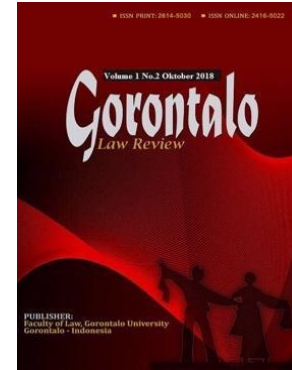

Gorontalo Law Review

Volume 4 - NO. 1 – April 2021

E-ISSN: 2614-5030 P-ISSN: 2614-5022



PEMENUHAN HAK PEKERJA SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA SEBELUM DAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19

Ismi Hasanah

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
email: ismihasanah@upnvj.ac.id

Dwi Aryanti Ramadhani

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
email: dwiaryanti@upnvj.ac.id

Abstrak

Keppres 12 Tahun 2020 telah menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional. Diterbitkannya keppres tersebut secara eksplisit menafsirkan bahwa kondisi ini termasuk dalam keadaan force majeure. PHK secara sepihak oleh pengusaha seringkali terjadi di masa pandemi ini. adanya ketidaksesuaian antara para pekerja yang di PHK sebelum dan pada saat Covid-19 mengenai pemenuhan hak normatif mengakibatkan terjadinya ketidakadilan bagi para pekerja, Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah force majeure dapat dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK dimasa pandemi Covid-19 dan untuk mengetahui perbedaan pemenuhan hak normatif antara pekerja yang terkena PHK sebelum pandemi Covid-19 dan di masa pandemi Covid-19. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan memakai pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini yaitu, pengusaha dapat menggunakan alasan force majeure sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (1) di masa pandemi Covid-19, namun pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Terdapat perbedaan pemenuhan hak-hak normatif yang diperoleh pekerja sebelum dan pada saat pandemi Covid-19.

Pemerintah harus menjadi otoritas terdepan dalam memenuhi hak bagi para pekerja yang di-PHK akibat Covid-19 sesuai peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Force Majeure; Pemenuhan Hak; PHK; Covid - 19

Abstract

Presidential Decree 12 of 2020 has designated Covid-19 as a national disaster. The issuance of this presidential decree explicitly interpreted this condition as a force majeure. Unilateral layoffs by employers often occur during this pandemic. There is a mismatch between workers who were laid off before and during Covid-19 regarding the fulfillment of normative rights resulting in injustice for workers. This paper aims to find out whether force majeure can be used as an excuse for employers to lay off during the Covid-19 pandemic and to find out the differences. fulfillment of normative rights between workers affected by layoffs before the Covid-19 pandemic and during the Covid-19 pandemic. In this study, the method used is a normative legal research method with a statutory approach and a case approach. From the results of this study, employers can use force majeure reasons as referred to in the Manpower Act Article 164 paragraph (1) during the Covid-19 pandemic, but employers must meet certain conditions. There are differences in the fulfillment of the normative rights obtained by workers before and during the Covid-19 pandemic. The government must be the foremost authority in fulfilling the rights of workers who have been laid off due to Covid- 19 in accordance with statutory regulations.

Keywords: Force Majeure; Fulfillment of Workers 'Rights; PHK; Covid-19

1. PENDAHULUAN

Pada akhir 2019 *corona virus disease* 2019 (Covid-19) melanda China dan kini telah menyebar luas hampir ke seluruh negara. Salah satu negara di Asia Tenggara dengan penularan kasus Covid-19 yang meningkat pesat adalah Indonesia. Berdasarkan data yang dilansir dari website resmi SATGAS Penanganan Covid-19 sampai dengan 15 Oktober 2020 korban akibat Covid-19 berjumlah 349.160 kasus, sebanyak 12.268 diantaranya meninggal dunia dan 273.661 orang dinyatakan sembuh. Melihat terus melonjaknya penyebaran kasus Covid-19 yang berdampak pada beragam aspek di Indonesia, Presiden Republik Indonesia menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional. Selanjutnya, untuk memutus rantai penularannya pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemberlakuan PSBB yang dilakukan pemerintah diantaranya adalah menutup kantor, penutupan sekolah, pembatasan kegiatan keagamaan, dan lainnya (Rindam dan Islamul, 2020). Dengan adanya kebijakan PSBB tersebut, tentu sangat berdampak pada berbagai sektor, terutama sektor ekonomi. Turunnya jumlah produksi menyebabkan menurunnya pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, beberapa pengusaha mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya, termasuk dalam membayar hak normatif pekerja, seperti upah (Yusuf Randi, 2020). Untuk mengurangi kerugian maka pengusaha memberlakukan beberapa kebijakan diantaranya, melakukan unpaid leave, merumahkan pekerja, dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ida Fauziyah selaku Menteri

Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa, dari data per-31 Juli 2020 terdapat 3,5 juta lebih pekerja baik formal ataupun informal yang terkena PHK maupun dirumahkan .

Hal inilah yang kemudian terjadi pada karyawan Hotel Garden Palace Surabaya, di mana lebih dari 100 karyawan di PHK secara sepihak tanpa pesangon dengan

alasan perusahaan mengalami kerugian. Kejadian serupa juga terjadi pada karyawan Hotel Sanjaya, di mana 74 karyawannya di PHK secara sepihak tanpa adanya kesepakatan terkait pembayaran pesangon. Dari beberapa kasus tersebut terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha, yaitu melakukan PHK secara sepihak dan tidak memberikan hak-hak normatif para pekerjanya. Alasan kerugian, *force majeure* atau efisiensi seperti yang diatur dalam Pasal 164 tidak bisa secara langsung dilakukan pengusaha untuk melakukan PHK dikarenakan pandemi. Adanya Keppres 12 Tahun 2020 yang mengesahkan Covid-19 menjadi bencana nasional, membentuk pola pikir masyarakat, terutama pelaku usaha memandang bahwa Keppres tersebut dapat dijadikan dasar hukum *force majeure*.

Ada aturan tersendiri agar pengusaha dapat melakukan PHK. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menerangkan bahwa PHK hanya bisa dilakukan pengusaha dengan beberapa syarat tertentu (Putri et al., 2020). Menurut Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan, PHK bisa dilakukan jika perusahaan menderita kerugian terus-menerus sepanjang 2 (dua) tahun, yang mengakibatkan tutupnya perusahaan, atau apabila perusahaan tutup karena *force majeure*. Selain itu, untuk melakukan PHK pengusaha juga dapat menggunakan alasan efisiensi. Dalam hal ini pekerja memiliki hak untuk menerima uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta pesangon, sesuai yang dijelaskan pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 156. Dalam Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 334 K/Pdt.Sus-PHI/2020 perkara antara Asri Susanto melawan PT HIKARI, disebutkan bahwa meskipun PHK yang dilakukan perusahaan dengan alasan *force majeure* pengusaha tetap berkewajiban memberikan hak-hak normatifnya sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan.

Mencermati permasalahan-permasalahan di atas, jelas terdapat hal-hal yang harus diperhatikan yaitu permasalahan mengenai *force majeure* dimasa pandemi ini serta adanya ketidaksesuaian pemenuhan hak-hak normatif yang diperoleh pekerja akibat adanya pandemi Covid-19 jika dibandingkan dengan putusan MA nomor 334 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Hal-hal tersebut dianggap tidak adil bagi para pekerja, mengingat tujuan perlindungan pekerja adalah melindungi hak pekerja dan memastikan peluang serta perlakuan yang sama guna melahirkan kesejahteraan bagi para pekerja serta keluarganya, dengan tetap memikirkan kebutuhan pengusaha dan perkembangan dunia usaha (Suyanto dan Nugroho, 2017). Menurut teori keadilan, Hans Kelsen menyebutkan keadilan yaitu legalitas, oleh sebab itu, menurut Kelsen, hukum yang adil yakni sah menurut hukum (Atmadja, 2013). Keadilan merupakan implementasi hukum yang sesuai dengan sistem hukum. Peraturan dikatakan adil apabila diimplementasikan di semua kasus yang mana pada hakikatnya aturan tersebut memang harus diterapkan. Suatu aturan menjadi tidak adil ketika aturan tersebut diaplikasikan untuk satu kasus namun tidak untuk kasus lainnya yang sama (Surya, 2018). Melihat latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diangkat yaitu, dapatkah *force majeure* menjadi alasan pengusaha untuk melakukan PHK dimasa pandemi Covid-19 serta perbedaan pemenuhan hak pekerja setelah PHK sebelum dan pada saat pandemi covid-19.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang berdasar pada metode yuridis normatif, di mana metode ini memakai studi dokumen dengan bahan-bahan yang

berasal dari undang-undang, norma hukum, buku, literatur-literatur serta referensi ilmiah lain yang berkaitan. Dalam penelitian ini ada 2 (dua) pendekatan yang penulis gunakan, pertama, pendekatan yang dilakukan dengan menelaah seluruh undang-undang serta peraturan-peraturan sesuai hukum yang diatasi atau pendekatan

perundang-undangan (*The Statute Approach*) dan kedua, pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan analisis kasus-kasus yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diatasi, di mana kasus tersebut telah berkekuatan hukum tetap melalui putusan pengadilan atau pendekatan kasus (*The Case Approach*) (Marzuki, 2017). Penelitian ini menggunakan data sekunder untuk dijadikan sumber data utama. Penulis menggunakan Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai rujukan dalam penelitian ini.

Penelitian normatif akan berusaha memperoleh suatu aturan hukum, prinsip hukum, atau doktrin hukum agar masalah hukum yang sedang dihadapi terjawab (Marzuki, 2017). Penulis menggunakan teknik kepustakaan (*Library Research*), untuk mendapatkan data dalam penelitiannya. Teknik ini dilakukan dengan cara membaca, mempelajari serta mencatat literatur-literatur yang selaras dengan inti bahasan, yang kemudian disusun menjadi kerangka teoritis melalui penyaringan terlebih dahulu (Kartono, 1990). Hasil dari data yang didapatkan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif guna menghasilkan sebuah kesimpulan.

3. PEMBAHASAN

a. *force majeure* sebagai alasan pengusaha untuk melakukan PHK dimasa pandemi Covid-19

Berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang dimaksud *force majeure* adalah:

Pasal 1244 KUHPerdata

"jika ada alasan untuk itu siberhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila tidak membuktikan bahwa hak tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanyaitu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya".

Pasal 1245 KUHPerdata:

"tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, siberhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan sebuah perbuatan yang terlarang".

Menurut Munir Fuady, *force majeure* adalah situasi disaat tidak dapat direalisasikan prestasi oleh debitur akibat peristiwa atau keadaan yang tidak terduga. ketika perjanjian dibuat. Peristiwa atau keadaan tersebut tidak bisa menjadi tanggung jawab debitur apabila debitur dalam keadaan tidak ingin beritikad buruk (Marbun, 2010).

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan PHK akibat kerugian atau *Force majeure* sudah diatur pada:

Pasal 164 ayat (1) "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)" Pasal 164 ayat (2) "Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit

oleh akuntan publik”

Apabila dicermati, Pasal 164 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, menyediakan dua alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Pertama, PHK bisa dilaksanakan apabila perusahaan menderita kerugian, kerugian yang dimaksud adalah kerugian yang muncul ketika perusahaan sedang beroperasi dalam keadaan politik dan ekonomi nasional ataupun dunia berjalan dengan normal. Kedua, PHK dapat dilakukan pengusaha karena dalam keadaan memaksa (*force majeure*) kerugian ini timbul karena faktor bencana. Dalam Pasal 164 ayat (2) tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai maksud dari *force majeure*, melainkan ayat tersebut hanya menjelaskan apa yang dimaksud dengan kerugian perusahaan.

Terdapat beberapa definisi *force majeure* yang diambil dari Putusan Mahkamah Agung (MA) dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengenai PHK dengan alasan *force majeure* diantaranya:

1. Berdasarkan Putusan MA No.435/K/Pdt.Sus-PHI/2015, *force majeure* merupakan situasi yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya suatu hak atau kewajiban dalam suatu hubungan hukum yang disebabkan karena bencana alam, kebakaran, perang, epidemi, huru-hara, dan pemogokan serta perbuatan pemerintah yang menimbulkan kerugian besar dalam bidang moneter. Hal ini sesuai Pasal 1244-1245 KUH Perdata.
2. Berdasarkan putusan PHI No.12/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Pal, *force majeure* tidak selalu berupa bencana alam, melainkan juga dapat berupa perubahan regulasi yang mengakibatkan perubahan kondisi kerja, sehingga tergugat harus memutuskan hubungan kerja dalam waktu yang singkat.
3. Berdasarkan putusan PHI No.242/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, putusan ini memberikan preseden bahwa peristiwa *force majeure* saja tidak cukup untuk dijadikan alasan pengusaha dalam melakukan PHK menggunakan alasan *force majeure* sesuai Pasal 164 ayat (1), tanpa adanya bukti bahwa akibat terjadinya peristiwa tersebut pengusaha mengalami kerugian dan gagal melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dicermati apakah alasan *force majeure* yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) bisa dijadikan alasan PHK dimasa Pandemi Covid-19 atau tidak.

World Health Organization (WHO) menyampaikan bahwa Covid-19 merupakan pandemi global terhitung sejak 11 Maret 2020. Di Indonesia meluasnya kasus Covid-19 secara massif berdampak besar dalam berbagai aspek, terutama aspek sosial dan ekonomi. Dalam kaitannya dengan pandemi Covid-19 Presiden Republik Indonesia telah mengeluarkan Keppres 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional. Akibat adanya Keppres tersebut serta sejumlah produk hukum seperti, Undang- undang No. 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Keppres 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19, dan Peraturan Pemerintah 21 Tahun 2020 tentang PSBB yang secara tersirat menyimpulkan pandemi Covid-19 bisa digolongkan menjadi bencana nonalam berskala nasional menguatkan argumen pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan *force majeure* (Yusuf Randi, 2020). Menurut Moch Isnaeni (2020), terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan untuk menentukan *force majeure*, penetapan Covid-19 menjadi bencana nasional sebagaimana terdapat dalam Keppres 12 Tahun 2020 tidak bisa secara langsung menjadi dasar hukum *force majeure*. Disamping itu, menurut Prof. Mahfud M.D (2020), suatu kontrak tidak dapat dibatalkan serta merta hanya karena diterbitkannya Keppres 12 Tahun 2020 yang dianggap sebagai dasar hukum

force majeure, menurut Mahfud, *force majeure* tidak dapat secara langsung menjadi dalih untuk membatalkan suatu kontrak, namun *force majeure* bisa dijadikan dalih dalam negosiasi untuk mengubah atau membatalkan isi kontrak.

Apabila Pandemi Covid-19 dikaitkan dengan Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, mengenai alasan PHK karena *force majeure*, maka dapat dikatakan bahwa Covid-19 dapat digolongkan menjadi PHK dengan alasan *force majeure* (keadaan kahar) lantaran peristiwa tersebut timbul di luar kemampuan pengusaha. Turunnya jumlah produksi menyebabkan menurunnya pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, beberapa pengusaha mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya, termasuk dalam membayar hak normatif pekerjanya. Namun, kondisi tersebut tidak dapat secara langsung menjadi alasan oleh pengusaha untuk mem-PHK pekerjanya dengan alasan *force majeure* secara sepihak dan sewenang-wenang, melihat ketentuan PHK dengan alasan perusahaan mengalami *force majeure* sesuai yang tertera dalam Pasal 164 ayat (1) adalah pengusaha bisa mem-PHK apabila perusahaan tutup karena *force majeure*. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan masih melakukan aktivitas secara normal serta perusahaan tersebut tidak ditutup permanen, maka pengusaha tidak dapat serta merta menggunakan alasan *force majeure* untuk mem-PHK para pekerjanya. Menurut Prof. Aloysius (2020), alasan *force majeure* dapat digunakan pengusaha apabila Covid-19 menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan produksi tidak lagi dapat berjalan (tutup, red).

Dari penjelasan diatas maka pandemi Covid-19 bisa dikategorikan menjadi peristiwa *force majeure*, apabila dalam kondisi ini pengusaha tidak memungkinkan untuk mem-PHK pekerja dengan alasan merugi atau *force majeure*, maka pengusaha dapat menggunakan alasan efisiensi sesuai ketentuan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3), Saat ini masih terdapat kontradiksi mengenai PHK dengan alasan efisiensi, karena dalam praktik pengadilan menafsirkan bahwa efisiensi dapat dilakukan pengusaha dengan syarat perusahaan tersebut dalam keadaan tutup. Namun, ada juga yang memaknakan bahwa efisiensi dapat dilakukan pengusaha PHK tidak dengan menutup perusahaan, melainkan dengan memangkas karyawannya agar perusahaan tetap berjalan atau dengan kata lain efisiensi dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan serta para pekerja lainnya. PHK karena alasan efisiensi memberikan konsekuensi uang pesangon yang lebih besar, daripada pengakhiran hubungan kerja karena *force majeure* (Ferianto dan Darmanto, 2010).

Makna efisiensi yang dimaksud pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan menurut putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No:19/PUU-IX/2011 adalah pengusaha dinyatakan sah melakukan PHK apabila diikuti dengan tutupnya perusahaan secara permanen. di mana sebelumnya pengusaha diwajibkan melakukan beberapa tindakan dalam rangka efisiensi, seperti mengurangi upah serta fasilitas pekerja dengan jabatan tinggi (direktur dan manajer), melakukan pembatasan atau peniadaan kerja lembur, pengurangan shift, hari kerja atau jam kerja, tidak melakukan perpanjangan kontrak untuk pekerja yang masa kontraknya telah selesai, merumahkan atau meliburkan pekerja secara bergantian untuk sementara waktu, dan yang terakhir bagi pekerja yang sudah memenuhi syarat maka dapat diberikan pensiun.

b. Pemenuhan hak pekerja yang di-PHK sebelum dan di masa pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 memberi dampak buruk bagi beberapa perusahaan. Berdasarkan data survei yang dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS), hanya ada sekitar 2,55% perusahaan di Indonesia yang menyatakan pendapatannya bertambah selama masa pandemi Covid-19, sekitar 14,6% perusahaan menyatakan tidak mengalami penurunan dan peningkatan pendapatan selama pandemi, dan sisanya sekitar 82,85% perusahaan mengalami penurunan pendapatan pada saat pandemi. Hal ini dikarenakan turunnya jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan. Di samping itu, menipisnya ketersediaan bahan baku industri, melemahnya Rupiah terhadap Dollar, menurunnya pengunjung pariwisata Indonesia, serta anjloknya indeks saham gabungan mengakibatkan pengusaha terpaksa untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Sebelum adanya pandemi Covid-19 dalam dunia kerja istilah PHK bukan merupakan hal yang asing didengar, istilah ini seringkali menimbulkan kekhawatiran bagi para pekerja, pasalnya PHK sangat berdampak bagi masa depan dan kelangsungan hidup para pekerja. Menurut Prof. Imam Soepomo (1983), “PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.” Karena itulah PHK perlu dihindari bahkan jika memungkinkan tidak dilakukan sama sekali. Dalam undang-undang tertera jelas bahwa pengusaha harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Menurut survei BPS, sebelum meluasnya Covid-19, dunia kerja menunjukkan tren positif, dengan angka pengangguran turun sampai 4,9% pada Februari 2020. Namun, dimasa pandemi Covid-19 tren pengangguran meningkat pesat, ada sebanyak 29,12 juta warga Indonesia di usia kerja yang terdampak Covid-19, dan 2,56 juta diantaranya adalah para pekerja yang menganggur akibat Covid-19.

Sebelum adanya pandemi Covid-19, PHK dengan alasan *force majeure* digunakan pengusaha apabila perusahaannya mengalami musibah seperti kebakaran, gempa bumi dan regulasi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk beraktivitas kembali. Meskipun pengusaha melakukan PHK karena keadaan memaksa, pengusaha harus tetap membayarkan hak-hak normatif para pekerja setelah terkena PHK hal ini selaras dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (1). Salah satu kasus PHK dengan alasan *force majeure* sebelum adanya pandemi Covid-19 dapat dilihat pada putusan MA No.

334 K/Pdt Sus-PHI/2020 yaitu perkara antara Asri Susanto, dkk (Penggugat) melawan PT HIKARI (Tergugat). Dalam kasus ini Tergugat telah melakukan PHK terhadap para Penggugat pada tanggal 17 Desember 2018. Namun, sebagaimana yang diatur pada Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan PHK tersebut dibatalkan demi hukum karena Tergugat melakukan PHK secara sepihak tanpa mendapatkan keputusan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial. Sehingga antara Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus hubungan kerja sejak putusan ini diucapkan yaitu per-tanggal 31 Oktober 2019.

Dalam putusan MA No. 334 K/Pdt.Sus-PHI/2020 PHK ini dilakukan karena Perusahaan Tergugat harus tutup secara bertahap akibat izin usaha dan izin produksi perusahaan tidak diperpanjang kembali oleh Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat dengan alasan wilayah tempat dimana perusahaan Tergugat berada ditetapkan oleh Pemerintah sebagai zona bebas industri sehingga Tergugat tidak diizinkan melakukan kegiatan industri (produksi), hal ini majelis beranggapan bahwa keadaan tersebut dapat

dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena tidak dapat di hindari dan diluar kemampuan Tergugat sebagai perusahaan industry lampu. Maka atas PHK tersebut Penggugat mempunyai hak untuk mendapatkan uang kompensasi PHK sesuai Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu 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) serta upah selama proses PHK dan THR2019.

Berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan pada saat pandemi Covid-19 di mana beberapa pengusaha melakukan PHK tanpa memberikan hak-hak para pekerjanya. Berdasarkan hasil survei dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI bersama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia dan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 13,8% pekerja di Indonesia yang tidak mendapatkan pesangon dari 15,6% pekerja yang di-PHK karena pandemi Covid-19. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan PHK dengan tidak memberikan pesangon kepada pekerjanya termasuk dalam bentuk pelanggaran. Salah satu kasus PHK tanpa pesangon terjadi pada hotel garden palace di mana lebih dari 100 karyawan di PHK secara sepihak tanpa pesangon, dengan mayoritas dari mereka adalah karyawan tetap. Menurut salah satu karyawan yang terkena PHK Arif Harianto mengatakan pihak hotel tidak memberi kejelasan upah pada sejak bulan Maret 2020. Arif juga menuturkan bahwa ia baru menerima upah bulan Maret pada tanggal 1 Oktober 2020, sedangkan upah dari April sampai saat ini tidak terbayarkan. Arif mengaku sudah bekerja selama

21 tahun dengan status karyawan tetap, ia dirumahkan secara tiba-tiba sejak bulan April dan tidak lama dirinya di-PHK secara sepihak tanpa pesangon.

PHK tanpa pesangon termasuk dalam *industrial abuse*. Pengusaha tidak dapat menjadikan pandemi Covid-19 sebagai alasan pembenaran untuk membentuk kebijakan yang secara hukum menyimpang dengan hak asasi pekerjadalam memperoleh pesangon. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ada beberapa hak yang wajib diberikan pengusaha setelah melakukan PHK kepada pekerjanya, diantaranya adalah uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, dan pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan. Apabila dikaitkan dengan alasan pengusaha melakukan PHK di masa Covid-19 maka hak yang wajib diberikan pengusaha terhadap pekerjanya antara lain:

1. PHK karena alasan perusahaan tutup, yang disebabkan perusahaan merugi atau karena alasan *force majeure*.

Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan-alasan ini maka wajib memberikan uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan, serta uang pesangon sebesar 1x ketentuan.

2. PHK karena alasan efisiensi, bukan disebabkan perusahaan merugi atau keadaan memaksa.

Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan ini maka wajib memberikan uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan, serta uang pesangon 2x ketentuan.

Perhitungan hak yang harus diberikan pengusaha oleh pekerja yang terkena PHK sesuai ketentuan pada Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Ketentuan perhitungan jumlah uang pesangon paling sedikit ditetapkan adalah sebagai berikut sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2):
 - a. Masa kerja kurang dari setahun sebesar 1 bulan upah.

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun sebesar 7 bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun sebesar 8 bulan upah.
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 9 bulan upah.
2. Ketentuan perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) di mana yang mempunyai hak memperoleh uang penghargaan masa kerja ialah pekerja yang apabila di-PHK sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun atau lebih dengan perhitungan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih sebesar (10) sepuluh bulan upah.
3. Ketentuan perhitungan uang penggantian hak:
Terdapat berbagai macam jenis uang penggantian hak yang pekerja terimasaat terkena PHK, meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima kerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Komponen upah yang dipakai menjadi dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterimayang tertunda, terdiri atas (Bambang, 2013):
1. Upah pokok
 2. Seluruh tunjangan yang sifatnya tetap yang diberikan kepada pekerja dan

keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Selain dari kompensasi-kompensasi tersebut pekerja juga berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR). THR merupakan upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana disebutkan dalam Permenaker No.6 Tahun 2016. Bagi pekerja dengan status tetap atau kontrak yang mengalami PHK 30 hari sebelum hari raya keagamaan mempunyai hak untuk memperoleh THR. Aturan mengenai pemberian THR sudah jelas. Namun, dalam keadaan pandemi Covid-19 pekerja terkena dampak pada pembayaran THR terutama bagi perusahaan yang mengalami masalah arus kas. Oleh karena itu, pada tanggal 6 Mei 2020 Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah merilis Surat Edaran (SE) Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi COVID-19 Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 yang berisikan:

1. Bahwa pengusaha tetap harus membayarkan THR sesuai dengan aturan perundang-undangan kepada para pekerja.
2. Bahwa apabila pengusaha merasa kesulitan dalam membayar THR pada waktu yang telah ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan akibat pandemi Covid-19, hendaknya dapat menempuh mekanisme dialog dengan cara kekeluargaan, berdasarkan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan serta itikad baik antara pengusaha dengan pekerja untuk mencapai kesepakatan berupa:
 - a. Pengusaha dapat membayar THR secara bertahap jika pengusaha tidak sanggup membayarkan secara penuh di waktu yang sudah ditentukan.
 - b. Atau jika pengusaha sama sekali tidak dapat memberikan hingga waktu yang tidak ditentukan maka perusahaan dapat menunda pemberian THR. Menurut Presiden KSPI, Said Iqbal mengatakan bahwa THR harus dibayarkan secara penuh kepada pekerja yang masuk kerja, pekerja yang diliburkan sementara akibat Covid-19, pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19, maupun pekerja yang terkena PHK 30 hari sebelum hari raya keagamaan atau lebaran.

Bila dalam implementasinya ternyata pengusaha tidak memenuhi kewajiban untuk memberikan hak-hak pada pekerja yang telah di-PHK, maka pekerja yang terkena PHK bisa datang ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengajukan gugatan/tuntutan kepada Perusahaan. Sebelum mengajukan tuntutan kepada PHI maka sebelumnya dapat diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit (Bambang, 2013). Dalam hal pemberian kompensasi PHK pada pekerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial) dan Undang-undang Ketenagakerjaan memberi batasan waktu gugatan/tuntutan tersebut. Berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial untuk gugatan pekerja yang menolak PHK tanpa penetapan PHI, hanya dapat mengajukan gugatan dalam waktu paling lama satu tahun sejak pengusaha melakukan PHK. Sedangkan menurut Pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Menurut teori keadilan, Hans Kelsen menyebutkan keadilan yaitu

legalitas, oleh sebab itu, menurut Kelsen, hukum yang adil yakni sah menurut hukum (Atmadja, 2013). Keadilan merupakan implementasi hukum yang sesuai dengan sistem hukum. Peraturan dikatakan adil apabila diimplementasikan di semua kasus yang mana pada hakikatnya aturan tersebut memang harus diterapkan. Suatu aturan menjadi tidak adil ketika aturan tersebut diaplikasikan pada satu kasus namun tidak pada kasus lainnya yang sama (Surya, 2018). Adanya ketidaksesuaian pemenuhan hak-hak yang diperoleh pekerja akibat adanya pandemi Covid-19 jika dibandingkan dengan putusan MA No. 334 K/Pdt Sus- PHI/2020. Hal-hal tersebut dianggap tidak adil bagi para pekerja, Jika putusan MA No. 334 K/Pdt Sus-PHI/2020, melakukan PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*) tetap memberikan pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka sama halnya dengan PHK di masa Pandemi Covid-19, Pengusaha juga tetap berkewajiban memenuhi kewajiban kepada para pekerjanya yang telah di-PHK dengan membayarkan hak-hak normatifnya, baik dengan alasan kerugian, *force majeure*, maupun dengan alasan efisiensi.

4. KESIMPULAN

PHK dengan alasan *force majeure* dapat dilakukan pengusaha di masa pandemi Covid-19, namun pengusaha harus benar-benar dapat membuktikan bahwa perusahaan tersebut memang terkena dampak akibat adanya pandemi, PHK dengan alasan *force majeure* juga mengharuskan perusahaan tutup sebagaimana yang tertera di dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan masih beraktivitas secara normal, maka pengusaha tidak bisa melakukan PHK kepada pekerjanya menggunakan alasan *force majeure*. Pengusaha juga tidak bisa menggunakan alasan kerugian karena pandemi Covid-19 mengingat dalam pasal tersebut menjelaskan perusahaan yang mengalami kerugian harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di periksa oleh akuntan publik sedangkan pandemi Covid-19 belum mencapai 2 tahun lamanya, dalam hal ini alasan efisiensi yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) memungkinkan pengusaha untuk melakukan PHK di masa pandemi Covid-19, karena efisiensi sendiri dilakukan bukan karena kerugian maupun keadaan memaksa, namun efisiensi ini dilakukan guna menekan biaya perusahaan, dengan syarat perusahaan harus tutup secara permanen.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja setelah di-PHK. Pandemi Covid-19 membuat pengusaha sewenang-wenang dalam memberikan hak normatif bagi para pekerjanya yang terkena PHK, dalam kondisi ini banyak pengusaha mengambil kesempatan untuk melakukan PHK sepihak tanpa memberikan hak-hak karyawannya padahal perusahaan tersebut masih berjalan secara normal. Jika melihat putusan MA No. 334 K/Pdt Sus-PHI/2020, PHK yang disebabkan karena alasan perusahaan mengalami kerugian atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*), tidak merubah pemenuhan hak-hak para pekerjanya. Pengusaha tetap berkewajiban memberikan pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, bahkan pengusaha juga tetap memberikan upah selama proses PHK dan THR.

Dengan demikian, dari putusan tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun pengusaha melakukan PHK dengan alasan keadaan mendesak atau *force majeure*, pengusaha tetap berkewajiban secara utuh untuk memberikan semua hak-hak para pekerja setelah di-PHK sesuai peraturan perundang-undangan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Atmadja, I.D.G., (2013), Filsafat Hukum. Setara Press, Malang.
- Bambang, R.J., (2013), Hukum Ketenagakerjaan. Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung.
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., Asyhadie, Z., (2016), Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Cetakan Kesebelas, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ferianto., Darmanto., (2010), Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum, Rajawali Pers, Jakarta.
- Jehani, L., (2007), Hak-hak Pekerja Bila di-PHK, Cetakan keempat, Visimedia, Jakarta.
- Kartono, K., (1990), Pengantar Metodologi Riset Sosial, Mandar Maju, Bandung.
- Marzuki, P.M., (2017). Penelitian Hukum. Cetakan ketiga belas, Kencana, Jakarta.
- Soepomo, I., (1983) Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja. Cetakan kelima. Djambatan, Jakarta.

Jurnal

- Dewangker, A.E.P., (2020), “Penggunaan Klausula Force Majeure Dalam Kondisi Pandemi.” *Jurnal Education and Development*, 8(3), hal. 309-313.
- Putri, R.K., Rahmawati, I.S., Rita, W., dan Ety, M., (2020), “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia.” *Jurnal Bismak*, 1(1), hal. 50-55.
- Rindam, N., dan Haq, I., (2020), “Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah.” *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, 7(7), hal. 639-648
- Surya, D.M., (2018), “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh Dengan Dasar Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan.” *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2(2), hal. 169-186.
- Suyanto, H., dan Andriyanto, A.A., (2017), “Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan.” *Jurnal Yuridis*, 3(2).
- Randi, Y., (2020), “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Yurispruden*, 3(2), hal. 119-136.

Undang-undang

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Peraturan Pemerintah 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional
- Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19

Internet

- “Curhatan Karyawan Hotel Garden Palace dan Air Terjun Terindah di Jawa.” Diakses Oktober 19, 2020. <https://travel.detik.com>.
- “Dihantam Badai Corona Virus, Hotel Sanjaya PHK 74 Karyawannya dan Kini Hadapi Tuntutan Pesangon.” Diakses Oktober 19, 2020.

<https://palembang.tribunnews.com>.

“Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19.” Diakses Desember 1 2020.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5ea02c57c5dc8/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeuredampak-covid>.

“Imbas Corona, Lebih dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK dan Dirumahkan.” Diakses Oktober 16, 2020. <https://money.kompas.com>.

“Peta Sebaran Covid-19.” Diakses Oktober 15, 2020. <https://covid19.go.id>.

“Rekonstruksi Makna Kerugian dan Hasil Audit Sebagai Alasan PHK.” Diakses Desember 1, 2020.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5f0e79fea18f9/rekonstruksi-makna-kerugian-dan-hasil-audit-sebagai-alasan-phk-oleh--juanda-pangaribuan?page=2>, .