

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN KEADAAN MEMAKSA AKIBAT PANDEMI COVID-19

Oleh:

Najla Aura Maharani Hasbullah

Universitas Hasanuddin

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 lalu, ditemukan sebuah fenomena penyakit baru di Provinsi Wuhan, China. Peneliti kemudian melakukan penelitian terhadap sampel penyakit tersebut dan kemudian mengumumkan penyakit tersebut dengan nama *Coronavirus Disease 2019* atau yang familiar disebut dengan COVID-19. Sejak kasus pertama di Indonesia diumumkan, lonjakan kasus terus bertambah di berbagai daerah. Hingga kemudian melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 akhirnya Presiden menetapkan COVID-19 sebagai bencana nasional yang berarti bahwa pandemi ini telah memberi hantaman keras bagi beberapa aspek kehidupan manusia, khususnya di Indonesia.

Sebagai upaya mitigasi pandemi COVID-19, Pemerintah kemudian menerapkan sejumlah kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat yang berimbas pada menurunnya aktivitas di berbagai sektor. Salah satu sektor yang terdampak adalah perekonomian, dimana kemudian berbanding lurus dengan penurunan drastis pada daya beli masyarakat yang mengakibatkan tidak sedikit pelaku usaha maupun perusahaan mengalami kerugian. Demi menyelamatkan kondisi perusahaan pada masa pandemi COVID-19, beberapa perusahaan kemudian menekan pengeluaran melalui pengurangan tenaga kerja melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK).¹

Regulasi mengenai PHK di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) beserta berbagai aturan turunannya. Dikutip dari UU Ketenagakerjaan, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hal dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kemudian, yang dimaksud dengan pekerja buruh adalah

¹ Ahmad Samudra, dan Nina Nurhasanah. 2021. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan dan Di-PHK pada Masa Pandemi COVID-19. *Lex Jurnalica* 18(1): 87.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah orang/perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kendati situasi yang sedang sulit, PHK tidak dapat begitu saja dilakukan. *International Labour Organization* (ILO) berpendapat bahwa dalam penanganan suatu krisis harus memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan supremasi hukum, terkhusus pada penghormatan terhadap prinsip-prinsip fundamental hak atas kondisi kerja yang adil dan layak serta terhadap standar-standar perburuhan internasional.² Sehingga, seluruh pekerja/ buruh mestinya mendapat perhatian khusus sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Namun, beberapa perusahaan terkadang memberhentikan pekerja/buruh dengan dalil keadaan memaksa (*force majeure*) akibat imbas dari pandemi COVID-19.

Keadaan memaksa (*force majeure*) adalah suatu keadaan dimana suatu pihak (perusahaan) terdapat halangan untuk melakukan usaha pemenuhan prestasinya kepada pihak yang lainnya (pekerja/buruh), dimana ketidakmampuan ini tidak dikehendaki atau berada diluar kemauan dan kemampuan suatu pihak (perusahaan) sehingga keadaan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan dan bukan merupakan iktikad tidak baik dari perusahaan.³ Perdebatan terkait pandemi COVID-19 sebagai *force majeure* masih sering terjadi dikarenakan Pasal 1245 BW tidak menjabarkan makna *force majeure* secara rinci. Oleh karena itu, perlu kiranya hadir kajian terkait apakah pandemi COVID-19 dapat digolongkan sebagai *force majeure* sehingga perusahaan memiliki landasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka tulisan ini akan menguraikan beberapa rumusan masalah, antara lain:

² Papang Hidayat. 2020. *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Hak-Hak Pekerja: Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan*. Institute for Criminal Justice Reform (ICJR). Jakarta.

³ Gede Odhy Suryawiguna Robed, dan I Made Dedy Priyanto. 2021. COVID-19 Sebagai Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Kertha Wicara* 10(3): 230 – 240.

1. Bagaimana pandemi COVID-19 dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) oleh perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja/buruh?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19?

B. PEMBAHASAN

1. Pandemi COVID-19 sebagai *Force Majeure* oleh Perusahaan dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh

Berbagai regulasi yang diterbitkan selama Pandemi COVID-19 membuat beberapa pengusaha menganggap bahwa regulasi-regulasi tersebut dapat dijadikan dasar hukum *force majeure* dalam melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Menurut Prof Subekti, harus ada keadaan yang terpenuhi sehingga suatu keadaan dapat dikatakan sebagai *force majeure*, yaitu kenyataan bahwa keadaan tersebut di luar kuasa salah satu pihak yang harus memenuhi prestasinya dan pada saat dibuatnya perjanjian tidak dapat diketahui *force majeure* itu akan terjadi. *Force majeure* dapat disebabkan oleh beberapa keadaan, antara lain:⁴

- a. Karena keadaan alam (*act of God*), yakni suatu keadaan yang terjadi secara tidak terduga dan peristiwa tersebut tidak dapat dihindari;
- b. Karena suatu kondisi yang bersifat darurat atau situasi yang tidak dapat diprediksi sebelumnya dan terjadi secara tidak wajar serta kondisi yang bersifat segera.

Jika dilihat dari jangka waktu terjadinya, *force majeure* dapat dibedakan sebagai berikut:⁵

- a. *Force majeure* permanen, artinya jika sampai kapanpun debitor tidak akan mampu memenuhi prestasinya akibat suatu keadaan yang mengakibatkan musnahnya benda yang menjadi objek perjanjian tersebut dan bukan merupakan kesalahan yang dilakukan oleh debitor.
- b. *Force majeure* temporer, artinya suatu peristiwa terjadi dalam keadaan sementara waktu sehingga debitor tidak mungkin melakukan prestasinya namun jika keadaan memaksa tersebut sudah berakhir maka debitor wajib menjalankan kembali prestasinya.

⁴ Daryl John Rasuh. 2016. Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Lex Privatum* 4(2): 176.

⁵ Gede Odhy Suryawiguna Robed, dan I Made Dedy Priyanto. *Loc. Cit.*

Force majeure juga diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 BW. Pasal 1244 menjelaskan mengenai pembuktian perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan harus dapat membuktikan bahwa benar ia tidak dapat melaksanakan prestasi karena adanya suatu keadaan memaksa dan bukan merupakan iktikad buruk perusahaan, dan jika perusahaan tidak dapat membuktikan keadaan diatas merupakan sebuah *force majeure* maka perusahaan wajib membayar biaya kerugian. Kemudian, pada Pasal 1245 mengatur mengenai bahwa perusahaan tidak dapat dimintai biaya kerugian jika dalam hal bahwa benar terjadinya suatu keadaan yang memaksa sehingga mengganggu perusahaan dalam menjalankan prestasinya.

Untuk dapat dikatakan sebagai sebuah *force majeure*, pandemi COVID-19 harus memenuhi beberapa unsur, antara lain:

- a. Kejadian tersebut tidak pernah diduga oleh para pihak;
- b. Terdapat halangan dalam melakukan prestasinya;
- c. Sebuah keadaan yang membuat tidak terpenuhi sebuah prestasi bukan merupakan kesalahan atau iktikad buruk perusahaan;
- d. Sebuah keadaan memaksa harus dapat dibuktikan sebagai sebuah penghalang dalam melakukan prestasi;
- e. Jika sebuah keadaan memaksa memang dapat dibuktikan menjadi penghalang dalam melakukan prestasi maka perusahaan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban.

Berdasarkan unsur *force majeure* yang telah disebutkan diatas, maka dapat dilihat pandemi COVID-19 memang tiada satupun orang yang menduga. Sehingga berdasarkan pasal 1244 dan Pasal 1245 BW, pandemi COVID-19 dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam hal perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. PHK yang dilakukan pada masa pandemi COVID-19 dapat dikatakan sebagai *force majeure* ketika keadaan tersebut diluar kekuasaan perusahaan dan tidak ada yang mampu memprediksi keadaan tersebut, dan perusahaan tidak dibebankan resiko jika ia dapat membuktikannya. Jika suatu perusahaan sedang dalam keadaan diujung tanduk untuk bertahan di situasi pandemi COVID-19 maka pihak perusahaan dapat membicarakan hal tersebut kepada pekerja/buruh tentang keadaan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan harus

mengupayakan agar PHK menjadi pilihan terakhir walau telah diberi kejelasan oleh regulasi terkait pelaksanaan PHK dalam hal terjadi *force majeure*.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi COVID-19

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat dibutuhkan untuk pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja. Perlindungan pekerja/buruh oleh negara akibat pandemi COVID-19 merupakan hal yang telah dijamin oleh konstitusi, diantaranya:

- a. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Pasal 28H ayat (1), menyatakan "...setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan..."
- c. Pasal 28H ayat (2), menyatakan "...setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan..."
- d. Pasal 28H ayat (3) menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat."
- e. Pasal 34 ayat (1) menyatakan "Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara negara."
- f. Pasal 34 ayat (2) menyatakan "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Teori perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM) menurut Karel Vasak menyatakan bahwa hak atas pekerjaan dan upah yang layak merupakan generasi kedua dari HAM dimana hak atas pekerjaan tersebut mencakup kebebasan dari PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang. Pengusaha yang hendak melakukan PHK harus didasari alasa yang membenarkan tindakan tersebut serta tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang harus diimplementasikan dengan baik;

Apabila perusahaan mengambil kebijakan PHK selama pandemi COVID-19, hak pekerja/buruh telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan sebagai ketentuan pokok telah memberikan perlindungan hukum mengenai hak-hak pekerja yakni dalam Pasal 156 ayat (1) yang menyebutkan bahwa dalam hal terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK karena alasan *force majeure*, pengaturan terkait diatur dalam Pasal 164 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Tak hanya itu, dalam UU Cipta Kerja juga mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami PHK. Ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 154A ayat (1) huruf d yang menjelaskan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus karena keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pengusaha wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Berdasarkan aturan tersebut, terjadinya PHK akibat dari *force majeure* atau terjadi secara tidak terduga, pengusaha sudah seharusnya memberikan hak-hak dasar yang menjadi kedaulatan dari pekerja yang terdampak agar kedaulatan yang dimiliki oleh pekerja tersebut dapat terlindungi.

Secara normatif, pembayaran pesangon harus dilakukan secara tunai dan tidak dicicil kecuali terdapat kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Kesepakatan tersebut dapat terjadi karena dalam prakteknya perusahaan yang benar-benar tidak mampun untuk membayar pesangon dan memenuhi kewajibannya dapat melakukan perundingan dengan pekerja. Hal ini sesuai dengan salah satu asas dalam hukum perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak dimana para pihak bebas untuk menentukan isi perjanjian sesuai dengan kesepakatan masing-masing tanpa paksaan dari siapapun. Perusahaan harus memberikan pesangon sesuai dengan kesepakatan,

apabila pekerja tidak mau dicicil, maka perusahaan harus membayarnya secara tunai. Jika hal tersebut dilanggar, maka dapat dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Apabila pekerja yang terkena PHK karena alasan *force majeure* akibat Pandemi Covid-19 masih tidak mendapatkan haknya, maka pekerja dapat melakukan upaya non-litigasi kemudian litigasi. Upaya non-litigasi dapat dilakukan dengan melakukan dialog bipartit dengan perusahaan.

C. KESIMPULAN

Keabsahan *force majeure* sebagai alasan perusahaan melakukan PHK akibat Pandemi Covid-19 tertuang dalam UU Ketenagakerjaan maupun UUCK. Dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf d UUCK disebutkan bahwa perusahaan yang tutup karena *force majeure* dapat melakukan PHK. Akan tetapi perusahaan tidak dapat dengan mudah mengklaim alasan *force majeure*. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus memberikan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut mengalami kerugian sehingga akan mengakibatkan perusahaan tutup permanen akibat terus-menerus merugi. Hal ini dikarenakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya memiliki kondisi yang berbeda-beda akibat Pandemi Covid-19 sehingga keterbukaan perusahaan atas kerugian yang dialami kepada pekerja bisa menjadi salah satu alasan pemberar atas klaim *force majeure* yang dialami. Prosedur ketika suatu perusahaan akan melakukan PHK harus dilakukan dengan cara yang diatur dalam Pasal 37 – Pasal 39 PP 35/2021. Kemudian bagi pekerja yang terkena PHK dengan alasan *force majeure* akibat Pandemi Covid-19 mendapatkan perlindungan hukum berupa pesangon seperti apa yang tertera dalam Pasal 156 UUCK.