

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN KARENA
FORCE MAJEURE PANDEMI COVID-19**

Muhamad Irayadi

Ilmu Hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam, Jakarta Pusat, Indonesia
irayadi@gmail.com

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dengan alasan force majeure pandemi Covid-19 dan tindakan hukum yang dapat dilakukan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaturan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja akibat pandemi covid-19 serta perlindungan hukum terhadap pekerja karena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan jenis penulisan hukum normatif dengan pendekatan konseptual serta perundang-undangan. Sumber data yang digunakan berupa sumber data sekunder dan primer. Hasil penelitian ini adalah pengaturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peran pemerintah sangatlah penting untuk mengatasi terjadinya PHK yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dengan alasan force majeure pandemi Covid-19 terdapat di dalam Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perlindungan; Tenaga Kerja; Pandemi Covid-19

PENDAHULUAN

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang khas di dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) secara yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan PHK. Beliau mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada PHK.¹ Peneliti pun berpendapat bahwa PHK merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, lantaran setelah terkena PHK penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dikarenakan hilangnya penghasilan.

Umar Kasim juga mengemukakan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, sebab PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah PHK adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri, bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah.

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah

¹ Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum.*, Vol. 2 Tahun 2004. hlm. 26.

pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hamper sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.²

Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur mengenai hak dan kewajiban tersebut serta peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan, yang dimana hak tersebut harus diterima oleh pekerja berdasarkan atas perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan segala bentuk yang menjadi keharusan bagi pekerja untuk dipenuhi berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja yang telah dibuat bersama pengusaha. Dengan memenuhi hak serta kewajiban tersebut, maka para pihak tersebut telah memenuhi prestasinya dengan menjalankan perjanjian kerja yang telah dibuat bersama.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Situasi dunia sekarang ini sedang dilanda pandemi Coronavirus Disease (COVID-19). Hampir seluruh negara di dunia terkena wabah Covid-19. Berdasarkan data World Health Organization (WHO), virus Covid-19 telah terkonfirmasi di 223 negara di seluruh dunia.³ Pandemi Covid-19 di Indonesia diawali dengan temuan penderita Covid-19 pada 02 Maret 2020 Hingga pukul 15.00 WIB 18 Januari 2021, telah terkonfirmasi 917.015 kasus positif Covid-19 dengan 26.282 kasus meninggal dan 745.935 kasus sembuh.⁴

Penyebaran Covid-19 di Indonesia yang telah meluas membawa dampak pada sektor sosial ekonomi, penurunan pendapatan, pariwisata dan hiburan. Salah satu yang terkena dampak nya adalah para pekerja/buruh. Gelombang PHK mulai menerpa Indonesia, imbas pandemi Covid-19. Turunnya perekonomian akibat virus Covid-19 di dunia industry menyebabkan perusahaan melakukan PHK.⁵ Namun kebanyakan perusahaan melakukan PHK

kepada pekerjanya hanya dalam waktu satu hari tanpa mengikuti prosedur hukum ketenagakerjaan yang seharusnya.

Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi corona ini adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona hampir di seluruh wilayah Indonesia sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban

² Kaeron Sirih, Arah Politik Perburuhan, Republika, 26 April 2006, hlm. 4.

³ Dikutip dari <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> yang diakses pada tanggal 14 November 2022.

⁴ Dikutip dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran> yang diakses pada tanggal 18 November 2022

⁵ Syekh Nabilla Setiawan dan Nunung Nurwati, Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia, Universitas Padjadjaran, Tahun 2020, hlm.10

pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.⁶

Sebagian perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan tersebut kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh diantaranya adanya praktik unpaid leave (mencutikan pekerjanya, namun tidak dibayar), merumahkan pekerja, dan bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya secara sewenang-wenang.⁷

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan lebih dari 3,5 juta orang telah kehilangan pekerjaan imbas pandemi Covid-19. Secara rinci, berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2020, dari sektor formal terdapat 1.132.117 pekerja yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan, sementara yang terkena PHK mencapai 383.645 pekerja dari 41.236 perusahaan. Sedangkan sektor informal yang dirumahkan sebanyak 630.905 pekerja dari 31.444 perusahaan atau UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah).⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.⁹ Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan Antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia¹⁰. Spesifikasi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan alur komunikasi ilmiah dan menganalisa masalah yang ada yang akan disajikan secara deskriptif). Jenis data yang digunakan adalah

⁶ Eggy Septyadi Silaban, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19, *Jurnal Preferensi Hukum* Vol. 2, No. 3–November 2021, Hal. 543-547

⁷ Yusuf Randi, PANDEMI CORONA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, [Vol 3, No 2 \(2020\)](#), hlm. 119-136.

⁸ Dikutip dari <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-3,5-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni/full&view=ok> yang diakses pada tanggal 14 November 2022

⁹ Maringan, Nikodemus, (2015), Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, hlm. 2

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 13.

data sekunder. Data sekunder adalah antara lain mencakup bahan-bahan pustaka yang terkait penelitian, data sekunder mencakup: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure

Pada prinsipnya ketentuan force majeure diatur dalam Pasal 1244 KUH Perdata dan Pasal 1245 KUH Perdata yang menjelaskan:

Pasal 1244 KUH Perdata

“Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakan perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya.”

Pasal 1245 KUH Perdata

“Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”

Keadaan memaksa menurut para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasinya terhadap suatu kewajiban.¹² Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya, sehingga menyebabkan debitur tidak mungkin untuk menepati prestasinya. Sifat mutlak dan relatif keadaan memaksa menunjukkan perbedaan antara mutlak yang dikaitkan pembatalan atau batal terhadap suatu kewajiban debitur, dengan relatif yang diartikan dengan gugur. Pembatalan atau batal dikaitkan dengan musnahnya objek perjanjian, sedangkan relatif menunjukkan suatu prestasi dapat dilakukan oleh debitur tetapi tidak memiliki nilai dalam pandangan kreditur.¹³

Selanjutnya prinsip-prinsip hukum force majeure dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait penjelasan keadaan memaksa, atau force majeure dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan keadaan memaksa atau force majeure tersebut. Pengertian keadaan memaksa atau force majeure biasanya merujuk pada tindakan alam (act of God), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusakan, pernyataan perang, dan sebagainya).

Adapun pengaturan hukum terkait keadaan memaksa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni dalam ketentuan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 164 ayat satu (1) menjelaskan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Mengenai pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan secara sepihak seharusnya tidak

¹¹ *Ibid*

¹² Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, *Jurnal Hukum Unpar*, hlm. 4.

¹³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung, (selanjutnya disingkat Abdulkadir Muhammad I), 1993, hlm. 246

dapat dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, melainkan PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Adapun alasan-alasan dilaksanakannya PHK diantaranya pengunduran diri satas kemauan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan, pengunduran secara tertulis, pengunduran diri karena mencapai usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir terus menerus, dan pekerja telah meninggal dunia. Namun apabila pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dapat dihindari maka penyelesaian tersebut harus melalui perundingan terlebih dahulu yang telah di atur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (1) yang menyebutkan “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”Dan bunyi Pasal 151 ayat (2) yang menyebutkan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Terkait pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena Force Majeure didasarkan pada dua pengaturan perundang-Undangan yang berbeda. Pengaturan perundang-undangan tersebut adalah Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dimana KUH Perdata tidak memberikan suatu bentuk perlindungan hukum kepada pekerja dan terkait kejadian memaksa atau Force Majeure.

Jadi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah tercermin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun.¹⁴

Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁵ Hal ini sejalan dengan pendapat Imam Soepomo yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁶ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja kemudian

¹⁴ Ari Hermawan, Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Kertha Patrika, 2016, Vol. 38, hlm. 13

¹⁵ Zainal Asikin, dkk, (2004), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 65

¹⁶ Soepomo, Imam, (2003), Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Djambatan, hlm. 75

melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).¹⁷

Dewasa ini, masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan akan bahwa kenyataannya hubungan kerja Antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis,¹⁸ melainkan seringkali pula terjadi berbagai gejolak dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial, yang terkadang berakhir dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.

Semenjak meluasnya pandemi corona di Indonesia, hal ini berdampak terhadap hampir seluruh sektor antara lain kesehatan, ekonomi, industri dan sosial. Turunnya jumlah produksi otomatis menurunkan pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, sebagian pengusaha kesulitan mengelola keuangannya, tak terkecuali untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Kesulitan yang dihadapi tersebut kemudian mendorong pengusaha melakukan tindakan efisiensi sebagai bentuk mitigasi kerugian seperti merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan pekerja. Selain alasan efisiensi, kerugian yang dialami perusahaan akibat pandemic corona juga dinilai sebagai suatu peristiwa *force majeure* yang kemudian menjadi alasan untuk melakukan PHK.

Perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* atau untuk efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 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).”

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau *force majeure*. PHK yang dilakukan atas alasan adanya *force majeure*, sedangkan apa yang dimaksud dengan *force majeure* UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan, melainkan secara umum diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan *force majeure* adalah:¹⁹

1. Adanya kejadian yang tidak terduga;
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;
3. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
4. Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan risiko kepada debitur.

¹⁷ Randi, Yusuf, Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1, (2020, 1, Maret), hlm. 37

¹⁸ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkkPerindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure”, Kertha Semaya, Volume 5 , Nomor 1, ,(24, Oktober 2018) , hlm. 3

¹⁹ Harnowo, Tri.), Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian, , 30 Maret, 2020. Di akses pada tanggal 14 November 2022., Hukum Online.com.,<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>

Apabila dicermati, pengaturan mengenai force majeure yang terdapat dalam KUHPerdata tidak terdapat pasal yang mengatur force majeure secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam mengartikan apa yang dimaksud dengan force majeure.²⁰

Berdasarkan teori, force majeure dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu force majeure absolut dan force majeure relatif.²¹ Force majeure/overmacht absolut terjadi apabila pemenuhan prestasi itu tidak mungkin (ada unsur imposibilitas) dilaksanakan oleh siapapun juga. Sedangkan force majeure relatif terjadi ketika suatu perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan namun dengan pengorbanan atau biaya yang sangat besar dari pihak debitur.²² Apabila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya force majeure, maka force majeure dapat dibedakan atas:²³

1. Force majeure permanen

Suatu force majeure dikatakan bersifat permanen jika sama sekali sampai kapanpun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi.

2. Force majeure temporer

Sebaliknya, suatu force majeure dikatakan bersifat temporer bilamana terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu.

Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi corona sebagai alasan kahar atau force majeure untuk melakukan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan,

akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemic corona dapat dikategorikan kedalam yang sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Bila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan, pandemi corona termasuk kedalam force majeure yang bersifat temporer mengingat ketidakanggupan pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya hanya bersifat sementara sampai keadaan kembali normal.

Adanya kebijakan Pemerintah yang telah menetapkan pandemi corona sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah produk hukum dapat memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi corona sebagai suatu peristiwa yang menimbulkan keadaan memaksa (force majeure) karena secara eksplisit menyimpulkan bahwa pandemi corona dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional. Beberapa produk hukum itu seperti Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No. 12/2020), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan.

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut PP No. 21/2020), Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut Keppres No. 11/2020), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana (selanjutnya disebut UU No. 24/2007). Dalam Pasal 1 angka 3 UU

²⁰ Isradjuningtias, Agri, Chairunisa, Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, Veritas et Justitia, Volume 1, Nomor 1, Juni 2015, hlm. 146.

²¹ Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata. Jakarta: PT. Intermasa, 2002, hlm. 150

²² Badruzaman, Mariam, Darus, Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga (Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan), Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015, hlm. 35-36.

²³ Isradjuningtias, Agri, Chairunisa *Op.Cit.* hlm. 150.

No. 24/2007 menjelaskan bahwa bencana nonalam merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

Rahmat S.S. Soemadipradja dalam pendapatnya menjelaskan bila diperbandingkan dengan lingkup force majeure yang diatur dalam KUHPerdara maka terdapat perkembangan yang terjadi, bahwa lingkup force majeure tidak lagi terbatas pada peristiwa alam atau act of god, dan hilangnya objek yang diperjanjikan, tetapi sudah meluas kepada tindakan administratif penguasa, kondisi politik seperti perang.²⁴ Beberapa ruang lingkup atau jenis peristiwa tersebut berdasarkan yurisprudensi dan putusan Mahkamah Agung (MA) meliputi:

1. Resiko perang, kehilangan benda objek perjanjian yang disebabkan dari kuasa Yang Maha Besar: disambar halilintar, kebakaran, dirampas tentara Jepang dalam masa perang (Putusan MA RI No. Reg. 15 K/Sip/1957);
2. Act of God, tindakan administrative penguasa, perintah dari yang berkuasa, keputusan, segala tindakan administrative yang menentukan atau mengikat, suatu kejadian mendadak yang tidak dapat diatasi oleh pihak-pihak dalam perjanjian (Putusan MA RI No. 3389 K/Pdt/1984);
3. Peraturan-peraturan pemerintah (Putusan MA RI No. Reg. 24 K/Sip/1958); Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971); dan situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst);
4. Kecelakaan di laut, misalnya kapal tenggelam karena ombak besar memukul lambung kapal (Putusan MA RI No. 409 K/Sip/1983);
5. Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971);
6. Situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst).

Dalam praktik, penerapan ketentuan PHK dengan alasan efisiensi masih menjadi sebuah polemik mengingat terdapat dua penafsiran yang berbeda dalam memaknai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup, disisi lain ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.²⁵ Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya Nomor 19/PUU IX/2011 yang menguji konstitusionalitas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, menafsirkan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.²⁶

²⁴ Soemadipradja, Rahmat, S.S, *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia, 2010, hlm. 120.

²⁵ HariPutri, Ayu, Ratna & Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang* (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013), *Diponegoro Law Review*, Volume 5, Nomor 2, Maret 2016 hlm. 7.

²⁶ Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 263

Berdasarkan putusan MK tersebut, jelas bahwa kata “efisiensi” yang tercantum dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak serta-merta menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau dengan cara mengefisienkan biaya tenaga kerja dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Melainkan harus dimaknai bahwa PHK hanya boleh dilakukan oleh perusahaan terdampak pandemi corona apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi. Meskipun MK telah menetapkan pendiriannya mengenai ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut, namun dalam praktik pada lembaga Mahkamah Agung (MA) masih terdapat kontradiksi tersendiri. Hal itu tampak dalam beberapa putusan yang dikeluarkan Mahkamah Agung seperti putusan MA Nomor 391 K/Pdt.Sus/2010, Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010 dan Putusan Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dalam putusan tersebut, hakim cenderung menerima PHK karena alasan efisiensi tanpa perusahaan tersebut tutup. Hal ini bertujuan guna mempertahankan kelangsungan kegiatan operasional perusahaan. Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja.²⁷

Sementara itu, PHK karena alasan efisiensi hanya boleh diambil perusahaan sebagai bentuk langkah terakhir dengan terlebih dahulu menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (selanjutnya disebut SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004), yaitu:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. mengurangi jam kerja;
5. mengurangi hari kerja;
6. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19

Perlindungan para buruh dan tenaga kerja mendapatkan perhatian khusus dalam konsep negara hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Perlindungan buruh dan tenaga

kerja juga tertuang dalam Pasal 28 D Ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, menyatakan bahwa: “Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁷ Santoso, Budi, *Op.Cit.*, hlm. 409

Namun, ditengah jaminan perlindungan terhadap buruh dan tenaga kerja, terdapat permasalahan di dalamnya. Permasalahan buruh dan tenaga kerja bukanlah hal yang asing lagi ditelinga negara berkembang. Salah satu permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia. Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusahalah yang banyak mengakhirinya sehingga pemutusan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha.²⁸ Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.

Menurut Karel Vasak dalam teori perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM), hak atas pekerjaan dan upah yang layak merupakan generasi kedua HAM. Hak atas pekerjaan tersebut mencakup kebebasan dari PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang. Pada generasi ini hak-hak dikatakan sebagai hak-hak positif yang pemenuhannya membutuhkan peran aktif dari negara. Sesuai dengan prinsip obligation maka negara secara aktif harus melindungi hak-hak dan mencegah terjadinya pelanggaran atas hak-hak tersebut termasuk hak untuk tidak di-PHK secara sewenang-wenang. Dalam hal ini negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa undang-undang tidak akan mendorong individu untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang.²⁹

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerjaterhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh suatu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya.

Perusahaan yang melakukan pemberhentian terhadap pekerja dengan alasan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan misalnya alasan yang bersifat ekonomis, teknis, modernisasi, otomatisasi, nasionalisasi, restrukturisasi, efisiensi dan perampingan usaha, bukan berarti merupakan pemberhentian secara besar-besaran, tetapi lebih tepat disebut pengurangan pekerja karena pengurangan pekerja tidak ada sangkut pautnya dengan pribadi pekerja dan jumlah, di sini tidak menjadi ciri khas. Oleh karena itu perlu adanya prosedur khusus yang dibedakan dari peraturan mengenai pemberhentian perseorangan yang harus memperhatikan faktor-faktor khusus yang melekat pada pemberhentian karena keadaan perusahaan. Bagi perusahaan swasta yang hendak melakukan pemberhentian semacam ini harus minta izin ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.³⁰

Dalam hal berakhirnya suatu perjanjian kerja, hal ini dapat terjadi sebagaimana ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana salah satu penyebabnya perjanjian kerja karena adanya kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Mengacu pada ketentuan tersebut bahwa PHK yang dilakukan selama Pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan selama perjanjian itu mencantumkan klausul force majeure sebagai pengatur pengakhiran perjanjian kerja. Apabila pengusaha melakukan PHK yang berarti memutus perjanjian kerja secara sepihak, meskipun dengan dalil force majeure dalam hal ini pandemi Covid-19 ini pengusaha tetap dibebankan

²⁸ Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998), h. 126

²⁹ Vidya Prahassacitta, "Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung", *Jurnal Yudisial* Volume 6 Nomor 3 Desember 2013, hlm. 211

³⁰ Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* Volume 2 Nomor 2 Agustus 2019, hlm. 147

dengan kewajiban untuk memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang terdampak PHK, agar hak-hak pekerja dilindungi dan kewajiban pengusaha terlaksana sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan kewajiban tersebut, pastinya perusahaan memiliki kesulitan dalam menjalankan kewajibannya. Pada kewajiban pembayaran uang pesangon untuk sebagian karyawan yang terkena PHK sekaligus adalah beban yang lumayan berat, karena pengeluaran yang dikeluarkan untuk membayar pesangon para pekerja tidak sebanding dengan pemasukan yang ada saat ini. Di tengah pandemi seperti ini pastinya banyak kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, karena alasan ini perusahaan memilih kewajiban yang dianggap perusahaan paling urgensi untuk dilakukan tanpa harus melupakan kewajiban yang lain.

Mayoritas perusahaan dikarenakan hal tersebut memilih jalan untuk membayar kewajiban pesangon secara bertahap atau ditunda sampai situasi saat ini yang tergolong *force majeure temporer* dinyatakan selesai. Kewajiban pesangon yang tertunda dikarenakan *force majeure temporer* dapat dilakukan di kemudian hari dengan kesepakatan para pihak. Pihak pengusaha dan pihak pekerja yang terkena PHK dapat melakukan negosiasi untuk melakukan perjanjian yang dimana perusahaan tetap membayarkan pesangonnya namun dengan memberikan tenggang waktu untuk pelunasannya yang tertuang dalam bentuk perjanjian.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan, yang dimana tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu kepada pekerjaannya mengenai alasan PHK dan pesangon, maka tindakan ini merupakan perbuatan semena-mena dan sangat merugikan pihak tenaga kerja. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja massal dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 tanpa adanya pesangon ataupun pesangon tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian, melanggar hak untuk bekerja dan mendapat upah yang telah diatur dalam Pasal 28 D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Konvensi ILO Nomor 100 serta Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 menurut peneliti terdapat di dalam Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan yang dikeluarkan Kementerian Ketenagakerjaan. Namun peraturan yang dijadikan dasar perlindungan hukum tenaga kerja di situasi pandemi Covid-19 yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, tidak lain hanya kekhawatiran umum masyarakat Indonesia terhadap penularan covid-19, namun terhadap pemutusan, pemecatan terhadap tenaga kerja waktu tertentu tidak diterangkan. Perlunya direvisi kebijakan tersebut secepat mungkin. Walaupun telah ada payung hukum terhadap tenaga kerja dalam sebuah bentuk undang-undang belum bisa menjamin dan memberi rasa keadilan, kemanfaatan hukum itu sendiri.

Pekerja yang terkena PHK secara sewenang-wenang dapat melakukan penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam system hukum (*legal system*), di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan

melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa.

“1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dengan Undang-Undang.”

Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.³¹ Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja Setempat.

Di samping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke pengadilan negeri berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yaitu:

“Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu”

Sejak adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003, upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur di dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berikut peraturan pelaksanaannya;

1. Penyelesaian Di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitase atau melalui mediasi.

a. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu perundingan bipartit di tingkat perusahaan, dengan skala internal dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan Antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:³² Pasal 3 Ayat (2), Pasal 3

³¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 175.

³² Vykel H. Tering, (Maret, 2014), “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, *Lex Privatum*, Volume II Nomor 1, , hlm. 56.

Ayat (3), Pasal 4 Ayat (1), Pasal 4 Ayat (2), Pasal 4 Ayat (3), Pasal 4 Ayat (4), Pasal 6, Pasal 6 Ayat (2), Pasal 6 Ayat (2), Pasal 7 Ayat (3) dan (4)

b. Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib (mandatory), apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh para pihak. Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui mediasi paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut; Pasal 8, Pasal 10, Pasal 13 Ayat (1), Pasal 15 (Pasal 13 Ayat (2)).

c. Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi

merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory).³³

Di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut; Pasal 17 Pasal 18 Ayat (2), Pasal 20, Pasal 23 Ayat (1), Pasal 23 Ayat (2), Pasal 25

d. Arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.³⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase sama dengan bipartit atau konsiliasi paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Berdasarkan ketentuan Undang-

³³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009), h. 273.

Undang No 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitase diatur sebagai berikut; Pasal 29, Pasal 32 Ayat (1), Pasal 32 Ayat (2), Pasal 33 Ayat (1), Pasal 34 Ayat (1), Pasal 35 Ayat (1), Pasal 40 Ayat (1), Pasal 40 Ayat (2), Pasal 30 Ayat (3), Pasal 41, Pasal 42, Pasal 44 Ayat (1), Pasal 44 Ayat (2) dan Ayat (3), Pasal 44 Ayat (5), Pasal 48, Pasal 51 Ayat (1), Pasal 51 Ayat (2), Pasal 52 Ayat (1), Pasal 53.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya ada 2 (dua) lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.³⁵ Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap penyelesaian hubungan industrial. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, 1 (satu) hakim karir dan 2 (dua) hakim *ad hoc*. Pengadilan hubungan industrial disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal;

- a. Kewenangannya terbatas atau khusus
- b. Adanya hakim ad-hoc
- c. Adanya aturan-aturan khusus (*les specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hakim ad-hoc dalam pengadilan hubungan industrial adalah hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hakim ad-hoc masing-masing terdiri dari 1 (satu) orang dari organisasi pekerja dan 1 (satu) orang dari organisasi pengusaha.³⁶

Pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial khusus pengajuan gugatan oleh pekerja/buruh hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja (Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), disamping itu pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali secara khusus diatur dalam undang-undang. Kekhususan beracara di pengadilan hubungan industrial terletak antara lain pada pemeriksaan, jangka waktu perselisihan, biaya perkara, dan upaya hukum. Pemeriksaan dan jangka waktu penyelesaian Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam 3 (tiga) macam pemeriksaan, yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan dengan acara biasa, dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pada dasarnya beracara perdata di pengadilan dikenakan biaya (Pasal 4 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Biaya perkara tersebut untuk biaya kepaniteraan, untuk pemanggilan/

³⁵R. A. Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Februari 2018, h. 120.

³⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, (Mataram: PT Rajagrafindo Persada, 2004), h. 82.

pemberitahuan, dan biaya meterai. Adapun untuk beracara di pengadilan hubungan industrial tidak dikenakan biaya perkara, termasuk biaya eksekusi terhadap perkara yang nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00. Artinya untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 biayanya ditanggung negara. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari pengadilan hubungan industrial termuat dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni:³⁷

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Ditingkat pertama mengenai perselisihan keputusan hubungan kerja
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam menjalankan kewenangannya tersebut, pengadilan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata, kecuali yang diatur khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial juga memerintahkan kepada hakim untuk membantu para penggugat dalam mengajukan suatu surat gugatan. Dari ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilihat juga terkait dengan upaya hukum banding dan kasasi yang tersedia bagi para pihak. Terkait banding ke pengadilan tinggi, perselisihan hubungan industrial tidak mengenal upaya hukum banding. Dengan demikian atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan banding ke pengadilan tinggi.

Selain itu, terhadap putusan pengadilan hubungan industrial terkait dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir dan oleh karenanya tidak dapat diajukan upaya hukum, baik banding maupun kasasi. Sedangkan terkait dengan kasasi, upaya hukum ini hanya tersedia dalam hal perselisihan hak dan perselisihan keputusan hubungan kerja. Para pihak dalam perselisihan tersebut tidak menerima putusan pengadilan hubungan industrial dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan keputusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Perusahaan dan pekerja yang sedang mengalami sengketa Keputusan Hubungan Kerja dan memilih menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadikan upah proses dapat menjadi salah satu tuntutan Pekerja. Sesuai Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upah proses seharusnya dibayar sampai putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). sebagaimana yang

³⁷ Paulus A. Piter, "Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Lex Et Societatis* Vol. VI/Nomor 5/Jul/2018 hlm. 64

telah dikatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasalnya 155 Ayat (2) mengatakan bahwa selama belum ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap maka baik pekerja maupun pengusaha sama-sama melakukan kewajibannya.

Pertanyaan timbul apabila pekerja tidak menjalankan kewajibannya kepada perusahaan apakah perusahaan tetap wajib membayarkan upah proses. Hal ini tentunya sangat bergantung pada fakta persidangan dan dalil- dalil yang dibangun dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila sudah terjadi sengketa di pengadilan maka hakim yang berhak memutus berkaitan dengan berapa upah proses yang dapat dibayarkan atau perusahaan tidak wajib memberikan upah proses. Kecermatan dalam membangun dalil dan pembuktian para pihak yang bersengketa menjadi pertimbangan hakim dalam menentukan pembayaran upah proses. Perlu diperhatikan bersama dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011 frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ‘belum berkekuatan hukum tetap’. Hal demikian berarti memberikan makna apabila belum ada kekuatan hukum tetap (incraht) maka perusahaan harus membayarkan upah proses kepada pekerja. Oleh karena penafsiran Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai frasa “belum ditetapkan” harus dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”. Namun putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dalam prakteknya menimbulkan banyak penafsiran terutama berkaitan dengan kepastian hukum. Proses hukum bisa berlarut-larut berdampak upah proses yang dapat diklaim. Untuk memberikan kepastian hukum mengenai jangka waktu kewajiban pemberian upah proses dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, telah ditentukan sebagaimana berikut: “Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-XI/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (enam) Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 158 K/Pdt.Sus/2007 yang pada pokoknya memiliki kaidah hukum: “Upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selama-lamanya 6 bulan, sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015.

Jangka waktu 6 (enam) bulan tersebut apabila dibandingkan dengan proses penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur waktu bipartit 30 hari kerja, mediasi 30 hari kerja, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial 50 hari kerja, secara keseluruhan waktu penyelesaian hampir sama dengan perhitungan enam bulan kalender. Perlu diperhatikan bersama meskipun jangka waktu atas kewajiban pemberian upah proses telah ditentukan dalam SEMA Nomor 3 tahun 2015 dan diperkuat dalam beberapa Yurisprudensi, namun yang berwenang untuk menetapkan upah proses tetaplah hakim yang menangani perselisihan hubungan industrial. Menurut Peraturan perundang-undangan yang berlaku bisa saja hakim memberikan putusan menghukum perusahaan membayar upah proses selama enam bulan, lebih dari enam bulan atau sampai perkara berkekuatan hukum tetap.

KESIMPULAN

Pengaturan pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak yang diberikan oleh pelaku usaha dapat dilakukan yaitu berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut sudah sesuai dan telah jelas diatur dalam produk hukum positif di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yakni berupa pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri, pengunduran secara tertulis, pekerja melakukan kesalahan berat maupun pekerja mangkir terus menerus, dan apabila pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dapat dihindari maka penyelesaian tersebut harus melalui perundingan terlebih dahulu yang telah di atur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (1) dan (2).

Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi corona sebagai alasan force majeure untuk melakukan PHK, mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Disamping itu, pandemi corona juga dikategorikan sebagai peristiwa force majeure mengingat sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak. Adanya kebijakan Pemerintah yang menetapkan pandemic corona sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah peraturan hukum memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi corona sebagai suatu peristiwa force majeure karena secara eksplisit menyimpulkan pandemi corona dikategorikan sebagai bencana nasional berskala nasional.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dengan alasan force majeure pandemi Covid-19 terdapat di dalam Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan yang dikeluarkan Kementerian Ketenagakerjaan yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melakukan perlawanan hukum atas pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu upaya penyelesaian di luar pengadilan atau upaya penyelesaian melalui pengadilan.

REFERENSI

Jurnal:

- Agri Chairunisa Isradjuningtias, Force Majeure (*Overmacht*) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, *Jurnal Hukum Unpar*
- Ari Hermawan, Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, *Kertha Patrika*, 2016, Vol. 38
- Eggy Septyadi Silaban, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19, *Jurnal Preferensi Hukum* Vol. 2, No. 3–November 2021,
- HariPutri, Ayu, Ratna & Sonhaji, Solechan, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013), *Diponegoro Law Review*, Volume 5, Nomor 2, Maret 2016
- Isradjuningtias, Agri, Chairunisa, Force Majeure (*Overmacht*) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, *Veritas et Justitia*, Volume 1, Nomor 1, Juni 2015,
- Maringan, Nikodemus, (2015), Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3

- Paulus A. Piter, “Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Lex Et Societatis* Vol. VI/Nomor 5/Jul/
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure”, *Kertha Semaya*, Volume 5 , Nomor 1, ,(24, Oktober 2018)
- R. A. Aisyah Putri Permatasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Februari 2018,
- Randi, Yusuf, Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Volume 6, Nomor 1, (2020, 1, Maret),
- Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* Volume 2 Nomor 2 Agustus 2019
- Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004
- Vidya Prahassacitta, “Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung”, *Jurnal Yudisial* Volume 6 Nomor 3 Desember 2013
- Vykel H. Tering, (Maret, 2014), “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, *Lex Privatum*, Volume II Nomor 1
- Yusuf Randi, PANDEMI CORONA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Vol 3, No 2 (2020)

Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

Buku:

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung, (selanjutnya disingkat Abdulkadir Muhammad I), 1993

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009)

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)

Badruzaman, Mariam, Darus, *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga (Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015

Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010

Kaeron Sirih, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, 26 April 2006

- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, (Mataram: PT Rajagrafindo Persada, 2004)
- Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998),
- Soemadipradja, Rahmat, S.S, *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia, 2010
- Soepomo, Imam, (2003), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, 2002
- Syeikha Nabilla Setiawan dan Nunung Nurwati, *Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*, Universitas Padjadjaran, Tahun 2020.
- Zainal Asikin, dkk, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Web:

- Dikutip dari <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> yang diakses pada tanggal 14 November 2022.
- Dikutip dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran> yang diakses pada tanggal 18 November 2022
- Dikutip dari <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-3,5-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni/full&view=ok> yang diakses pada tanggal 14 November 2022
- Harnowo, Tri,), *Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian*, , 30 Maret, 2020. Di akses pada tanggal 14 November 2022., Hukum Online.com.,<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>