

# Jurist-Diction

Volume 4 No. 3, Mei 2021

## Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19

**Dhimas Elham Maulana A.W.P.**

dhimas.elham.maulana-2017@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Dhimas Elham Maulana  
A.W.P. 'Keabsahan Pemutusan  
Hubungan Kerja Dengan  
Alasan Force Majeure Akibat  
Pandemi Covid-19' (2021) Vol.  
4 No. 3 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 1 April 2021;  
Diterima 20 April 2021;  
Diterbitkan 1 Mei 2021.

**DOI:**

10.20473/jd.v4i3.26977

**p-ISSN:** 2721-8392**e-ISSN:** 2655-8297**Abstract**

*Employment termination on the basis of Force Majeure can be applied by a company to relieve its contractual obligations performance as referred to Article or Law No. 13 of 2003 on Manpower, particularly due to the Covid-19 Pandemic which has affected the financial condition of the company. The employment termination depends on the decline in company profitability triggered by reduce production and weakening public purchasing power. The issuance of the Presidential Decree No. 12 of 2020 declaring th Covid-19 Pandemic as an a Non-Natural Disaster cause matters pertaining to the employment termination can be done legally by the company. Genuinly, the mandate of Manpower Law stipulates that the employment terminataion will cause complicated problem in the future, particularly on a large scale implementation. Therefore, alternative solution must be pursued in the good intention of the parties.*

**Keywords:** Termination of Employment; Force Majeure; Covid-19 Pandemic.

**Abstrak**

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dapat dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja diantaranya dengan alasan terjadinya Force Majeure, yang diakomodir oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi pada kondisi praktik, ruang lingkup dari ketentuan Force Majeure acapkali digunakan untuk menghindarkan Perusahaan atau Pemberi kerja terhadap kewajibannya. Terlebih dimasa Pandemi Covid-19, diamana kondisi finansial perusahaan sedang tidak dalam kondisi yang stabil. Menurunnya pendapatan perusahaan, dipicu dari menurunnya produksi dan melemahnya daya beli masyarakat, menjadi alasan kuat PHK dilakukan. Ditetapkannya Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nonalam melalui Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020. Justru makin memperkuat dalil perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan PHK. Sejatinya amanat dari Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa PHK merupakan langkah paling akhir setelah ditempuhnya upaya-upaya lain. Pertimbangan dari hal ini bahwa PHK akan menimbulkan permasalahan pelik kemudian hari, terlebih jika dilakukan skala besar. Dengan ini lebih bijak jika jalan keluar lain diupayakan ditempuh dengan itikad baik para pihak.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja; Force Majeure; Pandemi Covid-19.

Copyright © 2021 Universitas Airlangga

## Pendahuluan

Dewasa ini kejadian yang baru-baru ini terjadi adalah kemunculan satu jenis Virus Covid-19 (*Corona Virus*) yang mulanya ditemukan pada kota Wuhan, Tiongkok. Masifnya dan cepatnya penyebaran virus ini, meluas seluruh Tiongkok hingga beberapa negara di dunia juga terimbas, tidak terkecuali diantaranya Indonesia. Sebagai upaya penanggulangan kondisi ini, Tiongkok mempunyai kebijakan dengan istilah *Lockdown*, Indonesia menggunakan istilah PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), negara lain juga beberapa memiliki istilah tersendiri. Secara mudah kebijakan tersebut dapat diartikan yakni sebagai suatu sistem pelarangan warga untuk masuk ke suatu tempat karena kondisi yang darurat. Kebijakan ini diambil dengan tujuan untuk menekan angka penyebaran Virus Covid-19 yang begitu cepat. Penerapan sistem ini juga diikuti dengan kebijakan menghentikan berbagai kegiatan masyarakat yang bersifat keramaian. Secara otomatis hal demikian akan berdampak pada penurunan aktifitas masyarakat dan pastinya menghambat beberapa sektor.

WHO (World Health Organization) yang awalnya menganggap Virus ini sebagai *Epidemi* karena lingkup penyebarannya terbatas pada Wuhan, menjadi meningkat dengan menetapkan Covid-19 sebagai *Pandemi* karena tingkat penyebarannya sudah pada lingkup global. Berdasarkan data dari laman resmi web Organisasi Kesehatan Dunia (*Situation Report WHO*), per 25 Juli 2020 jumlah kasus Covid-19 diseluruh dunia (Global) mencapai 15.581.009 kasus dengan 635.173 kematian (CFR 4,1%) di 215 Negara Terjangkit dan 171 Negara Transmisi lokal.<sup>1</sup> Kondisi demikian membuat Negara-negara yang wilayahnya sudah terjangkit virus ini mulai sesegera mungkin menetapkan berbagai kebijakan untuk menanggulangi masalah tersebut seperti halnya yang dilakukan oleh Tiongkok. Hingga Indonesia merupakan satu diantara sekian banyak Negara yang wilayahnya juga terjangkit Virus Covid-19. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Indonesia, Per 25 Juli 2020 jumlah kasus Covid-19 di Indonesia mencapai 97.286 kasus dengan 4.714

---

<sup>1</sup> WHO, "Situation Report WHO - 187", <[www.who.int](http://www.who.int)>, 25 Juli 2020, dikunjungi pada tanggal 30 Juli 2020.

kematian (CFR 4,8%) pada 38 Propinsi.<sup>2</sup>

Himbauan dengan mengarahkan masyarakat untuk jaga jarak, memakai masker, hingga bekerja dari rumah telah dilakukan pemerintah Indonesia. Seiring meningkatnya jumlah masyarakat di Indonesia yang terjangkit, pemerintah mulai mengeluarkan Keputusan Presiden 11 Tahun 2020 (Selanjutnya disebut Keppres No. 11/20) yang menyatakan bahwa penyebaran Virus Covid-19 sebagai darurat kesehatan nasional dan mengarahkan untuk sesegera mungkin melakukan mekanisme penanganan. Dengan pertimbangan jumlah masyarakat yang terjangkit tidak mengalami penurunan membuat pemerintah mengkaji kebijakan sebelumnya. Upaya preventif sebagai tindakan pencegahan penyebaran kiranya menjadi titik tolak keluarnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 (Selanjutnya disebut Keppres No. 12/20). Walaupun pada satu sisi tindakan penanganan terhadap masyarakat yang terjangkit akan terus berjalan. Isi dari pada Keppres No. 12/20 bahwasannya pemerintah menetapkan penyebaran Virus Covid-19 di Indonesia yang merupakan bencana Nonalam sebagai bencana nasional. Sebagai tindak lanjut dari hal ini, kebijakan lain bermunculan sebagai penerapan sistem penanggulangan.

Secara nyata dampak dari berhentinya kegiatan dalam berbagai sektor menimbulkan permasalahan baru yang berimbas diantaranya pada sektor perekonomian dan ketenagakerjaan. Menurunnya kegiatan yang dilakukan masyarakat berjalan lurus dengan menurunnya daya beli masyarakat pula. Selain itu pembatasan moda transportasi yang berjalan juga mempengaruhi tingkat pendapatan yang masyarakat maupun perusahaan yang menghambat pendistribusian produk. Pada situasi demikian beberapa perusahaan yang sebagai pihak atas keberlakuan Keputusan Presiden sudah dipastikan terdampak pada sisi pendapatan perusahaan. Barang pasti efek samping dari merosotnya pendapatan perusahaan tidak lain terhadap para pekerja yang harus menerima pemotongan gaji. Kondisi lebih parah adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan perusahaan karena merosotnya omzet atau bahkan ketahanan finansial perusahaan yang

---

<sup>2</sup> Kemenkes, "Situasi Terkini Perkembangan Coronavirus Disease (COVID-19) 26 Juli 2020", < covid19.kemkes.go.id >, 26 Juli 2020, Dikunjungi pada tanggal 30 Juli 2020.

buruk yang diakibatkan Pandemi Virus Covid-19. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan per April 2020 tercatat pekerja formal yang dirumahkan adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan dan pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan.<sup>3</sup> Menjadi polemik upaya PHK yang dilakukan dengan pertimbangan ketidakmampuan perusahaan untuk memberi upah karena berkaitan dengan finansial perusahaan. Pada kondisi tersebut perlu lebih lanjut diketahui acuan pada konteks ketidakmampuan perusahaan tersebut pada kondisi yang bagaimana.

Perusahaan memiliki pilihan pada keadaan yang demikian untuk memposisikan pekerjaannya dalam masa sulit ini. Secara faktual dalam hubungan ketenagakerjaan terlibat dua (2) pihak yang secara sosial, ekonomi, dan politis berada pada posisi yang tidak seimbang karena pengusaha adalah pihak yang sangat kuat dibandingkan dengan pihak pekerja.<sup>4</sup> Sehubungan dengan Keppres 12/20, ini memantik peluang perusahaan yang digunakan acuan untuk melakukan PHK dengan alasan *Force Majeure*. Terlebih berbagai macam himbauan dan kebijakan tersebut apabila ditinjau dari aspek kesehatan dirasakan cukup baik untuk mencegah penularan covid-19, tetapi dari aspek ekonomi semakin meningkatkan penderitaan bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki penghasilan akibat dirumahkan atau yang diputuskan hubungan kerja.<sup>5</sup> Pada sisi pekerja, PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadapnya merupakan situasi yang tidak diinginkan. Alasan ekonomi dengan kehilangan mata pencaharian akan menjadi indikator utama yang dititikberatkan pada terjadinya masalah pengangguran nantinya.

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

---

<sup>3</sup> Kemenaker, "Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti", <www.kemnaker.go.id>, 22 April 2020, dikunjungi pada 2 Agustus 2020.

<sup>4</sup> M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo, 'Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan' (2018) Binamulia Hukum Vol 7 No 2.[19].

<sup>5</sup> M. Rikhardus Joka, 'Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja oleh Pengusaha' (2020) Binamulia Hukum Vol 9 No 1 [3].

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.<sup>6</sup>

Secara alamiah kedudukan subordinatif dalam perjanjian kerja wajar apabila perusahaan memiliki posisi lebih tinggi karena adanya unsur perintah didalam prakteknya. Akan tetapi hak pekerja juga menjadi perhatian untuk dipenuhi dengan mengingat pengabdian yang telah diberikan pada perusahaan. Maka dari hal ini perlu kiranya mengkaji kembali bahwa Keppres 12 Tahun 2020 dapat dijadikan dasar untuk memutus perjanjian kerja karena diklasifikasikan sebagai *Force Majeur* yang kemudian keabsahan dari PHK tersebut menjadi perdebatan. Sehingga diharapkan tidak ada pihak yang dirugikan dari tindakan PHK yang dilakukan berdasarkan penafsiran pada ketentuan didalam penetapan Keppres 12 Tahun 2020.

### **Hubungan Kerja**

Hubungan Kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>7</sup> Kesepakatan atas kesanggupan memehuni kewajiban antara masing-masing pihak baik pemberi kerja maupun pekerja menjadi dasar terjalinnnya hubungan kerja. Unsur pekerjaan, upah, dan perintah atas suatu pekerjaan sebagai hal mendasar. Sehingga, hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.<sup>8</sup>

Memperhatikan definisinya pada Pasal 1 angka 15 Undang-undang 13 Tahun merumuskan sebagai berikut; Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur

---

<sup>6</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[31].

<sup>7</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan 1990).[11].

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (CV Lubuk Agung 2010).[98].

pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur- unsur hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:<sup>9</sup>

1. Adanya pekerjaan (arbeid);
2. Dibawah perintah / gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi);
3. Adanya upah tertentu / loon; dan
4. Dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu / pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan ( arbeid ), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>10</sup> Diartikan bahwa kesepakatan mengenai jenis dan bobot pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan dari pekerja itu sendiri. Kiranya pekerja juga mempertimbangkan kemampuannya atas pekerjaan yang diterima. Demi mencegah terjadinya disharmonisasi hubungan kerja apabila kemudian hari tidak mencapai hasil sebagaimana disepakati.

Kesepakatan atas kebebasan dalam menentukan jenis dan bentuk pekerjaan yang akan dilakukan seyogyanya dibubuhkan dalam sebuah perjanjian. Pentingnya peran perjanjian kerja dalam hubungan kerja mendorong perlunya suatu kesadaran untuk menempatkan pekerja/buruh dan pemberi kerja tunduk pada perjanjian kerja.<sup>11</sup> Pada proses berjalannya pekerjaan segala tindakan yang dilakukan baik oleh pekerja maupun pemberi kerja, kiranya masih dalam koridor perjanjian yang dibuat. Pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang dijalankan mendapat payung hukum melalui perjanjian kerja, sehingga kedua pihak mendapat pemenuhan haknya sebagaimana diperjanjikan diawal.

Unsur kedua yaitu dibawah perintah (gezag ver houding), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah sebagai pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan

---

<sup>9</sup> *ibid.*[99].

<sup>10</sup> *ibid.*

<sup>11</sup> Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan* (BIS 2011).[23].

dengan pekerjaannya.<sup>12</sup> Secara sederhana dapat dipahami bahwa pekerja disini sebagai pihak yang menerima perintah dan melaksanakan perintah tersebut. Pekerjaan yang dimaksud tidak lain sebagaimana telah diperjanjikan diawal dengan pemberi kerja. Dengan hal tersebut pekerjaan yang dilakukan tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.<sup>13</sup>

Unsur ketiga, adanya upah tertentu, diartikan bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>14</sup> Pemberian upah tertentu yang dilakukan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Unsur keempat adalah waktu, bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang ditentukan atau dengan waktu yang tidak tertentu sebagaimana pada ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003. Waktu yang ditentukan dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja tertentu atau yang lebih dikenal masyarakat dengan kontrak kerja.<sup>15</sup> Karenanya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbulah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.<sup>16</sup>

### **Perjanjian Kerja**

Sebuah hubungan kerja yang tercipta, tidak jarang dapat berpotensi menimbulkan posisi yang tidak seimbang antara pemberi kerja dengan penerima

---

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*[99].

<sup>13</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Sinar Grafika 2005).[42].

<sup>14</sup> Amran Basri, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia* (Cut Nyak Dien Press 2006).[28].

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*[118].

<sup>16</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Penerbit Bina Aksara 1977).[16].

kerja. Situasi demikian jelas pengaturan pada sebuah hubungan kerja perlu sebagai rambu-rambu untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Mengingat hubungan kerja yang terjadi diawali dengan kesepakatan atas janji dari masing-masing pihak, secara umum hal ini diatur pada Pasal 1601 hingga pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Rumusan Ketentuan Perjanjian kerja, secara rinci dirumuskan pada Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 yang perjanjian memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Demikian para pihak dalam tindakannya terikat pada ketentuan perjanjian kerja. Pekerja dan pengusaha memikul kewajiban yang wajib dilaksanakan. Dimilikinya hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik, dengan merujuk Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 dapat diartikan perjanjian kerja merupakan dasar dari terjadinya hubungan kerja. Pentingnya peran perjanjian kerja dalam hubungan kerja mendorong perlunya suatu kesadaran untuk menempatkan pekerja/buruh dan pemberi kerja tunduk pada perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Sebuah hubungan kerja yang tercipta, tidak jarang dapat berpotensi menimbulkan posisi yang tidak seimbang antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Situasi demikian jelas pengaturan pada sebuah hubungan kerja perlu sebagai rambu-rambu untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Mengingat hubungan kerja yang terjadi diawali dengan kesepakatan atas janji dari masing-masing pihak, secara umum hal ini diatur pada Pasal 1601 hingga pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Rumusan Ketentuan Perjanjian kerja, secara rinci dirumuskan pada Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 yang perjanjian memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Demikian para pihak dalam tindakannya terikat

---

<sup>17</sup> Juanda Pangaribuan, *Loc. Cit.*

pada ketentuan perjanjian kerja. Pekerja dan pengusaha memikul kewajiban yang wajib dilaksanakan. Dimilikinya hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik, dengan merujuk Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 dapat diartikan perjanjian kerja merupakan dasar dari terjadinya hubungan kerja. Pentingnya peran perjanjian kerja dalam hubungan kerja mendorong perlunya suatu kesadaran untuk menempatkan pekerja/buruh dan pemberi kerja tunduk pada perjanjian kerja.<sup>18</sup> Pembuatan perjanjian kerja dianggap sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang harus dipatuhi kedua pihak. Secara umum ketentuan pengaturan mengenai syarat sah perjanjian kerja, tidak jauh berbeda dengan perjanjian pada umumnya. Dengan itu rujukan bisa didasarkan pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengenai empat syarat sah perjanjian, yang meliputi:

1. Adanya sepakat;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Causa yang diperbolehkan.

Dengan mengacu dan sejalan pada ketentuan tersebut, rumusan yang tertuang pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai perjanjian kerja dapat dijumpai pada Pasal 52, yang pembuatannya harus didasarkan:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dapat dipahami ketentuan pembuatan perjanjian kerja pada UU No.13 Tahun 2003 tidak lain mengadopsi ketentuan pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata<sup>19</sup> yang memang berlaku umum. Maka dari itu tidak dipenuhinya salah satu dari keempat syarat, menimbulkan akibat hukum tertentu terhadap perjanjian kerja yang dibuat. Pada kondisi perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2 yang berkenaan dengan subjek perjanjian maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Artinya bahwa selama perjanjian tersebut

---

<sup>18</sup> Juanda Pangaribuan, *ibid*.

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*[127].

belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian masih terus berlaku.<sup>20</sup> Sedangkan bila bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4 yang berkenaan dengan objek maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum. Maka perjanjian yang sejak awal dibuat sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada.<sup>21</sup>

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Secara definisi, Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 merumuskan bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengakhiran atas hubungan kerja yang berlangsung dapat dilakukan oleh salah satu pihak. Pada praktiknya pemutusan hubungan kerja jarang menjadi polemik apabila yang melakukan pengakhiran dari sisi pekerja. Sebaliknya konflik akan berpotensi timbul pada saat pemutusan dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Sangat dilematis memang karena bagaimanapun keduanya memiliki posisi yang tidak seimbang.

Faktor yang menjadikan pemutusan hubungan kerja secara hukum bermasalah di mata hukum ketenagakerjaan sebenarnya bukan disebabkan karena pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang melanggar hukum (*illegal*), melainkan lebih disebabkan pada hal-hal yang menjadi bagian dari proses pemutusan hubungan kerja itu sendiri yang membuat pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi sumber konflik.<sup>22</sup> Umumnya praktik pemutusan hubungan kerja yang menjadi permasalahan, ketika salah satu pihak yang tidak menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja, seringkali posisi ini dialami para pekerja. Pada sisi perusahaan atau pemberi kerja tidak akan merasa rugi seandainya pemutusan dilakukan oleh pekerja itu sendiri, terlebih pemutusan hubungan dilakukan oleh perusahaan atau pemberi

---

<sup>20</sup> R.M. Panggabean, 'Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku' (2010) No. 4 Vol. 17 Jurnal Hukum.[654].

<sup>21</sup> *ibid.*

<sup>22</sup> M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo, *Op.Cit.*[197].

kerja. Baginya kehilangan pekerja satu masih bisa digantikan dengan yang lainnya, bahkan dari segi ekonomi perusahaan berpengaruh.

Berbeda hal dengan pekerja, baginya kehilangan pekerjaan dengan pemutusan yang tidak dikehendakinya sebagai masalah dan beban baginya. Bagaimanapun pekerjaan menjadi sumber pendapatan baginya, maka kehilangan atas itu akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:<sup>23</sup>

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>24</sup>

Dengan pertimbangan berdasarkan uraian diatas, secara moral dan aturan penerapan pemutusan hubungan tidak serta merta dapat langsung dijatuhkan. Kiranya bentuk perlindungan dari adanya posisi sub ordinatif pada hubungan kerja harus diberikan, terkhusus bagi pekerja. Bahkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan langkah paling akhir diambil. Sekalipun terjadi konflik atau ketidak sepahaman pendapat masih diupayakan menempuh jalur-jalur penyelesaian lain demi mencapai perdamaian.

Pemahaman terhadap pemutusan hubungan kerja menjadi penting baik dari segi alasan maupun jenisnya. Seacara istilah, menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) alasan diartikan sebagai dasar bukti atau keterangan yang dipakai untuk menguatkan pendapat. Sehingga dalam pemutusan hubungan kerja sebuah alasan menjadi pertimbangan untuk diambilnya langkah pengakhiran. Sedangkan istilah jenis, KBBI mengartikan sebagai yang mempunyai ciri (sifat, keturunan, dan sebagainya) yang khusus. Dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja, jenis dapat

---

<sup>23</sup> Nikodemus Maringan, 'Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', (2015) 3 Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion.[3].

<sup>24</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Rineka Cipta 1988).[97].

menentukan indikator pembeda dari diambilnya langkah pemutusan hubungan kerja. Baik jenis maupun alasan pemutusan hubungan kerja akan diuraikan pada pembahasan berikutnya.

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dipahami tidak dapat dilakukan tanpa ada pertimbangan yang jelas. Langkah tersebut setidaknya juga ada sepengetahuan dan sepemahaman dari pihak lainnya. Misal saja pekerja yang hendak mengundurkan diri, setidaknya memberikan surat permohonan sebelumnya kepada perusahaan, begitupun sebaliknya dengan memperhatikan kondisi yang ada. Dari segi etika, cara yang demikian agar tetap dapat menjaga hubungan baik antara keduanya.

Pemberhentian terhadap pekerja hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai pekerja.<sup>25</sup> Relasi yang terjalin harus dijaga agar berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang dinamis, harmonis, bermartabat, dan berkeadilan.<sup>26</sup> Sekalipun pada masa kerja tidak jarang timbul perselisihan yang memicu terganggunya hubungan kerja. Pembuat Undang-undang ketenagakerjaan menginginkan agar pemutusan hubungan kerja menjadi upaya terakhir yang diambil oleh pekerja dan pengusaha setelah segala upaya pencegahan telah dilakukan.<sup>27</sup>

Dengan memperhatikan ketentuan yang termuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja bukan sesuatu yang dilarang. Selama masih dalam koridor aturan yang benar dan pertimbangan kondisi sebagaimana diatur dalam undang-undang. Alasan yang dapat dipertimbangkan oleh para pihak untuk dipilihnya tindakan pemutusan hubungan kerja antara lain:

1. Berkaitan dengan perbuatan/perilaku pekerja;
2. Berkaitan dengan perusahaan;
3. Berkaitan dengan kehendak/ketidakmampuan pekerja.

---

<sup>25</sup> Nikodemus Maringan, *Op.Cit.*[4].

<sup>26</sup> Internasional Labour Law Jakarta, *Manual Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi: Bahasa Indonesia and English* (Kantor Perburuhan Nasional 2006).[4].

<sup>27</sup> Budi Santoso, 'Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja' (2013) Vol. 25 No. 3 *Mimbar Hukum*. [406].

Lebih lanjut Merujuk dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dapat dipahami memuat jenis-jenis pemutusan hubungan kerja. Jenis pemutusan hubungan kerja menjadi aspek pembeda dari berakhirnya hak dan kewajiban para pihak. Diantaranya jenis pemutusan hubungan kerja meliputi:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan atau pemberi kerja

Pengakhiran yang diawali dari sisi perusahaan atau pemberi kerja umumnya terdapat penilaian terhadap kinerja dari pekerja. Harapan perusahaan atau pemberi kerja terhadap kinerja dan kualitas pekerja yang terbaik. Bagaimanapun akan berpengaruh pada berjalan baik dan efektif dari perusahaannya<sup>28</sup> ditempat pekerja bekerja. Harapan yang ada umumnya tertuang pada perjanjian kerja yang dapat diartikan sebagai kewajiban dari pekerja. Setidaknya pemahaman atas hal yang demikian sedini mungkin dipahami kedua pihak saat menjalihkan hubungan kerja. Kesamaan pemahaman dari kedua pihak akan hal ini dapat mengantisipasi resiko konflik yang dapat terjadi kemudian hari.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja

Pekerja juga memiliki hak atas pengajuan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu. Mengingat posisi subordinatif pada hubungan kerja, teori dan pengaturan atas kesetaraan hak antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja harus diwujudkan. Dengan demikian adalah sesuai pula dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.<sup>29</sup>

3. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Berakhir atau putusnya hubungan kerja demi hukum dapat dipastikan tidak ada unsur konflik yang terjadi. Karena demi hukum berakhir maka putusnya hubungan kerja secara otomatis terjadi. Ketiadaan konflik pada jenis pengakhiran jenis ini karena memang tidak ada inisiatif dari salah satu pihak.

---

<sup>28</sup> Lanny Ramli, *Op.Cit.*[31].

<sup>29</sup> *ibid.*[42].

Adapun pemutusan hubungan kerja jenis ini dapat terkaji beberapa alasan:<sup>30</sup> berakhirnya jangka waktu pekerjaan, pekerjaan telah selesai, pekerja mencapai usia pensiun, pekerja meninggal dunia.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukan oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri.<sup>31</sup> Maka dari itu dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan berkaitan dengan kesalahan berat yang dilakukan pekerja. Mengingat pekerjaan akan terganggu dalam hal pekerja menjalani proses pidana, sedangkan usaha harus tetap berjalan. Dipandang perlu untuk segera atau dalam waktu pendek diputus hubungan kerja itu.<sup>32</sup> Sehingga menjamin kepastian kedua pihak, dan tidak membebankan perusahaan atau pemberi kerja atas masih terikatnya jalinan hubungan kerja.

### **Legitimasi Keppres 12 Tahun 2020 sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

Tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan sebagai bentuk pengakhiran hak dan kewajiban dari para pihak. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, diantaranya kondisi *Force Majeure* dapat menjadi pertimbangan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Tindakan demikian termuat pada ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-undang 13 Tahun 2003 bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Klausul “dapat” diartikan bahwa undang-undang memberikan pilihan kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, dalam hal usahanya kurang sehat secara finansial.

---

<sup>30</sup> Mohc Syaufii Syamsudidin (II), *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial* (Sarana Bhakti Persada 2005).[129].

<sup>31</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Rajagrafindo Persada 2007).[186].

<sup>32</sup> Lanny Ramli, *Op.Cit.*[46].

Berdasarkan rumusan pasal diatas perihal perusahaan tutup karena merugi yang berpotensi pada pemutusan hubungan kerja. Secara garis mudah harus dipastikan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan tutup secara permanen. Wajar apabila demikian, yang hampir dapat dipastikan perusahaan tidak lagi memiliki finansial yang cukup untuk menghidupi dan mensejahterakan pekerjanya. Dalam hal tutup secara sementara, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya demikian tidak bisa serta merta menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Pembahasan kali ini akan berfokus mengulas sejauh mana kondisi *Force Majeure* ditafsirkan dalam hubungan ketenagakerjaan. Mengingat rumusan istilah *Force Majeure* yang masih dimungkinkan tarik ulur dalam penafsirannya. Ruang lingkup yang tidak dinyatakan tegas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, sehingga bagaimana pun rujukan dasar dari hal ini akan mengacu pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sekalipun pada praktik ketentuan *Force Majeure* besar kemungkinan tercantum pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, hingga perjanjian kerja.

Faktanya sekalipun ketentuan tersebut termuat pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, hingga perjanjian kerja. Didalamnya tidak juga selalu tertuang batasan suatu kondisi suatu *Force Majeure* pada hubungan kerja yang terjalin. Sebagaimana penjelasan sebelumnya pada Bab II menguraikan sifat, penyebab, hingga prediksi jangka waktu dari *Force Majeure*. Umumnya celah ini menjadi alternatif jalan bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk menghindari tanggungjawabnya kala situasi perusahaan sedikit kurang baik. Demi menjaga stabilitas usaha, pekerja sering kali menjadi korban atas hal ini.

Merebaknya Pandemi Covid-19 yang ditindaklanjuti oleh pemerintah sebagai bentuk penanggulangan dalam bentuk Keppres No. 12 Tahun 2020. Penetapan Covid-19 sebagai bencana nasional membawa polemik pada hubungan industrial. Sisi perusahaan atau pemberi kerja yang secara finansial terganggu acapkali dengan mudah mendalilkan kondisi demikian sebagai *Force Majeure*. Satu sisi pekerja akan keberatan jika dalil *Force Majeure* dilakukan secara sepihak yang mendasari dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Perbedaan posisi dari keduanya selalu menimbulkan tarik ulur penafsiran dari segi mana posisinya akan diuntungkan.

Apabila dianalisa menggunakan konsep *Force Majeure*, berdasarkan poses terjadinya yang sangat cepat dan masif yang sebelumnya tidak terprediksi digolongkan sebagai *Force Majeure* keadaan darurat. Pada prosesnya mengingat dampak dari pandemi pada ketenagakerjaan tidak berakibat pada rusak atau hilangnya barang atau bahkan usaha itu sendiri. Melainkan terbatas hanya melemahnya sisi finansial perusahaan, karena terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya.<sup>33</sup>

Demikian diasumsikan kedepan dimungkinkan akan terjadi pemulihan kondisi, yang artinya keadaan pandemi yang terjadi dapat diartikan sebagai *Force Majeure* bersifat temporer. Pulihnya keadaan kedepannya dimungkinkan dilaksanakannya pemenuhan kewajiban seperti sediakala. Tertundanya pemenuhan kewajiban yang secara wajar, akan tetapi kedepan terdapat peluang kewajiban dilaksanakan kembali. Pemahaman atas kondisi pandemi Covid-19 sudah barang pasti mengarah pada *Force Majeure* relatif.

Menampik fakta yang secara umum menyatakan pandemi Covid-19 menyebabkan perekomonian melemah hingga beberapa perusahaan merugi tidak selalu bisa dilakukan. Menyamaratakan kondisi finansial antar perusahaan juga bukan sesuatu yang dibenarkan. Bahkan kondisi pandemi menjadi keuntungan dan meningkatnya pendapatan beberapa sektor usaha diantaranya, perusahaan alat medis, farmasi, logistik, hingga telekomunikasi.<sup>34</sup> Perbedaan kondisi antar perusahaan menjadi alasan kuat bahwa pandemi tidak selamanya dikatakan sebagai musibah bagi semua pihak.

Dengan memperhatikan beberapa indikator klasifikasi bencana nasional, Keluarnya Keppres No. 12 Tahun 2020 yang menetapkan covid-19 sebagai

---

<sup>33</sup> Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan' (2020) Vol. 3 No. 2 Yurispruden. [125].

<sup>34</sup> Warta Ekonomi.co.id, "Perspektif Baru Bisnis & Ekonomi, Terdampak Corona, 6 Perusahaan Ini Justru Paling Untung di Tengah Pandemi", <[www.wartaekonomi.co.id](http://www.wartaekonomi.co.id)>, 9 April 2020, [1], dikunjungi pada tanggal 2 desember 2020.

bencana nasional dapat dikatakan tepat. Demikian menjadi legalitas dari tindakan pemerintah sebagai upaya penanganan Pandemi. Mengingat indikator bencana nasional yang dirasakan oleh banyak pihak termasuk perusahaan atau pemberi kerja. Adanya Keppres No. 12 Tahun 2020 secara tidak langsung dapat menggiring asumsi perusahaan atau pemberi kerja yang sedang merugi sebagai suatu yang mendukung prospektifnya sebagai kondisi *Force Majeure*.

Pandangan perusahaan terhadap Keppres No. 12 Tahun 2020, sebagai dasar yang menguatkan pandemi sebagai kondisi *Force Majeure*. Pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 *Force Majeure* dapat menjadi alasan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Klaim yang demikian bertujuan meminimalisir pengeluaran perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja saat kondisi sulit. Tindakan ini bagi pekerja dinilai sepihak dan tidak mengedepankan sisi keadilan.

Pemutusan hubungan kerja yang diambil perusahaan bisa saja dilakukan dengan alasan *Force Majeure* karena finansial perusahaan yang tidak menunjang. Terganggunya keberlangsungan usaha juga harus dibuktikan secara valid dan transparan pada para pekerja. Apabila klaim perusahaan atau pemberi kerja atas *Force Majeure* didasarkan atas pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional, tidak serta merta dapat dipilih. Bagaimanapun unsur kerugian perlu dibuktikan sekalipun Keppres No. 12 Tahun 2020 diberlakukan secara nasional, tetapi kondisi setiap pihak yang terikat hubungan kerja tidak pada kondisi yang sama.

Itikad baik kedua pihak menjadi perlu dikedepankan sebagai upaya saling memahami kondisi satu dan lain pihak. Langkah pemutusan hubungan kerja saat pandemi bukan satu satunya langkah terbaik bagi kedua pihak. Bukan juga keputusan yang bijak dalam jangka panjang, mengingat perekonomian juga pada titik kurang baik. Bila pemutusan kerja memang dipilih oleh perusahaan atau pemberi kerja, maka pekerja adalah pihak yang paling menderita akan hal itu.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan upaya akhir, setelah dilakukan upaya lainnya. Sejatinya pada kondisi demikian, hukum ketenagakerjaan memberikan pilihan pada kondisi sulit seperti halnya pada Pandemi Covid-19 agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Kewajiban-kewajiban yang tidak sepenuhnya dapat dilakukan saat pandemi memberikan peluang dilakukannya kesepakatan kembali oleh kedua pihak secara proporsional atas perjanjian kerja yang telah dibuat. Semata-mata bertujuan untuk mengakomodir kepentingan kedua pihak, secara khusus memberi perlindungan terhadap pekerja.

Kekhawatiran perusahaan atau pemberi atas terganggunya usaha yang berlangsung pada kondisi pandemi Covid-19 tidak juga dibolehkan mengesampingkan hak dari pekerja. Disisi lain pekerja diharapkan memahami kondisi finansial perusahaan. Sebagai dasar alternatif dilakukannya kesepakatan dari kedua pihak pada kondisi demikian, telah diakomodir pada SE Menteri Ketenagakerjaan RI No. M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Bahwa poin II angka 4 menyatakan Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Upaya lain yang dapat ditempuh oleh perusahaan atau pemberi kerja dal hal ketahanan finansial terganggu akibat kebijakan penanggulangan Covid-19, diantaranya tertuang pada SE Menaker 907/2004 (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004). Pada SE Menaker 907/2004 memberikan alternatif dengan istilah “dirumahkan” kepada pekerja. Dijelaskan pada Butir f SE Menaker 907/2004 yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Walaupun demikian, berdasarkan SE Menaker 5/1998 (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 5 Tahun 1998) perusahaan yang merumahkan pekerja bukan mengarah pada pemutusan hubungan kerja dan masih memiliki kewajiban yakni:

- a. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Kondisi Pandemi Covid-19 yang acap kali menjadi alasan pemutusan hubungan kerja perlu ditinjau ulang. Kesempatan perusahaan atau pemberi kerja untuk mangkir dari pelaksanaan kewajibannya memenuhi hak pekerja tidak dengan mudah dapat dilakukan. Klaim sepihak atas pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure* sebagai acuan pemutusan hubungan kerja perlu dipahami lebih dalam bagi pekerja. Bagaimanapun perusahaan atau pemberi kerja tidak pantas melakukan eksploitasi pekerja dengan mengesampingkan hak pekerja.

### **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.

Pada 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 seringkali dalil *Force Majeure* akan kandas, mengingat orang melakukan usaha telah menghitung untung dan ruginya.<sup>35</sup> Maka dari itu merosotnya omzet perusahaan akibat pandemi tidak dengan mudah didalilkan *Force Majeure*, sekalipun terkendala dalam melakukan pemenuhan hak pekerja.

---

<sup>35</sup> Agus Yudha Hernoko, “Force Majeur Clause” Atau “Hardship Clause” Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis’ (2006) Perspektif Vol. XI No.3.[221].

Pelaksanaan kewajiban perusahaan atau pemberi kerja dari perjanjian kerja, diartikan sebagai kemampuan yang dapat dihitung secara pasti menurut konteks keuangan.<sup>36</sup> Keterbukaan atas kerugian yang terjadi, bisa dijadikan alasan pembenar atas klaim kondisi *Force Majeure* telah dialami. Apabila resiko atas usaha telah diperhitungkan, setidaknya perubahan besaran angka yang mengganggu terlaksananya kewajiban dan dianggap menjadi beban kerugian telah diketahui. Jika didasarkan perhitungan kerugian dapat diklaimkan oleh perusahaan atau pemberi kerja, mengalami kemerosotan sebesar lima puluh persen (50%) atau lebih dari biaya<sup>37</sup> yang dikeluarkan untuk menunjang produksi.

Karenanya klaim implementasi *force majeure* dari satu kasus ke kasus yang lain mungkin saja berbeda (*case by case basis*).<sup>38</sup> 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* pada Pandemi Covid-19 sebagai dalilnya. Setidaknya harus diperhatikan hal-hal berikut:<sup>39</sup>

1. Pertama, klaim *force majeure* diajukan dengan iktikad dan sesuai tata cara pemberitahuan yang disepakati dalam perjanjian;
2. Kedua, 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. Ketiga, klaim yang diajukan dengan maksud untuk merubah perjanjian dan bukan mengakhiri perjanjian. Penting untuk dipahami bahwa adanya klaim *force*

---

<sup>36</sup> *ibid.*[216].

<sup>37</sup> *ibid.*

<sup>38</sup> Wardatul Fitri, *Loc.Cit.*

<sup>39</sup> Putra PM Siregar & Ajeng Hanifa Zahra, "Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan *Force Majeure*, Apakah Bisa?", <[www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id)>, 14 April 2020, dikunjungi pada tanggal 17 November 2020.

*majeure* tidak serta merta menggugurkan kewajiban pihak tersebut. Ketentuan Pasal 1245 KUH Perdata bahkan hanya berkaitan dengan pembebasan atas kewajiban untuk mengganti rugi.

### **Kesimpulan**

Pemutusan hubungan kerja yang diambil oleh perusahaan atau pemberi kerja, secara normatif oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dimungkinkan dengan pertimbangan *Force Majeure* yang melanda usahanya. Berdasarkan Keppres 12 Tahun 2020, bahwa pemerintah menetapkan Pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional tidak lain memang karena dampaknya dirasakan hampir menyeluruh wilayah, khususnya Indonesia. Terhadap perusahaan atau pemberi kerja yang terdampak, berakibat kemerosotan secara finansial. Penafsirkan kondisi demikian sebagai *Force Majeure* harus dilihat dari aspek kondisi yang dialami para pihak secara spesifik. Sebagai upaya mendukung alasan pemutusan hubungan kerja, dalil terjadinya *Force Majeure* harus berkesuaian dengan perkembangan konsep dalam rumusan Pasal 1244 hingga 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sehingga keberadaan Keppres 12 Tahun 2020 yang menetapkan Pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional, tidak serta mengkualifikasikan Pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure*. Melainkan syarat-syarat dari kondisi *Force Majeure* yang tetap menjadi acuan untuk menyatakan demikian.

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. Pandemi Covid-19 dewasa ini acap kali menjadi dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dengan keluarnya Keppres 12 Tahun 2020, yang lebih lanjut didukung kondisi finansial yang mengalami penurunan, menjadi dasar klaim *Force Majeure* perusahaan atau pemberi kerja. Sejatinya sekalipun Pandemi yang dirasakan berbagai pihak, akan tetapi perlu diingat tidak semua pihak mengalami kondisi yang sama secara finansial. Maka dari itu terhadap pemahaman bahwa Keppres 12 Tahun 2020 muncul sebagai bentuk

penegasan pandemi covid-19 sebagai *Force Majeure* merupakan hal yang tidak tepat. Karenanya melakukan klaim atas kondisi *Force Majeure* perlu diperhatikan dari kasus per kasus yang dialami para pihak dalam hubungan kerja. Sedangkan keberadaan Keppres 12 Tahun 2020 sendiri tidak lain sebagai dasar dilakukannya tindakan pemerintah dalam upaya penanggulangan bencana pandemi.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (CV Lubuk Agung 2010).
- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia* (Cut Nyak Dien Press 2006).
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Penerbit Bina Aksara Cet. I, 1977).
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Sinar Grafika 2005).
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan 1990).
- Internasional Labour Law Jakarta, *Manual Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi: Bahasa Indonesia and English* (Kantor Perburuhan Nasional 2006).
- Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan* (BIS 2011).
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Rineka Cipta 1988).
- Mohc Syaufii Syamsudidin (II), *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial* (Sarana Bhakti Persada 2005).
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Rajagrafindo Persada 2007).

#### **Jurnal**

- Agus Yudha Hernoko, “Force Majeur Clause” Atau “Hardship Clause” Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis’ (2006) Vol. XI No.3 Perspektif.
- Budi Santoso, ‘Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja’ (2013) Vol. 25 No. 3 Mimbar Hukum.

- M. Rikhardus Joka, 'Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja oleh Pengusaha' (2020) Vol. 9 No. 1 Binamulia Hukum.
- M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo, 'Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan' (2018) Vol. 7 No. 2 Binamulia Hukum.
- Nikodemus Maringan, 'Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', Edisi 3, Vol. 3 Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion.
- R.M. Panggabean, 'Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku' (2010) No. 4 Vol. 17 Jurnal Hukum.
- Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan' (2020) Vol. 3 No. 2 Yurispruden.

### **Laman**

- Kemenaker, "Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti", <[www.kemnaker.go.id](http://www.kemnaker.go.id)>, 22 April 2020, dikunjungi pada 2 Agustus 2020.
- Kemendes, "Situasi Terkini Perkembangan Coronavirus Disease (COVID-19) 26 Juli 2020", <[covid19.kemkes.go.id](http://covid19.kemkes.go.id)>, 26 Juli 2020, dikunjungi pada tanggal 30 Juli 2020.
- Putra PM Siregar & Ajeng Hanifa Zahra, "Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?", <[www.djkn.kemenu.go.id](http://www.djkn.kemenu.go.id)>, 14 April 2020, dikunjungi pada tanggal 17 November 2020.
- Warta Ekonomi.co.id, "Perspektif Baru Bisnis & Ekonomi, Terdampak Corona, 6 Perusahaan Ini Justru Paling Untung di Tengah Pandemi", <[www.wartaekonomi.co.id](http://www.wartaekonomi.co.id)>, 9 April 2020, h. 1, dikunjungi pada tanggal 2 Desember 2020.
- WHO, "*Situation Report WHO - 187*", <[www.who.int](http://www.who.int)>, 25 Juli 2020, dikunjungi pada tanggal 30 Juli 2020.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**