduga karena timbul di luar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Terkait berbagai hak pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja akibat force majeure diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Covid-19*

ABSTRAK

The purpose of writing this article is to study and understand the Covid-19 pandemic as a reason for force majeure in termination of employment and legal protection if workers experience termination of employment due to Covid-19. The research method in writing this journal uses normative legal research through a statutory approach. The study results show that in the case of the Covid-19 pandemic, it is possible for employers to use the Covid-19 pandemic for force majeure reasons related to termination of employment given the large impact and impact on company operations because the Covid-19 pandemic is an event that unexpected because it occurs outside the control of the parties so that they do not have the ability to prevent it. Regarding the various rights of workers who have been laid off due to force majeure, it is regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment, which includes severance pay, employment rewards, and compensation for rights.

Keywords: *Legal Protection, Termination of Employment, Covid-19*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yakni penyakit dimana diakibatkan SARS-CoV-2 atau SARS Coronavirus 2. Nama virus tersebut ditentukan oleh ICTV (*International Committee on Taxonomy of Viruses*), sementara nama penyakitnya

ditentukan WHO. Penyebaran virus ini diketahui bermula di Wuhan, China di tahun 2019 akhir. *Covid-19* merupakan penyakit menular yang mudah menyebar antar manusia. Sekarang, *Covid-19* merupakan pandemi yang harus diwaspadai. Apabila diamati dari gejala pada umumnya, kebanyakan orang tentu mengira bahwa virus ini sekedar influenza normal, namun untuk analisis kedokteran sendiri *Covid-19* terbilang cukup mematikan serta berbahaya.¹ Virus ini bukan sebatas memberi dampak tidak baik pada kesehatan, namun juga memengaruhi perekonomian di seluruh belahan dunia, salah satunya Indonesia.

Pemerintahan Indonesia mengeluarkan Keppres No. 11 Tahun 2020 Terkait Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) dimana menentukan *Covid-19* menjadi penyakit yang mengakibatkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat serta wajib dilaksanakan usaha penanggulangan sejalan pada ketentuan peraturan undang-undang. Pemerintah Indonesia pun mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 Terkait PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) guna mendorong pengendalian penyakit ini, pemerintah mensyaratkan pembatasan kegiatan masyarakat dalam suatu wilayah yang berpotensi menimbulkan penyebaran *Covid-19*. Pembatasan aktivitas masyarakat ini tentunya mempengaruhi kegiatan bisnis yang selanjutnya berdampak pada melemahnya sektor perekonomian. Kinerja sektor perekonomian yang melemah ini berdampak pula pada sektor ketenagakerjaan.

Adanya pembatasan beberapa aktivitas di kota-kota besar menimbulkan masalah baru bagi perusahaan karena tidak semua pekerjaan bisa dikerjakan dari rumah (*work from home*). Sebagian perusahaan yang merasa dirugikan akibat pandemi *Covid-19* ini terpaksa mengambil beberapa tindakan yang merugikan pekerja seperti memcutikan pekerjanya dengan tidak dibayar, merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).² Alasan yang paling mendasar yaitu tentang perekonomian yang susah dan bangkrut. Oleh karena itu, perusahaan tidak bisa menggaji pekerjanya disertai dengan adanya banyak pengurangan jumlah pekerja. Biasanya perusahaan maupun pabrik menyisakan karyawan atau pekerja yang telah lama bekerja dan pegawai baru akan banyak yang dipulangkan untuk tidak bekerja lagi. Walaupun adanya kompensasi untuk pengurangan karyawan tetapi nasib mereka setelah keluar dari perusahaan atau pabrik kemungkinan akan jatuh dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan.³

Kementerian Ketenagakerjaan menyebut terdapat 29,4 juta orang terdampak pandemic COVID-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena PHK, dirumahkan tanpa upah hingga pengurangan jam kerja dan upah.⁴ Menteri Ketenagakerjaan sendiri mencetuskan "Surat Edaran No. M/3/HK.04/III/2020 terkait Pedoman Perlindungan

¹ Yunus, Nur Rohim, and Annissa Rezki. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19." *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7, no. 3 (2020): 228.

² Randi, Yusuf. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 3, no. 2 (2020): 121.

³ Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati. "Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia." *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)* 1, no. 2 (2020): 52.

⁴ Danang Triatmojo, "Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi COVID-19, di-PHK Hingga Dirumahkan", terakhir diakses pada tanggal 23 Mei 2021, <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>

Buruh dan Keberlangsungan Usaha Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19” yang menekankan penanganan penyebaran, serta pencegahan Covid-19 pada lingkungan kerja dan perlindungan pengupahan untuk buruh/pekerja terkait Covid-19. Namun, beberapa perusahaan menafsirkan wabah Covid-19 yang sudah ditentukan pemerintah menjadi bencana alam sebagai alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19.⁵

Pemerintah Indonesia sejatinya telah membentuk instrumen hukum guna mengatur serta melindungi ketenagakerjaan supaya tidak membebani pihak pekerja maupun pengusaha/pemberi kerja. Salah satu instrumen hukum tersebut ialah UU No. 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan (dinamakan “UU Ketenagakerjaan”) yang beberapa subtansinya mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Terkadang dalam hubungan kerja diantara pekerja serta perusahaan timbul beragam permasalahan. Permasalahan paling kerap timbul diluar permasalahan upah yakni permasalahan yang berhubungan dengan PHK.⁶ Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah tertulis pada UU Ketenagakerjaan dalam “Pasal 1 angka 25 yang menentukan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

PHK pun diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI, Perselisihan Hubungan Industrial yakni beda pemikiran yang menyebabkan pertikaian diantara pekerja dengan pengusaha dikarenakan terdapatnya pertikaian terkait hak, PHK, serta kepentingan lainnya. UU ini juga mendefinisikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tertuang dalam Pasal 1 Angka 4, “perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Berdasarkan pengamatan penulis, belum ada publikasi ataupun tulisan karya ilmiah dengan judul yang serupa. Sebelumnya, terdapat beberapa karya ilmiah serupa yang memiliki keterkaitan dengan tulisan ini. Pertama, penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi” yang ditulis oleh I Gusti Ayu Dewi Suwantari, lebih mengkhusus membahas mengenai perlindungan pekerja yang terkena dampak digitalisasi yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar alasan efisiensi. Serta penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*” yang ditulis oleh Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, yang dimana penelitian tersebut lebih khusus mengkaji pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan akibat *force majeure*. Dalam tulisan ini penulis mencoba untuk meninjau dan menelaah lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang

⁵ Juaningsih, Imas Novita. “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.” *ADALAH* 4, no. 1 (2020): 192.

⁶ Ratna Hari Putri, Ayu. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-Phi/2013).” *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016): 2.

menjadi korban PHK oleh perusahaan/pemberi kerja dengan dalih *force majeure* yang disebabkan adanya wabah penyakit COVID-19 serta permasalahan pemberian THR terhadap para pekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak pada latar belakang tersebut diatas, tulisan ini mengangkat dua rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan *force majeure* sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh?
2. Bagaimana perlindungan hukum apabila pekerja mengalami PHK akibat *Covid-19* dengan alasan *force majeure*?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan pada artikel ilmiah ini yakni mengetahui serta memahami pandemi *Covid-19* yang dijadikan alasan *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan tujuan khususnya untuk mengetahui perlindungan hukum apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat *Covid-19*.

2. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipergunakan yakni hukum normatif dengan objek penelitian dalam perspektif internal norma hukum.⁷ Penyusunan artikel ilmiah ini mempergunakan *statute approach* (pendekatan perundang-undangan). Adapun bahan hukum yang dipergunakan pada penyusunan jurnal ilmiah ini antara lain, pertama, bahan hukum primer yakni peraturan undang-undang yang berhubungan pada perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan kerja. Kedua, bahan hukum sekunder ialah bahan hukum dimana memiliki kaitan dengan bahan hukum primer seperti buku tentang hukum, pendapat ahli, serta jurnal-jurnal ilmiah. Ketiga, bahan hukum tersier ialah bahan hukum dimana dipergunakan untuk rujukan selain itu juga mempunyai implikasi dengan objek permasalahan. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik menganalisis peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan objek permasalahan. Analisis kajian menggunakan analisis kualitatif yaitu mengkaji hasil-hasil yang diperoleh dari analisis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pandemi *Covid-19* Sebagai Alasan *Force Majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK ialah langkah paling akhir sesudah bermacam tahap sudah dijalankan akan tetapi tidak menghasilkan selayaknya apa yang diinginkan. PHK adalah suatu keadaan yang tidak diinginkan terjadi, terutama dari golongan buruh/pekerja sebab melalui adanya PHK pekerja/buruh tersebut terancam tidak memiliki pekerjaan guna menghidupi dirinya serta keluarga yang ada, oleh sebab hal tersebut seluruh yang ikut berpartisipasi pada hubungan industrial baik pemerintah, buruh/pekerja, maupun pengusaha dituntut mengupayakan supaya tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.⁸

⁷ Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Denpasar, Pranada Media Grup, 2016), 12.

⁸ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), 175.

Normalnya, perusahaan tidak diperbolehkan melaksanakan PHK pada pekerjanya dengan sembarangan pada kondisi apapun. Namun, adanya pandemi *Covid-19* menyebabkan banyak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan para pekerja dengan dalih *force majeure*. *Force majeure* yakni klausula yang umumnya terdapat pada perjanjian tertentu. Dalam suatu perjanjian, kedudukan *force majeure* ada pada perjanjian pokok, dimana tidak dipisahkan sebagaimana perjanjian tambahan serta selalu dihubungkan bersama perjanjian pokok seperti perjanjian *accessoir*.⁹ Secara umum, *force majeure* pada perjanjian kerap disebut *overmacht; act of god*, keadaan diluar kapabilitas manusia, kahar, darurat, serta memaksa.

R. Subekti menuturkan, *force majeure* merupakan suatu dalih debitur untuk membuktikan tidak terlaksananya prestasi yang diakibatkan berbagai hal yang tidak bisa diprediksi serta dia tidak bisa bertindak apapun pada kondisi yang muncul dengan tidak terduga.¹⁰ Adapun macam-macam *force majeure*, yaitu: *force majeure* absolut (*absolut onmogelijkheid*) dan *force majeure* relatif (*relatieve onmogelijkheid*). *Force majeure* absolut adalah pemenuhan prestasi tidak mungkin dilaksanakan oleh para pihak karena adanya bencana alam (*act of god*). Sedangkan, *force majeure* relatif adalah suatu keadaan yang masih mungkin dilakukan tetapi membutuhkan pengorbanan ataupun pembiayaan yang amat tinggi dari pihak debitur.¹¹

Dalam UU Cipta Kerja belum ada penjelasan lebih lanjut mengenai *force majeure* tersebut. Namun, *force majeure* secara umum telah diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 *Burgerlijk Wetboek* atau yang umumnya dikenal dengan istilah "BW" (KUH Perdata) yang secara implisit menyatakan suatu pihak tidak dapat memenuhi prestasi yang diakibatkan suatu keadaan yang memaksa serta Pasal 1444 dan 1445 BW yang secara implisit menyatakan apabila terjadi suatu keadaan yang memaksa, maka barang yang diperjanjikan akan hilang, rusak atau musnah.¹²

Menurut *International Chambers of Commerce (ICC)*, definisi *force majeure* yakni berlangsungnya keadaan ataupun peristiwa tertentu yang menghalangi ataupun mencegah pihak tertentu guna melaksanakan kewajiban kontraktual berdasar pada kontrak, jika pihak yang terkena dampak dapat membuktikan:¹³

- a. bahwa halangan tersebut berada di luar kendali yang wajar; dan
- b. bahwa hal tersebut tidak bisa diperkirakan dengan wajar ketika penutupan kontrak; serta
- c. bahwa pengaruh halangan tidak bisa dengan wajar diatasi ataupun dihindari pihak yang terdampak.

Adapun beberapa kategori yang dapat dikualifikasikan sebagai keadaan memaksa menurut *International Chambers of Commerce (ICC)* yaitu:¹⁴

- a. perang (apakah dinyatakan atau tidak), permusuhan, invasi, tindakan musuh asing, mobilisasi militer yang luas;

⁹ Isradjuningtias, Agri Chairunisa. "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia." *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015): 145.

¹⁰ Subekti. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta, Intermasa, 2010), 55.

¹¹ Rasuh, Daryl John. "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Lex Privatum* 4, no. 2 (2016): 173.

¹² Romlah, Siti. "Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia." *ADALAH* 4, no. 1 (2020): 219.

¹³ International Chambers of Commerce. (2020). "ICC Force Majeure And Hardship Clauses". Available from: <https://iccwbo.org/publication/icc-force-majeure-and-hardship-clauses/> diakses 23 September 2020 20:35.

¹⁴ *Ibid*

- b. perang saudara, kerusuhan, pemberontakan dan revolusi, militer atau merebut kekuasaan, pemberontakan, tindakan terorisme, sabotase atau pembajakan;
- c. pembatasan mata uang dan perdagangan, embargo, sanksi;
- d. tindakan otoritas baik yang sah atau melanggar hukum, kepatuhan terhadap hukum atau perintah pemerintah, perampasan, penyitaan pekerjaan, permintaan, nasionalisasi;
- e. wabah, epidemi, bencana alam atau peristiwa alam ekstrim;
- f. ledakan, kebakaran, penghancuran peralatan, kerusakan berkepanjangan transportasi, telekomunikasi, sistem informasi atau energi;
- g. gangguan tenaga kerja umum seperti boikot, pemogokan dan penguncian, *go-slow*, pendudukan pabrik dan bangunan.

Pandemi *Covid-19* ditetapkan menjadi bencana non alam berskala nasional berdasar pada Keppres Nomor 12 Tahun 2020, dengan kata lain pandemi *Covid-19* merupakan suatu peristiwa yang tidak terduga karena timbul di luar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Oleh karena itu, pengusaha/pemberi kerja dimungkinkan menggunakan pandemi *Covid-19* menjadi alasan *force majeure* guna melaksanakan PHK mengingat pengaruhnya yang besar dan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional tersebut memiliki dampak terhadap *income* perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya.¹⁵ Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, maka PHK akibat *force majeure* tercermin dari ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf d Bagian Kedua Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dan Pasal 36 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang pada pokoknya mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).

3.2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat *Covid-19* Sebagai Alasan *Force Majeure*

Perlindungan hukum yakni suatu jaminan yang diberi pada subyek hukum berwujud perangkat hukum dengan represif ataupun preventif, serta tidak tertulis ataupun tertulis.¹⁶ Perlindungan bagi buruh atau pekerja bertujuan memberikan jaminan berbagai hak dasar buruh/pekerja juga keselamatan, kesehatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan apapun guna meraih kesejahteraan pekerja serta keluarga dengan senantiasa mengamati kemajuan dunia usaha.¹⁷ Perlindungan hukum pekerja dimuat pada perjanjian kerja bersama yang mencakup hak serta kewajiban seluruh pihak (pengusaha serta pekerja).¹⁸

¹⁵ Randi, Yusuf. *Op. Cit*: 125.

¹⁶ Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Phk Akibat Efisiensi Di Perusahaan." *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018): 328.

¹⁷ Sarjana, I. Made, and I. Ketut Markeling. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel Dan Patung Kayu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Sunarta Wood Carver." *Kertha Semaya* 5, no. 05 (2017): 6.

¹⁸ Mogi, Erica Gita. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Lex Administratum* 5, no. 2 (2017): 62.

Pandemi *Covid-19* yang telah berlangsung lama dan dampaknya sangat luas khususnya di sektor ketenagakerjaan membuat pengusaha/perusahaan terpaksa memangkas para pekerjanya dengan melakukan PHK dengan alasan *force majeure*. PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK akibat keadaan memaksa (*force majeure*) yang termuat dalam Pasal 45 ayat (1) dan ayat (2). Pasal 45 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 menentukan apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak tersebut juga diperoleh pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) meskipun tidak mengakibatkan perusahaan tutup sebagaimana diatur dalam Pasal 45 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Perbedaan antara Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 hanya terletak pada besaran uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh.

Ketentuan perihal besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja secara rinci dimuat dalam Pasal 40 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang dihitung berdasarkan masa kerja. Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja/buruh berbanding lurus dengan masa kerja yang sudah ditempuh. Artinya, semakin lama masa kerja pekerja/buruh, maka semakin besar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diperoleh. Kemudian uang penggantian hak tertuang dalam Pasal 40 ayat (4) yang pada pokoknya mengatur bahwa uang penggantian hak meliputi tiga hal yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Adapun mengenai THR ataupun tunjangan hari raya merupakan pemasukan non upah yang tetap harus dibayar pengusaha ataupun perusahaan pada buruh/pekerja sejalan dengan aturan undang-undang meski *Covid-19* berlangsung. Pengaturan-pengaturan mengenai THR diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha.

Kedua instrumen hukum sebagaimana tersebut di atas ditindaklanjuti oleh Menteri Ketenagakerjaan melalui penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Merujuk pada surat edaran dimaksud, THR Keagamaan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih dan pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. THR Keagamaan diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagi perusahaan yang masih terdampak pandemi COVID-19 dan berakibat tidak mampu memberikan THR Keagamaan Tahun 2021 sesuai waktu yang ditentukan

dalam peraturan perundang-undangan, Gubernur dan Bupati/Walikota diminta untuk mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memberikan solusi dengan mewajibkan pengusaha melakukan dialog dengan pekerja/buruh untuk mencapai kesepakatan, yang dilaksanakan secara kekeluargaan dan dengan iktikad baik. Kesepakatan tersebut dibuat secara tertulis yang memuat waktu pembayaran THR Keagamaan dengan syarat paling lambat dibayar sampai sebelum hari raya keagamaan tahun 2021 pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Meminta perusahaan agar dapat membuktikan ketidakmampuan untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 secara tepat waktu kepada pekerja/buruh, berdasarkan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan.
3. Memastikan kesepakatan mengenai pembayaran THR Keagamaan, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Meminta perusahaan yang melakukan kesepakatan dengan pekerja/buruh, melaporkan hasil kesepakatan tersebut kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja diantara perusahaan/pengusaha serta buruh/pekerja.¹⁹ Sudah sepantasnya buruh/pekerja memperoleh hak-haknya yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah sepantasnya memberikan penghargaan/kompensasi kepada pekerja/buruh walaupun ketika terlaksananya hubungan kerja diantara perusahaan serta buruh/pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga diluar kemampuan para pihak (*force majeure*). Para pekerja/buruh sudah selayaknya mendapatkan hak mereka yang sudah ditetapkan di dalam aturan undang-undang.

4. Kesimpulan

Pemerintah telah menetapkan pandemi COVID-19 sebagai bencana non alam nasional melalui pembentukan Keppres Nomor 12 Tahun 2020. Oleh karena itu, pengusaha/pemberi kerja dimungkinkan menggunakan pandemi *Covid-19* menjadi alasan *force majeure* guna melaksanakan PHK mengingat pandemi COVID-19 merupakan kejadian tidak terduga di luar dari kendali perusahaan. Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, maka PHK akibat *force majeure* tercermin dari ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf d Bagian Kedua Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dan Pasal 36 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang pada pokoknya mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) baik yang mengakibatkan perusahaan tutup maupun tidak. Konsekuensi lebih lanjut apabila perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh ialah pengusaha wajib memberikan hak-hak

¹⁹ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I. Made Udiana, and I. Ketut Markeling. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2018): 12.

berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dan terhadap pengusaha juga tetap menunaikan kewajiban memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Denpasar, Pranada Media Grup, 2016)
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2014)
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta, Intermasa, 2010)

Jurnal

- Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Phk Akibat Efisiensi Di Perusahaan." *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018).
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa. "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia." *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015).
- Joka, M. Rikhardus. "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha." *Binamulia Hukum* 9, no. 1 (2020).
- Juaningsih, Imas Novita. "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia." *'ADALAH* 4, no. 1 (2020).
- Mogi, Erica Gita. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Lex Administratum* 5, no. 2 (2017).
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I. Made Udiana, and I. Ketut Markeling. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2018).
- Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati. "Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia." *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)* 1, no. 2 (2020).
- Randi, Yusuf. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 3, no. 2 (2020).
- Rasuh, Daryl John. "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Lex Privatum* 4, no. 2 (2016).
- Ratna Hari Putri, Ayu. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-Phi/2013)." *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016).
- Romlah, Siti. "Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia." *'ADALAH* 4, no. 1 (2020).
- Santoso, Budi. "Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja." *Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 25, no. 3 (2013).

- Sarjana, I. Made, and I. Ketut Markeling. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel Dan Patung Kayu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Sunarta Wood Carver." *Kertha Semaya* 5, no. 05 (2017).
- Suwantari, I. Gusti Ayu Dewi, and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 6, no. 7 (2019).
- Yunus, Nur Rohim, and Annissa Rezki. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19." *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7, no. 3 (2020).

Internet

- Danang Triatmojo, "Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi COVID-19, di-PHK Hingga Dirumahkan", terakhir diakses pada tanggal 23 Mei 2021, <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>.
- International Chambers of Commerce. (2020). "ICC Force Majeure And Hardship Clauses". Available from: <https://iccwbo.org/publication/icc-force-majeure-and-hardship-clauses/> diakses 23 September 2020 20:35.

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan