

PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN KEADAAN MEMAKSA (*OVERMACHT*) DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Sarah Delya Sekar Ardiningrum¹, H. Umar Said S,² Isdiyana Kusuma Ayu.³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono No. 193, 65144, Tel. (0341) 551932
Email: 21801021161@unisma.aci.id

ABSTRACT

Covid-19 is a disease caused by a type of corona virus, namely Sars-Co-V-2. Covid-19 is included in the category of force majeure, namely circumstances that arise beyond human control. As a result of the virus, the state and society experienced many losses, one of which was in the business sector, namely the termination of employment on the grounds that COVID-19 was a forced situation. The problem of this research examines the factors of layoffs according to the Manpower Act; whether covid-19 is an overmacht; as well as whether layoffs as a reason for the covid-19 pandemic are legal according to the law. This research method uses a normative juridical approach with a statutory approach (statue approach) and a conceptual approach (conceptual approach). Layoff factors are regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, one of which is a state of coercion. Covid-19 is a state of coercion because it occurs beyond human control. Layoffs on the grounds of Covid-19 as a state of coercion are not legal according to law, because Covid-19 in Indonesia has only entered 1.5 years, not yet 2 years.

Key words : Covid-19, force majeure, work termination.

ABSTRAK

Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh jenis virus corona yaitu Sars-Co-V-2.⁴ Covid-19 masuk dalam kategori keadaan memaksa/ *force majeure* yaitu keadaan yang muncul diluar kendali manusia. Akibat dari virus tersebut, negara dan masyarakat mengalami banyak kerugian, salah satunya di bidang bisnis yaitu adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan covid-19 sebagai keadaan memaksa. Permasalahan penelitian ini mengkaji faktor PHK menurut Undang-undang Ketenagakerjaan; apakah covid-19 termasuk *overmacht*; serta apakah PHK sebagai alasan pandemi covid-19 sah menurut hukum. Metode penelitian ini menggunakan yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) Faktor-faktor PHK diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satunya adalah keadaan memaksa. Covid-19 termasuk keadaan memaksa karena terjadi diluar kendali manusia. PHK dengan alasan Covid-19 sebagai keadaan memaksa tidak sah menurut hukum, karena Covid-19 di Indonesia baru memasuki 1,5 tahun belum 2 tahun.

Kata kunci: Covid-19, keadaan memaksa, pemutusan hubungan kerja

PENDAHULUAN

Hak warga negara dalam hal mendapat pekerjaan diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/ buruh

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

⁴ WHO, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>.

dalam menjamin hak-hak dan kesamaan kesempatan serta mewujudkan perlakuan tanpa diskriminasi. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan mewujudkan manusia serta warga Indonesia yang sejahtera, adil, makmur serta menyeluruh, baik materiil ataupun spiritual.⁵ Tidak hanya mengatur tentang hak-hak dan perlindungan hukum bagi para pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja oleh para pengusaha. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁶

Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja/buruh 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 pengganti sesuai Pasal 156 ayat (4).

Munculnya virus covid-19 yang lalu menyebar ke Indonesia sejak pertengahan bulan Maret tahun 2020 menjadikan sebuah bencana bagi negara dan masyarakat. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid – 19) Sebagai Bencana Nasional. Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.⁷ Peningkatan kasus corona di Indonesia telah menimbulkan banyak kerugian bagi bangsa dan masyarakat, termasuk di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam bisnis, pandemi ini telah menjadi kontroversi antara pelaku ekonomi yang terlibat dalam perjanjian. Keadaan ini membuat peluang bagi debitur untuk melepaskan kewajibannya. Akibatnya, banyak perusahaan yang terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawannya karena perusahaan sudah tidak mampu melaksanakan prestasinya.

Meskipun para pihak ingin melaksanakan prestasi sesuai isi perjanjian, tetapi terdapat kondisi tertentu yang membuat suatu perjanjian berpotensi untuk tidak dapat dicapai. Keadaan-keadaan tersebut sering disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan memaksa. Keadaan dimana kegagalan salah satu pihak tidak dapat memenuhi prestasi bukan karena kesalahan

⁵ Ujang Charda S., (2014), *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, h. 25

⁶ Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha: ", Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11 (2).

⁷ Yusuf Randi, (2020), 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan', Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 3(2). h. 120

secara pribadi, melainkan karena sifat alamiah yang timbul sebagai penghambat pencapaian prestasi yang mengarah pada sektor-sektor tertentu, terutama dalam perekonomian.⁸

Dalam kasus ini, covid-19 dapat diartikan sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* (*overmacht*). Keadaan memaksa adalah keadaan dimana debitur gagal memenuhi kewajiban kepada pihak kreditur yang disebabkan oleh kejadian diluar kuasa pihak yang bersangkutan. Apabila diteliti, tidak ada defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif. Dampak dari penetapan *force majeure* akan menimbulkan hukum baru bagi para pihak, dan tidak dapat dikatakan sebagai wanprestasi dalam perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak sebelumnya.

Keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam KUHPerdara buku ketiga tentang perikatan. Pasal 1244 KUHPerdara, Pasal 1245 KUHPerdara, Pasal 1444 KUHPerdara dan Pasal 1445 KUHPerdara. Keempat pasal tersebut memang tidak menjelaskan definisi *force majeure* akan tetapi mengidentifikasi unsur – unsur *force majeure*. Unsur pertama yaitu peristiwa tidak terduga, unsur kedua tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, unsur ketiga tidak ada etikad buruk dari debitur, unsur keempat keadaan itu menghalangi debitur berprestasi.

PEMBAHASAN

A. Faktor Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Menurut F.X. Djumialdji, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.⁹

Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang melakukan PHK selama pandemi Covid-19, salah satunya adalah MNC Group, Perusahaan melakukan PHK secara besar-besaran dengan alasan pandemi Covid-19. Sejumlah mantan karyawan PT MNC Aladin Indonesia, pengelola situs penjual tiket Mister Aladin, mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 19/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst. Gugatan ini diajukan pada Rabu 13 Januari 2021, dengan klasifikasi perkara, Perselisihan Pemutusan Hubungan

⁸ Rasuh, Dary John, (2016), “Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”. Jurnal Lex Privatum, Vol. IV/No. 2, h. 175

⁹ F.X. Djumialdji, (2005), *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika. h. 45

Kerja Sepihak. Penggugat yakni Panca Adi Putra dkk, dengan tergugat MNC Aladin Indonesia.¹⁰ Salah satu mantan karyawan MNC Group, Ahmad Mora Saputra mengatakan “Perusahaan beralasan melakukan PHK terhadap karyawan karena terdampak pandemi Covid-19. Saya selaku mantan karyawan sangat menyayangkan PHK yang dilakukan oleh Perusahaan. Apalagi sesuai arahan dari Kementerian Ketenagakerjaan PHK seharusnya dijadikan sebagai pilihan terakhir namun di sini perusahaan malah melakukan pilihan sebaliknya, perusahaan mengambil kebijakan pertama dengan melakukan pemutusan kerja kepada lebih dari 30% karyawan yang ada di MNC Aladin Indonesia”.

PT. MNC Aladin Indonesia melakukan PHK dengan alasan terkena dampak dari pandemi Covid-19. Namun pekerja/buruh yang di PHK merasa perusahaan melakukannya secara sepihak sebelum selesainya kontrak kerja yang disetujui pekerja serta perusahaan. Karyawan MNC Group yang terkena PHK mengatakan bahwa perusahaan melakukan PHK dengan tidak melihat hak yang didapatkan pekerja. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi syarat-syarat kontrak kerja sehingga menimbulkan perselisihan yang berujung pada konflik hubungan kerja.

Jika dilihat dari kejadian diatas, bila sudah terdapat perjanjian antara pengusaha dengan pekerja sebelum adanya kejadian yang memaksa, maka perjanjian tersebut harus di selesaikan terlebih dahulu agar tidak semena-mena dalam melakukan PHK. Perjanjian yang telah ditandatangani dan disetujui oleh para pihak akan mulai berlaku pada saat penandatanganan, oleh karena itu para pihak mempunyai kewajiban untuk menjamin terlaksananya perjanjian tersebut.¹¹

Asas *pacta sunt servanda* bukan hanya masalah moral dalam perjanjian tetapi juga masalah hukum yang akan timbul jika salah satu pihak tidak dapat melaksanakan, termasuk debitur. Memang, jika dibawa ke pengadilan, hakim tidak dapat mencampuri isi perjanjian yang telah ditandatangani oleh pihak tersebut.¹²

Asas *pacta sunt servanda* terkandung dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUHPerdata, yang menurutnya semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang menandatangani. Perjanjian dapat ditarik kembali hanya

¹⁰ Syahrizal Sidik dan CNBC Indonesia. ‘Waduh! PHK Tanpa Pesangon, Eks Karyawan Gugat MNC Group.’ (2021) < <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210115094439-17-216173/waduh-phk-tanpa-pesangon-eks-karyawan-gugat-mnc-group>>. Diakses 6 November 2021.

¹¹ Sinaga, Niru Anita, “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian”. Jurnal Binamulia Hukum, Vol. 7 No. 2, Desember (2018), h. 111.

¹² Budiwati, Septarina, "Prinsip *Pacta Sunt Servanda* dan Kekuatan Pengikatnya dalam Kontrak Bisnis perspektif Transendental". Prosiding konferensi nasional tentang hukum transendental (2019), h. 42-43.

dengan persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang sepenuhnya dinyatakan oleh Undang-undang. Dalam pasal tersebut dengan jelas dinyatakan bahwa perjanjian tidak dapat ditarik kembali, maka setelah perjanjian tersebut tentunya mereka harus memenuhi kewajibannya satu sama lain secara penuh untuk mencapai tujuan. Bahkan jika ada pengecualian dalam editorial berikutnya, dalam praktiknya kesepakatan tidak mungkin dapat diterima bersama.¹³

Menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja harus didasari alasan kuat dan sah, sebagaimana yang disebutkan dalam UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, Bab IV Ketenagakerjaan, poin 42 tentang penyisipan pasal 154A jo UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Berikut adalah faktor-faktor PHK :

- 1) Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- 2) Efisiensi, baik diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak, karena mengalami kerugian;
- 3) Mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;
- 4) Adanya *force majeure*;
- 5) Dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;
- 7) Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja
 - b. membujuk atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - c. tidak membayar upah tepat waktu 3 bulan berturut-turut atau lebih
 - d. memerintahkan pekerja melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
 - e. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja yang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja;
 - i. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - ii. Pekerja /buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, harus memenuhi syarat :

¹³ Bahri, Syaeful. "Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Pada Testatment Yang Dibuat Di Hadapan Notaris Dalam Prespektif Keadilab". Jurnal Akta, Vol. 4 No. 2 Juni (2017), h. 154.

- (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- (2) tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - a) Pekerja/buruh mangkir;
 - b) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - c) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
 - d) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampui batas 12 (dua belas) bulan;
 - e) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - f) Pekerja/buruh meninggal dunia.

B. *Overmacht* dalam Pandemi Covid-19

Setelah dikeluarkannya Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, covid-19 masuk kedalam kategori keadaan memaksa (*overmacht*) dimana keadaan memaksa sendiri dalam arti luas mempunyai arti yaitu suatu keadaan yang terjadi diluar kendali manusia yang tidak dapat dihindari.¹⁴ *Overmacht* juga dapat dikatakan jika debitur gagal memenuhi kewajibannya.

Overmacht dalam norma hukum di Indonesia termasuk di dalam hukum kontrak. Hukum ini menfokuskan dan menekankan kewajiban untuk melaksanakan kewajiban sendiri (*self-imposed* kewajiban). Dianggap bagian dari hukum perdata karena pelanggaran kewajiban yang ditentukan dalam kontrak sepenuhnya menjadi tanggung jawab para pihak dalam kontrak.¹⁵

Dalam KUHPerdata Pasal 1244, Pasal 1245, Pasal 1444, dan Pasal 1445 hanya menjelaskan tentang unsur-unsurnya saja. Unsur *overmacht* yaitu peristiwa tak terduga, debitur tidak dapat bertanggung jawab, debitur tidak memiliki etika buruk, dan keadaan debitur menghalangi berprestasi.

¹⁴ Kejaksaan Agung, 1985, Peristilahan dalam Praktek, Kejaksaan RI, Jakarta

¹⁵ M. Mutharom., 'Asas-asas Perjanjian suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak?': jurnal vol.26.no.1.mei 2017.h.50

Terdapat 2 macam *overmacht*, *overmacht* absolut yaitu dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada kreditur dan *overmacht* relatif yaitu suatu keadaan yang menjadikan keadaan seseorang menjadi memaksa, sebagai akibatnya berada pada keadaan yang serba salah, keadaan memaksa untuk berperilaku dan berbuat melanggar Undang-undang yang bukan merupakan sikap rata-rata orang untuk memilih resiko dari tindakan besar.¹⁶

Namun tidak semua perusahaan dapat dikategorikan dalam *overmacht* di masa pandemi ini. Contohnya perusahaan di bidang kesehatan. Dalam hal ini, permintaan produksi di bidang kesehatan mengalami peningkatan karena memang sangat di butuhkan dalam pencegahan peningkatan penyebaran dan penyembuhan covid-19. Selain itu perusahaan yang tidak masuk dalam *overmacht* adalah jika perusahaan mendapatkan intensif dari pemerintah dalam program pemulihan Ekonomi Nasional yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.23 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional.

Program Pemulihan Ekonomi Nasional yang berkontribusi di bidang perusahaan dengan cara memberikan intensif kepada dunia perusahaan untuk menjaga kesinambungan agar dunia usaha tetap bergerak, meminimalisir jumlah PHK dan menjaga level pengangguran. Program yang dilakukan adalah dengan intensif pph 21 ditanggung pemerintah, pembebasan PPh 22 impor, pengurangan angsuran PPh, pengembalian pendahuluan PPn, penurunan tarif PPh badan, dan stimulus lainnya.¹⁷

Jika dilihat kembali pada unsur-unsur *overmacht*, pandemi covid-19 memenuhi unsur dan dapat dikatakan *overmacht* yang termasuk dalam *overmacht* relatif yang berarti debitur terhalang melaksanakan kewajibannya dan menimbulkan korban yang besar. Sebenarnya kata “relatif” memiliki makna yaitu suatu keadaan dimana debitur masih bisa melakukan prestasinya, namun tertunda. Namun dengan adanya keadaan memaksa relatif ini harus ditinjau kembali menurut isi, maksud dan tujuan dari kedua belah pihak, jika tidak keadaan ini akan dipergunakan atau dijadikan alasan secara semena-mena.

C. PHK Sebagai Alasan Pandemi Covid-19

¹⁶ Adami Chazawi, (2014), *Pelajaran Hukum Pidana Bagian 2*, Jakarta: Rajawali Pers, h.37.

¹⁷ <https://djpb.kemenkeu.go.id/>

Alasan PHK harus jelas dan disertai bukti yang kuat. Misalnya, perusahaan yang mengalami kerugian harus dapat menunjukkan laporan keuangan dalam 2 tahun terakhir.

Pasal 164 dan 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami *force majeure* atau dalam keadaan memaksa. Dilihat dari faktor-faktor terjadinya PHK yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adanya *force majeure* atau keadaan memaksa. Presiden Indonesia menetapkan Keppres No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid -19, dengan demikian menjadi penyebab kuat bagi debitur untuk gagal memenuhi kewajibannya karena keadaan yang tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dihindari. Meskipun Covid-19 ditetapkan sebagai keadaan memaksa, ini menimbulkan kontroversi di kalangan pengusaha maupun pekerja. Dalam perjanjian yang telah terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kasus virus Covid-19 ini tidak bisa langsung digambarkan sebagai situasi *force majeure*. Pasal 164 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika telah telah merugi berkelanjutan selama 2 tahun. *Force majeure* termasuk *overmach* relatif, yaitu dimana merupakan suatu keadaan debitur sangat tidak mungkin untuk memenuhi utangnya atau dimungkinkan untuk melunasi utangnya, tetapi memerlukan lebih dari suatu pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kerugian sangat besar. Menko Polhukam Moh. Mahfud MD, mengatakan keadaan yang dikarenakan Covid-19 tidak dapat digunakan untuk *force majeure*.¹⁸

Menurut ketentuan Pasal 1245 KUHPerdara, tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga. Karena keadaan yang dipaksakan atau hal-hal di luar rencana, debitur tidak dapat melakukan atau melakukan apa yang seharusnya tidak dilakukannya. Tentu saja PHK dengan alasan *force majeure* tidak bisa dibenarkan, karena Covid-19 belum lebih dari dua tahun sejak diumumkan oleh Presiden pada awal Maret tahun 2020.

Karena Covid-19 merupakan peristiwa yang tidak disengaja selama periode kontrak kerja, maka penyebab *force majeure* tidak dapat dimanfaatkan jika perjanjian yang ditandatangani pada saat wabah menyebabkan pemutusan hubungan kerja yang menular. Pemutusan hubungan kerja bisa dikategorikan *force majeure* atau keadaan memaksa jika perusahaan tutup permanen akibat terus - menerus merugi atau keadaan memaksa. Jika perusahaan mengalami kerugian, perusahaan harus memberikan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik.¹⁹

¹⁸ Menko Mahfud: Keppre Bencana Nasional Tak Bisa Menjadi Dasar Force Majeure
<https://news.detik.com/berita/d-4976489/menko-mahfud-keppres-bencana-nasional-tak-bisa-jadi-dasar-force-majeur>

¹⁹ Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, (2008), '*Dapatkah Untung Uang PHK*', Jakarta: Penerbit PPM, h. 29

KESIMPULAN

1. Faktor-faktor pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, bab IV Ketenagakerjaan, poin 42 tentang penyisipan pasal 154A jo Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Salah satu faktor tersebut adalah keadaan memaksa / *force majeure*.
2. Covid-19 dapat dikatakan sebagai *overmacht* dan masuk dalam *overnacht* relatif. Karena Covid-19 merupakan suatu kejadian yang diluar kendali manusia.
3. PHK dengan alasan Covid-19 sebagai keadaan memaksa tidak sah menurut hukum, karena Covid-19 di Indonesia baru memasuki 1,5 tahun belum 2 tahun menurut Pasal 164 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 19/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst, mengabulkan permohonan penggugat (karyawan), tetapi putusan belum tetap (*inkracht*) dan tergugat (perusahaan) sedang mengajukan permohonan kasasi. Sampai skripsi ini dibuat belum ada putusan dari Mahkamah Agung.

SARAN

1. Dalam keadaan seperti ini, pengusaha seharusnya bisa mengambil langkah lain sebelum menetapkan PHK kepada karyawannya sehingga tidak menyebabkan kerugian kedua belah pihak. Seperti mengurangi jam kerja, melakukan dialog dua arah, penghematan biaya produksi, membatasi atau menghapus lembur.
2. Untuk pekerja/buruh sebaiknya berdiskusi membicarakan hal tersebut kepada pengusaha agar menemukan jalan terbaik sebelum dilakukannya phk.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Buku

- Adami Chazawi, (2014), *Pelajaran Hukum Pidana Bagian 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, (2008), *‘Dapatkah Untung Uang PHK’*, Jakarta: Penerbit PPM.
- F.X. Djumialdji, (2005), *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, (2004), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 8, Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa
- Ujang Charda S., (2014), *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang.

Jurnal

- Bahri, Syaeful. “Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Pada Testatment Yang Dibuat Di Hadapan Notaris Dalam Prespektif Keadilab”. *Jurnal Akta*, Vol. 4 No. 2 Juni 2017.
- Budiwati, Septarina, "Prinsip Pacta Sunt Servanda dan Kekuatan Pengikatnya dalam Kontrak Bisnis perspektif Transendental". *Prosiding konferensi nasional tentang hukum transendental* (2019).
- M. Mutharom., *‘Asas-asas Perjanjian suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak?’*: jurnal vol.26.no.1.Mei 2017.
- Rasuh, Dary John, (2016), *“Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”*. *Jurnal Lex Privatum*, Vol. IV/No. 2.
- Sinaga, Niru Anita, “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian”. *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol. 7 No. 2, Desember (2018).
- Sri Hidayani dkk, *“Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha: , Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2).
- Yusuf Randi, (2020), *‘Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan’*, *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2).

Internet

- Program Pemulihan Ekonomi Nasional <https://djpb.kemenkeu.go.id>
- Menko Mahfud: Keppres Bencana Nasional Tak Bisa Menjadi Dasar Force Majeure, <https://news.detik.com/berita/d-4976489>
- Syahrizal Sidik dan CNBC Indonesia. ‘Waduh! PHK Tanpa Pesangon, Eks Karyawan Gugat MNC Group.’ (2021) < <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210115094439-17-216173/waduh-phk-tanpa-pesangon-eks-karyawan-gugat-mnc-group>>. Diakses 6 November 2021.
- WHO, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>.