



DOI :

**PEMUTUSAN KONTRAK KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19  
DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 164 UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*Wilda Oktavianingrum Sudibyo<sup>1</sup>*  
*Ateng Sudibyo<sup>2</sup>*

**ABSTRACT**

Every citizen has the right to a decent job and livelihood for humanity, but the willingness of employment is so limited that not everyone gets the same luck in getting a job, especially in the field of formal work such as factory workers, office employees, people with professional work and others. With the Covid-19 pandemic in Indonesia, there are so many terminations carried out by employers, so that more and more citizens do not have jobs.

This research uses a normative juridical approach and the current research is descriptive analytical. Data collection is carried out through literature studies in order to obtain secondary data, both in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The technical analysis used in this study is a qualitative analysis technique.

Based on the results of the study, it is known that termination of employment can be carried out if the company closes due to compelling circumstances caused by the spread of Covid-19, but for termination of employment must be carried out in accordance with the provisions of Article 164 Undang-Undang Number 13 of 2003 concerning K Employment, but if a company experiences difficulties that can have an effect on employment, then termination must be a last resort. Arbitrary layoffs of workers in any situation, including in the covid-19 pandemic situation, are basically not allowed and legal remedies that can be made in the settlement of industrial relations disputes include through bipartite settlements, mediation, conciliation, arbitration, and industrial relations courts.

Keywords: Covid-19, Employment, Termination of Employment Contract.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister (S2) Ilmu Hukum UIN Bandung, email wildaoktaviani30@gmail.com

<sup>2</sup> Guru SMPN 1 Sindang, email atengsudibyo088@gmail.com



### **Abstrak**

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, namun kesediaan lapangan kerja sangat terbatas sehingga tidak semua orang mendapatkan keberuntungan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan terutama di bidang pekerjaan formal seperti buruh pabrik, karyawan kantor, penyandang pekerjaan profesi dan lain-lain. Dengan adanya pandemi Covid-19 di Indonesia menjadikan banyak sekali pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para pengusaha, sehingga semakin banyak warga negara yang tidak memiliki pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis. Pengambilan data dilakukan melalui studi kepustakaan dalam rangka memperoleh data sekunder, baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier. Adapun teknis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan oleh penyebaran Covid-19, akan tetapi untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir. PHK terhadap pekerja secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi pandemi virus Covid-19, pada dasarnya tidak diperbolehkan dan upaya hukum yang dapat dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantaranya melalui penyelesaian bipartait, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Covid-19, Ketenagakerjaan, Pemutusan Kontrak Kerja.



## A. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan<sup>3</sup> dari waktu ke waktu semakin luas dan kompleks<sup>4</sup> dengan segala permasalahan dan implikasinya dalam masyarakat. Setelah reformasi menuntut banyak perubahan dan penyempurnaan secara signifikan, sehingga diperlukan suatu kajian dan pemahaman sendiri karena tidak hanya dengan kepentingan pekerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi berkaitan juga dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Secara konstitusi diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>5</sup>. Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera, apalagi pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya. Namun demikian, kesediaan lapangan kerja sangat terbatas sehingga tidak semua orang mendapatkan keberuntungan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan, terutama di bidang pekerjaan formal seperti buruh pabrik, karyawan kantor, penyandang pekerjaan profesi dan lain-lain.

Bagi tenaga kerja<sup>6</sup> sendiri, dengan tuntutan ekonomi yang semakin hari semakin tinggi, maka tenaga kerja juga mengharapkan penghidupan yang layak, harapan mendapatkan upah atau gaji yang layak paling tidak sesuai dengan upah minimum daerah, walaupun gaji atau upah tersebut sebenarnya belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan dari pihak pengusaha sendiri sering melakukan perbuatan yang semena-mena dalam melaksanakan usahanya, sehingga tidak jarang berakibat kerugian bagi pekerja, seperti pemecatan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Berkaitan dengan PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja atau pengusaha yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan. Secara teori sebenarnya antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.<sup>7</sup>

<sup>3</sup>Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) menentukan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, semasa, dan sesudah hubungan kerja.

<sup>4</sup>Kompleks dapat diartikan sebagai: 1) mengandung beberapa unsur yang pelik, rumit, sulit, dan saling berhubungan: masalah yang dihadapinya sangat dan sulit dipecahkan. 2) sistem gagasan yang tertekan atau dikuasai oleh emosi sehingga dapat menimbulkan tingkah laku yang tidak wajar. Lihat Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, hlm. 584.

<sup>5</sup>Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>6</sup>Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lihat Pasal 1 angka 2 UUK. Bandingkan dengan Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI).

<sup>7</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003*



Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan, maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:<sup>8</sup>

Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja. Sedangkan hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

Adapun hak-hak dasar dan hak normatif tenaga kerja apabila dilihat dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Hak yang bersifat ekonomis, misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
2. Hak yang bersifat politis, misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya.
3. Hak yang bersifat medis, misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya.
4. Hak yang bersifat sosial, misalnya hak cuti, hak menikah, hak libur resmi, hak pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Usaha untuk lebih mengefektikan perlindungan hukum dan penegakan hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pekerja dengan meningkatkan pemahaman pekerja terhadap UUK secara utuh, sehingga pekerja dapat memahami sesuatu mana yang menjadi hak-haknya di samping kewajiban-kewajibannya yang harus dipatuhi.

---

*Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 102.

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 10.



Ada beberapa persoalan besar untuk mewujudkan keadilan serta kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, secara umum adalah melakukan rekonstruksi sistem hukum di Indonesia, dalam hal ini terkait hukum ketenagakerjaan, yang mana sistem hukum dimaknai pada struktur hukum (legislatif, eksekutif, yudikatif) yang membuat, menjalankan dan pengawasan dalam hukum perburuhan di Indonesia. Begitu pula substansi hukum yang seharusnya dimaknai dapat menjaga keadilan seutuhnya. Dan akar budaya hukum yang mesti dihormati bagi pembuat, penegak maupun masyarakat seutuhnya.<sup>9</sup> Tidak lain adalah langkah awal untuk menciptakan masyarakat yang adil, setara dan demokratis dalam negara.

Pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. Perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk ke dalam *force majeure* bencana alam atau tidak. Bagi pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan, terdapat 28,2 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK. Semuanya dengan beralasan *Force majeure*<sup>10</sup> dan berdasarkan hasil wawancara dengan Aji Halim Rahman selaku pengacara dari para perkerja yang di PHK di PT Multipratama Indahraya, sebanyak 41 orang yang di PHK dengan alasan *Force majeure*, padahal sampai saat ini PT Multipratama Indahraya masih berjalan sebagaimana mestinya dan tidak terkena dampak secara signifikan. Namun apabila PT Multipratama Indahraya terkena dampak pun belum

<sup>9</sup> Lawrence M. Friedman, *Law and Society An Introduction*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1977, hlm. 6-7. Lihat juga dalam Satya Arinanto, *Politik Pembangunan Hukum Nasional Dalam Era Pasca Reformasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 11. LBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum di Indoensia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 5.

<sup>10</sup> Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi di Covid-19 di Indonesia*, Jurnal Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 UIN Jakarta, 2020 hlm 192.



mencapai 2 tahun. Hal ini di pertegas pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja secara sepihak.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan karena pemutusan kontrak kerja tersebut, terkhususnya bagi para buruh dalam perusahaan, Imam Soepomo menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh 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 menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. Naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja berdalih dengan alasan "*force majeure*". Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang memperlumaskan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi covid-19. Oleh karena itu, ketidakjelasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di masa pandemic Covid-19 menjadi titik fokus penulis untuk membahas dan menganalisa lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi parapekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah terkait hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul "**Tinjauan Yuridis Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Dihubungkan Dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**"

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian diatas yang telah dikemukakan secara sistimatis, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dan diteliti, sehingga penelitian ini dapat dicapai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelas dan mempermudah pemahaman terhadap permasalahan, penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan kontrak kerja akibat pandemi berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?



2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja yang terkena pemutusan kontrak kerja akibat pandemi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan memahami pemutusan kontrak kerja akibat pandemi berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja yang terkena pemutusan kontrak kerja akibat *pandemic*

### **D. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan skema metode penelitian dengan penjabaran yuridis normatif menggunakan spesifikasi dengan sifat deskriptif. Pendekatan secara yuridis normatif didasarkan atas berbagai bahan hukum utama menggunakan cara mempelajari asas dan konsep hukum, serta teori-teori dalam lingkup yuridis serta regulasi hukum positif yang berkorelasi dalam aspek penelitian<sup>11</sup>. Pendekatan tersebut dikenal dengan pendekatan secara literatur kepustakaan, yang memiliki arti pendekatan menggunakan literatur buku, peraturan hukum, serta dokumen atau manuskrip lain yang berkorelasi berkaitan dengan penelitian ini. Kemudian setelah data yang diperoleh dari studi kepustakaan maupun studi lapangan akan dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah sebuah metode analisis data yang diperoleh dengan penelitian lapangan sesuai yang terjadi sebenarnya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh sebagai jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan.

### **E. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi Berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 1 angka (25) UUK merumuskan defenisi yuridis dari pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga elemen dari pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. Pengakhiran hubungan kerja.
- b. Sebabnya adalah karena suatu hal tertentu.
- c. Pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha

Dari defenisi yuridis tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai putusnya atau berakhirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang mengakibatkan

<sup>11</sup> Qamar, N., & Rezah, F. S. *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn). Makasar, 2020 hlm 65.



hilangnya atau hapusnya hak dan kewajiban di antara keduanya<sup>12</sup>. Artinya, pengusaha tidak lagi memberikan perintah dan upah kepada pekerja karena pekerja berhenti bekerja<sup>13</sup> yang berdampak langsung pada jaminan pendapatan bagi diri dan keluarganya.<sup>14</sup> Apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK, maka pengakhiran hubungan hukum merupakan berakhirnya hubungan kerja yang dasar perikatannya dibuat berdasarkan perjanjian kerja.

Alasan yang dilarang merupakan alasan-alasan yang tidak dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pelanggaran terhadap penggunaan alasan yang dilarang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja akan dinyatakan batal demi hukum dengan konsekuensi pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.<sup>15</sup>

Mengenai alasan yang dibolehkan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, UUK membedakannya dari faktor kehendak yaitu:

a. Kehendak dari pekerja.

Kehendak dari pekerja berkaitan keadaan-keadaan dari pekerja atau perbuatan dari pengusaha yang melanggar perjanjian kerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Keadaan dari pekerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja, adalah:
  - a) Pekerja mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 162 UUK.
  - b) Pekerja memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 167 UUK.
  - c) Pekerja/buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 172 UUK.
- 2) Kehendak dari pekerja karena pengusaha melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian kerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 169 UUK yang meliputi:
  - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.

<sup>12</sup> Auliana Rismita, *Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2020, hlm. 34.

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 158.

<sup>14</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2019, hlm. 72.

<sup>15</sup> Lihat Pasal 153 ayat (2) UUK.





- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja

b. Kehendak dari pengusaha.

Kehendak dari pengusaha berkaitan dengan keadaan-keadaan dari pengusaha atau perbuatan dari pekerja yang dikategorikan sebagai kesalahan pekerja yang mengakibatkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Kehendak dari pengusaha karena pekerja melakukan kesalahan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, adalah:
  - a) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UUK, meliputi:
    - (1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
    - (2) Memberikan ketenagakerjaan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
    - (3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
    - (4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja.
    - (5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
    - (6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - b) Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 168 UUK
- 2) Keadaan dari pengusaha yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, adalah



- a) Perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 UUK
- b) Adanya 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif, berupa perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 UUK.
- c) Perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam Pasal 165 UUK.

Bertitik tolak dari paparan diatas, ada istilah yang dimanakan dengan *force majeure* yaitu suatu kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja/buruh. Istilah yang digunakan dalam UUK untuk *force majeure* adalah keadaan memaksa.

Keadaan memaksa adalah suatu keadaan ketika debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada, yang disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kuasanya, seperti tindakan alam, gempa bumi, banjir, longsor, dan lain-lain. Di dalam hukum yang disebut *force majeure* adalah keadaan yang menyebabkan bahwa suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu perhubungan hukum tidak dapat dilaksanakan.<sup>16</sup>

Kondisi *force majeure* juga disebutkan Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdara yang menegaskan bahwa suatu keadaan dimana tidak terlaksananya apa yang diperjanjikan karena hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan debitur tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tersebut.<sup>17</sup>

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan menjelaskan bahwa *Overmacht* (keadaan memaksa) adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memberikan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).<sup>18</sup> Sedangkan Edy Sutrisno *force majeure* harus diartikan bahwa kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga pengusaha dan pekerja/buruh tidak dapat menjalankan kewajibannya masing-masing dikarenakan oleh keadaan yang tidak dapat dihindarkan atau diluar kemampuan manusia. Untuk menentukan keadaan-keadaan dimaksud sebagai keadaan *force majeure* ukurannya adalah apakah keadaan dimaksud

<sup>16</sup>Mustakim dan Syafrida, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 7 No. 8, 2020, hlm. 699.

<sup>17</sup> Rahmat S.S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/force majeure)*, PT. Gramedia, Jakarta, 2010, hlm. 72.

<sup>18</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980, hlm. 20.



sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dan diluar kemampuan manusia atau tidak.<sup>19</sup>

Keadaan memaksa dalam UUK 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, kerusuhan, pernyataan perang, dan sebagainya).

Covid-19 tidak terduga, tidak ada pihak yang mampu memprediksi apakah atau kapan Covid-19 dapat terjadi. PHK karena kondisi penyebaran Covid-19 jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam UUK, maka dapat dikaitkan dengan alasan *force majeure* sebagaimana diatur Pasal 164 UUK yang menyebutkan bahwa :

- a. 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).
- b. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- c. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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)

Dari ketentuan tersebut di atas dapat diartikan bahwa PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran Covid-19 sehingga untuk dilakukan PHK sesuai ketentuan Pasal 164 UUK dipersyaratkan haruslah perusahaan tutup dan/atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu melakukan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004. Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

<sup>19</sup> Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Tangerang , 2007, hlm.



- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;
- b. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- c. Mengurangi Jam Kerja;
- d. Mengurangi Hari Kerja;
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- f. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- g. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Ketentuan yang hampir sama juga terdapat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012 menyatakan:

“PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK”.

Dalam hal ini Covid-19 sudah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana nasional dengan ditetapkannya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 ini tidak serta merta dapat di jadikan alasan *force majeure* karena inti dari *force majeure* sendiri yaitu tidak bisa dilaksanakannya prestasi karena terhalang suatu keadaan yang memaksa. *Force majeure* sendiri digunakan ketika prestasi sama sekali tidak dapat dipenuhi, dan *force majeure* dapat diterapkan karena kondisi nyata halangan melaksanakan kewajiban dalam perjanjian bukan karena status darurat bencana nasional yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid-19 di Indonesia rata-rata melakukan PHK bukan karena perusahaannya tutup atau pailit, melainkan karna diberlakukannya *Work From Home* yang merupakan anjuran dari Pemerintah.

Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Hak Asasi Manusia, Mahfud MD, mengatakan bahwa anggapan Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid -19) Sebagai Bencana Nasional, menjadikan dasar untuk



membatalkan kontrak-kontrak keperdataan, terutama kontrak-kontrak bisnis merupakan kekeliruan. Di dalam hukum perjanjian memang ada ketentuan bahwa *force majeure* dapat dijadikan alasan untuk membatalkan kontrak. Namun menurutnya, spekulasi tersebut keliru dan meresahkan, bukan hanya dalam dunia usaha tetapi juga bagi pemerintah.

Mahfud MD, menjelaskan *force majeure* memang tidak bisa secara otomatis dijadikan alasan pembatalan kontrak tetapi memang bisa dijadikan pintu masuk untuk bernegosiasi dalam membatalkan atau mengubah isi kontrak. Kontrak harus tetap dilaksanakan sesuai dengan isinya karena menurut Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya. Dia menjelaskan dalam teori hukum, terdapat dua jenis *force majeure* yaitu absolut dan relatif.

*Force majeure* absolut adalah kejadian yang secara mutlak meniadakan kemampuan pihak untuk memenuhi prestasinya, seperti musnahnya bangunan yang dijadikan jaminan kontrak karena bencana alam. Dia mencontohkan bencana alam gempa di Palu pada 2018 yang menyebabkannya ambles dan hilang aset-aset seperti rumah-rumah dan hotel.

Sedangkan, *force majeure* relatif adalah perubahan keadaan tetapi masih ada alternatif-alternatif yang dapat disubstitusikan, dikompensasi, ditunda, dan sebagainya seperti terhalangnya penyampaian barang karena alat transportasi yang membawanya mengalami kecelakaan.<sup>20</sup>

Diperkuat pula Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*. Dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Menurut ketentuan pasal tersebut, maka *force majeure* dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

- a. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.
- b. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.<sup>21</sup>

Ini telah diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bila

<sup>20</sup>Muhammad Januar Rizki, *Penjelasan Prof Mahmud Soal Force Mejeure Akibat Pandemi Corona*, Melalui: <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan-prof-mahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona>. Diakses tanggal 20 April 2021.

<sup>21</sup> Subekti. R, *Hukum Perjanjian*, Inter Nusa, Jakarta, 1985, hlm. 148-149.



perusahaan sudah mendapatkan bukti berupa adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerjaannya dengan alasan “*Force Majeure/Keadaan Memaksa*”, dengan membuktikan terlebih dahulu jika peristiwa yang terjadi (yang menyebabkan adanya keadaan memaksa) tersebut bukanlah disebabkan kesalahannya dan berada di luar kuasa perusahaan. Sedangkan dalam hal melakukan “efisiensi”, perusahaan harus meletakkan PHK sebagai upaya terakhir. Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Putusan Mahkamah Konsitusi No : 19/PUU-IX/2011 yang telah menyatakan: “Pengusaha hanya dapat mem-PHK buruh dengan alasan efisiensi yang mana harus dimaknai dengan Perusahaan Tutup Permanen atau Perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Maka menurut penulis, bahwasannya PT Multipratama Indahraya ini termasuk kedalam *force Mejeure* relatif. Karena berdasarkan hasil wawancara dengan Aji Halim Rahman selaku pengacara dari para pekerja yang di PHK di PT Multipratama Indahraya, sampai saat ini PT Multipratama Indahraya masih berjalan sebagaimana mestinya dan tidak terkena dampak secara signifikan. Namun apabila PT Multipratama Indahraya terkena dampak pun belum mencapai 2 tahun. Hal ini di pertegas pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja secara sepihak.<sup>22</sup>

Selain hal tersebut, penulis juga mendapati bahwasannya PT Multipratama Indahraya tidak memberikan sisa gaji sesuai dengan *Internal Office Memo (IOM) Chief Human Capital* sebesar 65% (enam puluh lima per seratus) dari upah yang ditetapkan dimasa pandemi Covid-19 kepada pegawai yang telah di PHK selama 5 bulan hingga mendapatkan ketetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam hal wabah Covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan.

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Aji Halim Rahman, S.H., M.H selaku pengacara pihak pekerja yang di PHK di PT Multipratama Indahraya.



## 2. Upaya Hukum yang Dapat dilakukan oleh Para Pekerja yang Terkena Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pengusaha harus mengajukan permohonan ijin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya ijin adalah batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pekerja/buruh tetap harus bekerja, dan Pengusaha harus membayarkan upah selama belum ada keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, akan tetapi harus tetap membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.<sup>23</sup> Namun apabila perusahaan tidak memberikan upah dan hak-hak lain sebagaimana mestinya, maka menurut Pasal 96 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, maka hakim ketua sidang harus segera memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pada dasarnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara hukum diarahkan melalui penyelesaian non-litigasi. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat diselesaikan melalui 2 (dua) cara yakni non-litigasi dan litigasi sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi merupakan amanat khusus sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penyelesaian non-litigasi merujuk pada penyelesaian yang dilakukan oleh

<sup>23</sup> Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



kedua belah pihak diluar pengadilan secara musyawarah dengan mekanisme yang disepakati kedua belah pihak. Mekanisme non-litigasi tersebut antara lain penyelesaian melalui musyawarah Bipartit (dua pihak) dan/atau Tripartit (tiga pihak). Penyelesaian Tripartit menggunakan mekanisme Mediasi, Konsiliasi hingga Arbitrase sesuai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>24</sup>

Penyelesaian perselisihan non-litigasi harus memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam hubungan industrial. Kekuatan hukum mengikat pada mekanisme penyelesaian diluar pengadilan dalam perselisihan hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sehingga upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan selama waktu yang ditentukan tidak sekedar upaya tanpa solusi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak.

Penjelasan penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dilakukan dengan cara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, yaitu :

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Perundingan bipartit yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>25</sup> Dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit mengharuskan adanya komunikasi dua arah antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mencari jalan keluar (solusi) dari perselisihan antara kedua belah pihak. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perundingan bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagai salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial jika penyelesaian melalui bipartit ditolak salah satu pihak dan/atau penyelesaian melalui bipartit sudah dilaksanakan tetapi gagal mencapai kesepakatan bersama. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana diatur pada Pasal 4 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan syarat tidak tercapainya kesepakatan bersama atau gagalnya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dengan melampirkan bukti-bukti perundingan bipartit.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang

<sup>24</sup>Lihat Pasal 4 dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>25</sup> Pasal 1 Ayat (10) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.





ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.<sup>26</sup> Mediator sebagai mediator hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka (1) dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan oleh konsiliator pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator.

Konsiliator yaitu seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Sama halnya dengan proses penyelesaian mediasi, Undang-Undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan oleh konsiliasi adalah:

- 1) Perselisihan kepentingan;
- 2) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- 3) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

<sup>26</sup>Pasal 8 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>27</sup> Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dari penjelasan ketentuan diatas, maka penyelesaian perselisihan melalui arbitrase sebagai cara paling akhir dalam penyelesaian perselisihan non-litigasi. Dengan demikian, para pihak yang berselisih dan mengajukan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase menyadari bahwa putusan dari sistem arbitrase akan menjadi putusan final yang mengikat para pihak dan tidak dimungkinkan untuk melakukan gugatan lain setelah adanya putusan, baik dalam bentuk banding dan/atau menolak putusan maupun gugatan untuk diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan juga terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan dalam perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial atau secara litigasi merupakan upaya terakhir jika upaya pertama secara non-litigasi tidak dapat diselesaikan dan/atau diterima oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial.<sup>28</sup>

## F. Kesimpulan

1. PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran Covid-19, akan tetapi untuk dilakukannya suatu PHK harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 164 UUK dan dipersyaratkan pula perusahaan harus tutup dan/atau melakukan efisiensi terlebih dahulu untuk melakukan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir
2. PHK terhadap pekerja secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi pandemi virus Covid-19, pada dasarnya tidak diperbolehkan, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1)

---

<sup>27</sup>Erman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm. 14.

<sup>28</sup>Lihat Pasal 5 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



UUK, namun apabila PHK akibat wabah pandemi virus Covid-19 tidak dapat dihindarkan, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan dan upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya, baik secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.

### **G. Saran**

1. Bagi para pengusaha, sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dengan Pertimbangan yang sangat matang karena pengaruh dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri dan jika terpaksa memutuskan hubungan kerja maka harus dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan kedua belah pihak, supaya tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari.
2. Bagi pekerja, sebaiknya memahami Undang-undang tenaga kerja, sehingga apabila terjadi permasalahan terutama tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera di dalamnya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Tangerang , 2007.
- Erman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008.
- Lawrence M. Friedman, *Law and Society An Introduction*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1977.
- LBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum di Indoensia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2007.
- Qamar, N., & Rezah, F. S. *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn). Makasar, 2020 .
- Rahmat S.S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/force majeure*, PT. Gramedia, Jakarta, 2010.
- Satya Arinanto, *Politik Pembangunan Hukum Nasional Dalam Era Pasca Reformasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta, 1980.
- Subekti. R, *Hukum Perjanjian*, Inter Nusa, Jakarta, 1985.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2019.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pres, Jakarta, 2010.



## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **C. Sumber Lain**

Auliana Rismita, *Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2020.

Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi di Covid-19 di Indonesia*, Jurnal Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 UIN Jakarta, 2020 .

Muhammad Januar Rizki, *Penjelasan Prof Mahmud Soal Force Mejeure Akibat Pandemi Corona*, Melalui: <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan-prof-mahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona>, Diakses tanggal 20 April 2021.

Mustakim dan Syafrida, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 7 No. 8, 2020.