

## ANALISIS HUKUM TERHADAP PHK DI ERA PANDEMI COVID 19 DARI PERSPEKTIF UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN

Herman Brahmana <sup>1)</sup>, Agus Irawan <sup>2)</sup>, Indah Qur'ani Br Ginting <sup>3)</sup>, Irenia Eliansi Sianita Br Sidabutar <sup>4)</sup>, Intan Anastya Br Ambarita <sup>5)</sup>

Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia <sup>1,3,4,5)</sup>

Fakultas Hukum & Ekonomi Bisnis Universitas Adiwangsa Jambi, Jambi, Indonesia <sup>2)</sup>

Corresponding Author : [brahmanarandal@gmail.com](mailto:brahmanarandal@gmail.com) <sup>1)</sup>, [agusirawan11222@gmail.com](mailto:agusirawan11222@gmail.com) <sup>2)</sup>, [indahqurani1405@gmail.com](mailto:indahqurani1405@gmail.com) <sup>3)</sup>, [ireniaeliansi09@gmail.com](mailto:ireniaeliansi09@gmail.com) <sup>4)</sup>, [intanambarita111@gmail.com](mailto:intanambarita111@gmail.com) <sup>5)</sup>

### Abstrak

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum yang mengatur tentang pekerjaan sebelum, selama, serta sehabis bekerja. Pada akhir tahun 2019, hampir seluruh dunia dilanda penyebaran wabah, yakni adanya kehadiran Pandemi Covid-19 (Virus Corona). Virus Corona telah menjadi momok yang menakutkan bagi bangsa Indonesia, sehingga menyebabkan perekonomian bangsa mengalami degradasi pada saat itu, hal ini tidak terlepas juga dari peran pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan yang ada, yaitu dilahirkan kebijakan PPKM yang mempunyai tujuan melakukan pembatasan kegiatan sosial diantara masyarakat, yang menyebabkan banyaknya pelaku usaha makro dan UMKM yang gulung tikar dan menyebabkan juga terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja massal di beberapa perusahaan yang ada pada saat itu. Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penulisan ini ialah metode penelitian hukum normative, yang dimana dalam metode ini melakukan kajian terhadap referensi bacaan buku, jurnal, maupun UU untuk selanjutnya dikelompokkan menjadi data primer, sekunder, dan tersier. Alasan utama Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada pihak perusahaan kepada sipekerja yaitu banyak perusahaan menjadikan Covid-19 sebagai dasar diputuskan hubungan kerja tersebut terhadap karyawan. Frasa *Force Majeur* dalam pasal 164 ayat (1) membuka peluang kepada perusahaan menggunakannya untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerjakepada karyawannya. Menurut pengusaha Covid-19 sangat berpengaruh pada kegiatan produksi perusahaan. Menurut UU ketenagakerjaan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Adapun dalam melaksanakan perundingan tersebut yang paling diutamakan ialah penyelesaian di luar ruang mahkamah atau musyawarah, dan jika juga tidak ditemukan solusi yang tepat, maka dilanjutkan di ruang mahkamah.

**Kata Kunci : Covid-19, Force Majeure, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### Abstract

*Labor law is a law that regulates work before, during and after work. At the end of 2019, almost the whole world was hit by the spread of the plague, namely the presence of the Covid-19 Pandemic (Corona Virus). The Corona virus has become a frightening specter for the Indonesian nation, causing the nation's economy to experience degradation at that time, this is also inseparable from the role of the government in issuing existing policies, namely the birth of the PPKM policy which has the aim of limiting social activities among the community, which caused many macro and MSME business actors to go out of business and also caused mass layoffs in several companies*

#### History:

Received : 25 Mei 2023

Revised : 10 Juni 2023

Accepted : 23 Juli 2023

Published: 31 Agustus 2023

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



*that existed at that time. The research method that the researcher uses in this writing is the normative legal research method, in which this method conducts a study of reading references to books, journals, and laws to be further grouped into primary, secondary, and tertiary data. The main reason for the layoffs that occurred on the part of the company to the workers was that many companies used Covid-19 as the basis for terminating the employment relationship with employees. The phrase Force Majeur in article 164 paragraph (1) opens opportunities for companies to use it to carry out layoffs for their employees. According to businessmen, Covid-19 has had a huge impact on the company's production activities. According to the Labor Law, efforts to resolve industrial relations disputes, namely Termination of Employment (PHK), must be carried out through prior negotiations. As for carrying out these negotiations, the priority is the settlement outside the courtroom or deliberation, and if the right solution is not found, then it will be continued in the courtroom*

**Keywords :** Covid-19, Force Majeure, Work termination

## **PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang**

Hukum dan Ketenagakerjaan memiliki sebuah konsep, dimana konsep ini memiliki makna yang berbeda-beda (Diana et al., 2017). Hukum memiliki sebuah arti sebagai norma, dimana norma ini memiliki kekuasaan yang berwenang, yang dimaksud dengan pengertian ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja yang dapat mengerjakan sesuatu dalam hal mengemas sesuatu yang bersifat benda maupun pelayanan dalam rangka memenuhi nafkah pribadi, hal inilah yang tertuang di UU ketenagakerjaan, terkait defenisi ketenagakerjaan. Oleh karena itu Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum yang mengatur tentang pekerjaan sebelum, selama, serta sehabis bekerja.

Pada akhir tahun 2019, hampir seluruh dunia dilanda penyebaran wabah, yakni adanya kehadiran Pandemi Covid-19 (Virus Corona), yang sudah menyebar sangat luas termasuk dengan Indonesia. Semua negara kesusahan dan kesedihan untuk menangani Virus Corona ini. Virus Corona telah menjadi momok yang menakutkan bagi bangsa Indonesia, sehingga menyebabkan perekonomian bangsa mengalami degradasi pada saat itu, hal ini tidak terlepas juga dari peran pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan yang ada, yaitu dilahirkan kebijakan PPKM yang mempunyai tujuan melakukan pembatasan kegiatan sosial diantara masyarakat, yang menyebabkan banyaknya pelaku usaha makro dan UMKM yang gulung tikar dan menyebabkan juga terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja massal di beberapa perusahaan yang ada pada saat itu.

Alasan utama Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada pihak perusahaan kepada sipekerja yaitu banyak perusahaan menjadikan Covid-19 sebagai dasar diputuskan hubungan kerja tersebut terhadap karyawan (Muslim, 2020). Adapun yang menyebabkan beberapa perusahaan berani melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi covid 19, yaitu *force majeure* berawal dari Keputusan Presiden yang menyatakan Virus Covid-19 adalah Bencana Nasional padahal bila diteliti secara langsung perusahaan-perusahaan tersebut masih melakukan aktivitas produksi sebagaimana adanya. UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu badan usaha yang telah berbadan hukum dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja

terhadap karyawan apabila badan usaha tersebut secara meyakinkan telah tidak mendapatkan laba atau rugi dengan jangka waktu 2 (dua) tahun secara terus-menerus atau dapat juga jika dalam situasi memaksa. Tentu hal tersebut sangat kontradiktif jika kita korelasikan terhadap pandemi covid 19 yang belum genap 2 tahun pada saat itu. Artinya force majeure yang selama ini dijadikan kambing hitam oleh perusahaan sebagai alibi agar dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawannya adalah tidak tepat di mata hukum. UU ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap badan usaha yang telah berbadan hukum agar sangat mengupayakan tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan, jika terjadi suatu masalah, harus ada terlebih dahulu langkah-langkah yang ditempuh dalam mencari solusi sebelum memilih Pemutusan Hubungan Kerja sebagai keputusan. Pemutusan Hubungan Kerja ialah usaha terakhir perusahaan untuk mengambil suatu keputusan. Bila semua upaya pencegahan tidak berhasil, maka diambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemerintah secara resmi menyatakan Corona adalah bencana nasional yaitu dengan lahirnya “Peraturan Pemerintah/Perpu No 1 Tahun 2022 dan Keppres No 12 Tahun 2020. Hal inilah yang dimanfaatkan oleh beberapa pelaku usaha makro untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawannya, dan tentu hal ini masih menjadi pro-kontra di mata hukum jika kita kaitkan dengan UU ketenagakerjaan yang menyatakan syarat-syarat suatu perusahaan dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan adalah hanya dalam keadaan jika tidak mendapatkan untung lagi atau rugi dan jika dalam situasi memaksa.

Dengan demikian dari latar belakang yang sudah dikemukakan, maka kami peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian melalui tulisan dengan judul “**Analisis Hukum Terhadap Phk Di Era Pandemi Covid 19 Dari Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan**”.

## **b. Kerangka Teori dan Konsepsi**

### **1. Kerangka Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum menurut Utrecht mempunyai beberapa arti, 1) kepastian hukum ialah suatu hal yang dapat membuat suatu subjek hukum memiliki pengetahuan tentang hal yang melanggar hukum dan hal yang tidak melanggar hukum untuk diperbuat. 2) Kepastian hukum juga merupakan alat bagi masyarakat dalam memiliki perlindungan hukum terhadap segala kebijakan pemerintah yang ada. Hal tersebut timbul dengan adanya konflik norma sehingga menimbulkan aturan yang mengatur di dalam masyarakat. Kepastian hukum mengacu pada hukum dimana hukum itu secara jelas, konsisten yang dapat ditegakkan kapan saja ditegakkan.

### **2. Kerangka Konsepsi**

Adapun dalam tulisan yang dibuat oleh penulis disini memiliki beberapa kata yang harus diterjemahkan maknanya sebagai kerangka konsepsi, yaitu ::

a) Pekerja/Buruh

Merupakan subjek hukum yang memiliki makna sebagai manusia yang melakukan pekerjaan dengan tujuan mencari nafkah.

b) Perusahaan

Merupakan badan usaha yang memiliki makna dalam hal ini telah berbadan hukum dan skala besar, yang mempunyai karyawan sebagai orang yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan tersebut serta mengupah karyawan tersebut oleh apa yang telah dikerjakannya.

c) Hubungan Kerja

Merupakan sesuatu kesepakatan yang tercipta oleh pemilik perusahaan dengan karyawannya yang berlandaskan hukum secara tertulis serta memuat hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang di dalamnya.

d) Pemutusan Hubungan Kerja

Merupakan sesuatu keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan secara sepihak dengan tujuan mengakhiri kesepakatan yang disebut hubungan kerja yang telah disepakati sebelumnya.

e) Covid-19

Merupakan sebuah jenis virus yang telah ditetapkan dunia melalui WHO sebagai virus berbahaya dan bersifat menular yang mampu mengancam keberlangsungan hidup manusia dengan akibat dan gejala yang dimilikinya.

f) Perjanjian Kerja

Merupakan sebuah landasan hukum yang dibangun dengan kesepakatan oleh pihak-pihak yang ada yaitu pelaku usaha dan karyawan-nya, yang dimana memuat hal-hal apa saja yang harus dipatuhi oleh karyawan dan hal-hal apa saja juga yang harus menjadi hak karyawan tersebut.

g) Perselisihan Hubungan Industrial

Merupakan suatu akibat hukum yang terjadi karena telah terjadinya peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas oleh pengusaha terhadap karyawannya dan biasanya dalam hal ini karyawan menuntut hak-hak nya kepada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penulisan ini ialah metode penelitian hukum normative, yang dimana dalam metode ini melakukan kajian terhadap referensi bacaan buku, jurnal, maupun UU untuk selanjutnya dikelompokkan menjadi data primer, sekunder, dan tersier.

### **b. Sifat Penelitian**

Penelitian yang penulis gunakan ialah deskriptif, dengan demikian adapun tujuannya yaitu menganalisis dan menggambarkan dari kejadian yang berupa suatu keadaan dan dampak yang dihadapi oleh karyawan yang terkena PHK di era pandemic virus corona saat ini.

## **B. Sumber Bahan Hukum**

### **a. Bahan Baku Primer**

Merupakan sumber yang memiliki sifat authoritative yang bermakna memiliki otoritas. Bahan yang digunakan yaitu perundang-undangan, catatan resmi serta yurisprudensi.

### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder ialah berfungsi untuk penjelasan pada bahan hukum primer, contohnya di dalam perundang-undangan, hasil peneliti dan hasil karya dari bagian hukum.

### **c. Bahan Hukum Tersier**

Merupakan bahan hukum yang dijadikan sebagai pelengkap dalam sebuah penulisan, adapun yang menjadi bahan hukum tersier ialah internet, blogspot, serta tulisan-tulisan lain non hukum namun masih berkaitan dengan permasalahan yang ada.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan dan membutuhkan beberapa Teknik pengumpulan data seperti:

### **a. Studi Kepustakaan**

Metode ini dibuat ke dalam pengumpulan data sekunder yang terdapat pendapat para sarjana hukum, jurnal dan beberapa dokumen.

### **b. Wawancara**

Merupakan suatu percakapan antara peneliti dan narasumber yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## **D. Analisis Data**

Adapun analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitatif, yang merupakan analisis dengan menggunakan data melalui peraturan perundang-undangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Menurut UU Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungannya dapat dilakukan

oleh beberapa sebab, yaitu:

a. Mengundurkan diri

Setiap karyawan dalam hal mengundurkan diri melalui prosedur yang tepat maka menurut UU ketenagakerjaan mendapat uang penggantian hak:

1. Sisa hak libur dalam 12 bulan Sejumlah uang sebagai akomodasi transportasi karyawan dari rumah nya ke kantor.
2. Biaya Alternatif tempat tinggal serta perawatan kesehatan yang jumlahnya 15% dari jumlah uang penghargaan terhadap karyawan berkualifikasi.
3. Hak-Hak lainnya, dimana sebelumnya telah dilakukan kesepakatan yang tertuang dalam lembaran kesepakatan kerja.

b. Mengundurkan diri karena pensiun diatur dalam ketentuan pasal 167 yaitu:

1. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang diputuskan oleh perusahaan kepada karyawan yang umurnya telah mendekati kategori purna dan sebelumnya perusahaan tersebut sudah mengikutsertakan karyawan tersebut dalam program pension, notabene preminya ditanggung sepenuhnya dari pelaku usaha, oleh karena itu karyawan tersebut tidak akan memperoleh uang penghargaan masa kerja.
2. Jika terdapat perbedaan nominal terhadap jumlah uang yang didapatkan oleh karyawan dalam program pensiun dengan jumlah uang penghargaan masa kerja, perbedaan nominal tersebut akan dipenuhi oleh perusahaan.
3. Jika karyawan sudah diikutsertakan sebelumnya oleh pengusaha kepada masa proyeksi purna, yang berarti ada sejumlah uang yang akan dibayarkan terhadap karyawan itu setiap bulannya kedepannya, maka uang penghargaan masa kerja (pesangon) tidak akan diterima oleh karyawan tersebut.
4. Hal-Hal yang diatur pada beberapa ayat di atas, bisa juga ditetapkan berbeda pada kesepakatan kerja di lapangan.
5. Jika pekerja/buruh yang tidak diikutsertakan oleh pihak pengusaha pada program pensiun yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiunnya, maka pelaku usaha tersebut harus membayarkan sejumlah uang penghargaan masa kerja terhadap karyawan tersebut yang totalnya telah ditetapkan oleh undang-undang.
6. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghapuskan hak-hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Karyawan meninggal dunia. Jika terjadi situasi tersebut maka keluarga yang merupakan ahli waris akan menerima sejumlah 2x uang pesangon yang biasanya diberikan terhadap karyawan yang di PHK dan hak-hak lainnya yang telah ditetapkan undang-undang.

d. Melakukan pelanggaran. Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran terhadap

perjanjian kerja yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap hal itu tetap akan menerima sejumlah biaya sebagai alternatif hak dari karyawan yang dipecah tersebut. Adapun terhadap pelanggaran apa saja yang akan membuat karyawan dapat dipecah, UU ketenagakerjaan telah mengaturnya sebagai berikut :

1. Adanya tindakan yang bersifat pidana yang dilakukan di lingkungan kantor.
  2. Menyampaikan informasi yang tidak sesuai dengan fakta yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.
  3. Kedapatan menggunakan dan/atau mengedarkan barang yang mengandung zat adiktif atau narkotik di lingkungan perusahaan.
  4. Adanya penyerangan, adanya pengancaman atau pengintimidasi terhadap sesama karyawan / pengusaha di ruang lingkup kantor.
  5. Melakukan penghasutan terhadap sesama karyawan/pelaku usaha agar merencanakan sesuatu yang melawan hukum.
  6. Melakukan kecerobohan atau dengan sengaja melakukan tindakan yang merusak barang-barang kepunyaan perusahaan sehingga menyebabkan kerugian bagi pengusaha.
  7. Melakukan kecerobohan dan/atau dengan sengaja melakukan pembiaran kepada rekan-rekan kerja pada situasi yang berbahaya di lingkungan kerja.
  8. Melakukan pembongkaran dan memeberikan informasi tanpa izin dari atasan kepada pihak lain yang tidak berhak menadapatkan informasi tersebut, kecuali dalam hal penyidikan/kepentingan Hukum.
  9. Tindakan-tindakan lain oleh pekerja/buruh di lingkungan kerja yang dapat dikenakan ancaman pidana penjara selama 5 (lima) tahun atau lebih.
- e. Pelanggaran tidak berat. Adapun Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan bukan saja dikarenakan pelanggaran berat, namun dapat juga terjadi karena pelanggaran tidak berat. Adapun pelanggaran tidak berat tersebut yaitu kalau karyawan melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Adapun karyawan yang di Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran tidak berat tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap menerima sejumlah uang pengganti hak dan uang penghargaan yang nominal telah diatur oleh undang-undang).

Ada juga pendapat dari ahli hukum Sudibyo dan Mario terhadap alasan-alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan atas si pekerja/buruh yaitu:

- a. Karena keuangan
  1. Produksi perusahaan yang menurun menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan hasil produksi.
  2. Penghasilan perusahaan menurun.
  3. Menurunnya kemampuan perusahaan sehingga tidak dapat melaksanakan kewajiban memberikan uang kepada pekerja/buruh sebagai hak mereka atas

pekerjaan yang telah mereka lakukan.

4. Pelaksanaan penyusunan meminimalisir pengeluaran perusahaan, sala
  5. satunya ialah dengan menekan jumlah karyawan.
- b. Alasan pekerja/buruh.
1. Ketidakmampuan pekerja dalam bekerja dan kurangnya kapasaitas pekereja sesuai standar yang diharapkan atau melebihi yang dibutuhkan oleh perusahaan, meskipun pekerja/buruh telah diberikan kesempatan.
  2. Tidak adanya perilaku baik, ketidak jujuran, tidak ada tanggungjawab, tidak hadir berturut-turut.
  3. Tidak sehat secara fisik.
  4. Karena pengusaha telah meninggal dan tidak ada ahli waris maka perusahaan ditutup.

#### **b. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Menurut UU ketenagakerjaan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industiral yaitu Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Adapun dalam melaksanakan perundingan tersebut yang paling diutamakan ialah penyelesaian di luar ruang mahkamah atau musyawarah , dan jika juga tidak ditemukan solusi yang tepat, maka dilanjutkan di ruang mahkamah. Terkait perundingan secara musyawarah di luar ruang mahkamah hal ini dinamakan bipartit yaitu perundingan di antara dua pihak yaitu antara perusahaan dan karyawan. Jika upaya biparti belum juga menemukan hasil yang baik maka selanjutnya akan dilaksanakan Tripartit, biasanya melalui Mediasi, walaupun dalam Undang-Undang dibuka kemungkinan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Konsiliasi dan Arbitrase.

Menurut Ibu Maymoonah Sitanggang S.H., M.H tidak pernah dilakukan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja selain dengan cara mediasi. Jika dalam perundingan melalui Tripartite belum juga menemukan hasil yang memuaskan antara pihak-pihak maka dalam hal ini pihak yang sebagai penengah akan menerbitkan rekomendasi yang bersifat pendapat kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika salah satu pihak baik buruh maupun pengusaha keberatan terhadap anjuran tersebut dapat mengajukannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat yaitu domisili kantor perusahaan tersebut terletak.

Dengan demikian, cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial PHK, bisa ditempuh dengan langkah sebagai berikut:

- a. Di luar pengadilan:
  1. Penyelesaian dengan Bipartite: Penyelesaian melalui Bipartite diajukan oleh salah satu pihak, biasanya perundingan tersebut dimohonkan oleh pekerja/buruh. Penyelesaian melalui bipartite yaitu penyelesaian dengan cara



mengadakan perundingan atau musyawarah antara pekerja dan pelaku usaha. Jika perundingan bipartit tersebut berhasil mengeluarkan hasil yang memuaskan bagi pihak-pihak maka selanjutnya akan dibuatkan nota kesepakatan bersama untuk dilakukan pendaftaran ke PHI agar mempunyai kekuatan hukum eksekutorial. Dan sebaliknya jika perundingan bipartit tersebut tidak mengeluarkan hasil yang baik di antara pihak-pihak, biasanya salah satu pihak akan melayangkan pengajuan penyelesaiannya dengan perundingan Tripartite kepada Dinas Ketenagakerjaan/Mediator.

2. Penyelesaian melalui Mediasi: penyelesaian ini sering juga disebut Tripartite. Ada tiga pihak di dalamnya yaitu pelaku usaha, karyawan yang di Putus Hubungan kerjanya dan dinas ketenagakerjaan sebagai penengah dalam hal ini. Apabila antara para pihak tercapai kesepakatan, maka dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama, agar mempunyai kekuatan hukum maka para pihak diwajibkan melaksanakan pendaftaran pada PHI sesuai domisili para pihak berpekar. Dan jika tidak tercapai kesepakatan, mediator (Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan) akan menerbitkan surat anjuran dan disampaikan kepada para pihak pengusaha atau pekerja/buruh.
  3. Penyelesaian melalui Konsiliasi: Merupakan langkah yang ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dengan mengikutsertakan konsiliator netral sesuai kesepakatan kedua belah pihak yang bertugas menengahi perselisihan tersebut. Dalam praktiknya hal ini jarang dilaksanakan, karena menurut Ibu Maymoonah Sitanggang S.H., M.H. dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja biasanya selalu menggunakan penyelesaian secara mediasi.
  4. Penyelesaian melalui Arbitrase: merupakan salah satu langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimana dalam hal ini biasanya pihak yang berperan ialah persatuan organisasi karyawan dengan menyelesaikannya di luar ruang mahkamah untuk selanjutnya hasilnya ditetapkan secara tertulis yang dibuat oleh arbiter yang nanti putusannya bersifat final dan binding.. Dalam praktiknya hal ini tidak pernah dilakukan, karena menurut Ibu Maymoonah Sitanggang S.H., M.H. dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja selalu menggunakan penyelesaian secara mediasi.
- b. Tahapan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan:
1. Pengusaha ataupun pekerja/buruh yang keberatan terhadap anjuran dapat mendaftarkan gugatan ke PHI (Sub Kepaniteraan) Hubungan Industrial di perusahaan di mana pekerja/buruh dipekerjakan dengan membayar biaya perkara jikan tuntutan nya melebihi nilai sebesar Rp150.000.000,00 dan jika kurang dari Rp150.000.000,00 maka dibebaskan dari pihak perkara.
  2. Proses Pemeriksaa perkarannya: Dilakukan menurut hukum acara perdata pada umumnya.

3. Putusan Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial): Bilamana salah satu pihak keberatan, maka selama 14 hari akan diberikan waktu agar melakukan pengajuan kasasi kepada Mahkamah Agung (MA).

**c. PERPU Nomor 1 Tahun 2022 dan KEPRES Nomor 12 Tahun 2020 sebagai Bencana Nasional dapat Dijadikan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak selalu disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan para pekerja/buruh. Namun ada alasan lain bagi pengusaha untuk memberhentikan pekerja/buruh. Alasan lain yang dimaksud adalah *force majeure*.

Frasa *Force Majeur* dalam pasal 164 ayat (1) membuka peluang kepada perusahaan menggunakannya untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya. Menurut pengusaha Covid-19 sangat berpengaruh pada kegiatan produksi perusahaan. Terhambatnya kegiatan produksi berdampak pada pendapatan hasil perusahaan yang mengakibatkan pengusaha tak mampu membayar gaji bagi pekerjanya yang menjadi kewajibannya. Dan menurut perusahaan, virus corona digolongkan ke dalam suatu keadaan yang sebelumnya tidak dapat diprediksi karena di luar kemampuannya sehingga tidak dapat mencegahnya.

Menurut Ibu Maymoonah Sitanggang S.H., M.H. selaku Sub koordinator Syarat Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, beliau mengatakan bahwa selama Covid-19 banyak perusahaan melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya dengan menggunakan dalil *force majeure* yang disebabkan oleh Bencana Nasional yaitu Covid-19, yang dimana melalui Keppres tentang ditetapkan virus corona sebagai bencana nasional. Sejak dinyatakan oleh pemerintah dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana nasional Covid-19, banyak para pelaku usaha melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya karena menganggap bahwa Keputusan Presiden itu sebagai dasar pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan *Force Mejeure*.

Bila dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai alasan yang dapat digunakan seorang pelaku usaha untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja erhadap karyawannya, maka wajar saja pada masa pandemi covid 19 banyak pelaku usaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Pandemi Covid 19 telah resmi dinyatakan sebagai bencana nasional yang dimana hal ini dimanfaatkan oleh beberapa legal perusahaan yang ada untuk dikorelasikan dengan keadaan *force majeure*.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian dan penjelasan tentang keadaan memaksa/*force majeure* sebagaimana disebutkan dalam pasal 164 ayat (1), KUHPerduta juga tidak memberikan pengertian secara detail tentang keadaan memaksa/*force majeure* selain meletakkan penjelasan yang jika dimaknai ialah sesuatu hal yang mendadak terjadi dan tidak diduga sebelumnya, namun hal ini dalam ruang lingkup perjanjian kredit.

Oleh karena itu maka beberapa ahli hukum di Indonesia mengeluarkan tentang keadaan memaksa/*force majeure* antara lain sebagai berikut:

1. R. Subekti, keadaan memaksa/*force majeure* sebagai alasan bagi debitur terbebas untuk membayar ganti rugi
2. Purwahid Patrik, keadaan memaksa/*force majeure* adalah kondisi dimana debitur tidak mampu lagi melakukan kewajibannya dikarenakan sesuatu hal yang tidak terduga atau memaksa atau darurat yang dihadapkan kepadanya dan yang bukan karena kehendaknya juga maka hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya.
3. Abdulkadir Muahmmad, keadaan memaksa/*force majeure* adalah Situasi dimana debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya dikarenakan bukan keinginannya juga.
4. M. Yahya Harahap keadaan memaksa/*force majeure* adalah ketika debitur tidak lagi mampu melakukan pemenuhan terhadap kewajibannya dikarenakan situasi yang darurat yang merupakan bukan keinginan dan perbuatannya.

## **SIMPULAN**

1. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu alasan ekonomis, alasan tentang diri pribadi yang bersangkutan dan alasan tentang pribadi .
2. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dilakukan melalui 2 cara yaitu di luar pengadilan melalui (perundingan Bipartite dan Tripartite/Mediasi) dan penyelesaian di Pengadilan Negeri (PN), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui gugatan dengan proses penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan Hukum Acara Perdata.
3. PERPU dan KEPRES menetapkan bahwa pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nasional, tetapi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas tidak menyebutkan Bencana Nasional merupakan keadaan yang dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **A. Saran**

- a. Sebaiknya Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan/Mediator jika terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja harus memperhatikan alasan-alasan yang menyebabkan terjadinya perselisihan dan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Sebaiknya dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan/Mediator harus berupaya melakukan penyelesaiannya ditingkat Tripartit atau mediasi.
- c. Sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak perusahaan kepada pekerja/buruh dengan alasan pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nasional dan menafsirkannya sebagai keadaan memaksa/*force majeure* yang tidak

diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidaklah tepat, karena keadaan memaksa *force majeure* diperuntukkan untuk perikatan perdata murni (di bidang kekayaan dan perjanjian timbal balik), bukan hukum perburuhan (hukum publik).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta : Prenada Media Group, 2016, hal 281-282.
- Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Berdasarkan Asas Keadilan)*, Yogyakarta: LaksBang, 2017, hal.156.
- Diana, P., Suwena, I. K., & Wijaya, N. M. S. (2017). Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Pariwisata Di Desa Mas Dan Desa Peliatan, Ubud. *Jurnal Analisis Pariwisata ISSN, 1410, 3729*.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hal. 147.
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2020, hal.190.
- Muslim, M. (2020). PHK pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3)*, 357–370.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet8, Kencana, Jakarta, 2013.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : PT Raja Grafindo, Persada, 2003.