

# Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Bayu Kurniawan<sup>1</sup>, Arikha Saputra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum dan Bahasa, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received Jul 12, 2022  
Revised Aug 16, 2022  
Accepted Aug 30, 2022

### Keywords:

Covid-19;  
Force Majeure;  
Pemutusan Hubungan  
Kerja.

## ABSTRACT

Corona Virus Disease 19 has spread to many countries, including Indonesia. The Covid-19 pandemic has had many impacts on people's lives, especially in the economic sector. There are many workers who have experienced layoffs due to this pandemic. This layoff is considered one of the efficiencies imposed by PT Hanchen Industrial Indonesia in the midst of the pandemic. PT. Hanchen Industrial Indonesia does not have sufficient income to be able to carry out production activities. Due to the lack of income resulting in production being stopped, in the end the company PT. Hanchen Industrial Indonesia decided to terminate the employment of its workers on the grounds of Force Majeure. PT. Hanchen Industrial Indonesia for workers who are laid off based on the Circular Letter of the Minister of Manpower, employers continue to pay wages in full to workers in the form of basic wages and fixed allowances as long as workers are laid off, and for workers who have been terminated the form of protection provided by PT. Hanchen Industrial Indonesia, namely based on the legislation that the law requires PT. Hanchen Industrial Indonesia to provide severance pay, service fee/service fee and compensation/entitlement compensation.

## ABSTRAK

Corona Virus Disease 19 sudah banyak tersebar diberbagai negara, termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 ini menyebabkan banyak dampak dalam kehidupan masyarakat khususnya dibidang perekonomian. Terdapat banyak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena pandemi ini. Adanya PHK ini dinilai merupakan salah satu efisiensi yang diberlakukan oleh PT Hanchen Industrial Indonesia ditengah pandemi. PT. Hanchen Industrial Indonesia tidak memiliki pemasukan yang cukup untuk dapat menjalankan aktivitas produksi. Akibat minimnya pemasukan mengakibatkan produksi yang terhenti, pada akhirnya perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya dengan alasan Force Majeure. PT. Hanchen Industrial Indonesia terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan PT. Hanchen Industrial Indonesia untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



### Corresponding Author:

Arikha Saputra,  
Fakultas Hukum dan Bahasa,  
Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang,

Jl. Tri Lomba Juang, Mugassari, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah 50241.  
Email: arikhasaputra@gmail.com

---

## I. PENDAHULUAN

Di tahun 2019 dunia digemparkan dengan munculnya sebuah virus yang bernama Coronavirus Disease 2019 atau yang disebut dengan Covid-19. World Health Organization (WHO) yang merupakan organisasi kesehatan dunia pada tanggal 11 Maret 2020 menetapkan status pandemi Covid-19 sebagai pandemi global termasuk di Indonesia. Sehingga Presiden Republik Indonesia menetapkan covid-19 sebagai Bencana Non-alam Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional yang diatur dalam ketentuan Keppres No. 12 Tahun 2020.

Pemerintah Indonesia membentuk satuan gugus tugas (satgas) guna mencegah penularan strain Virus Corona. Hal ini dimungkinkan oleh Pasal 10 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan. Terdapat pertimbangan dilakukan lockdown yang dalam istilah regulasi Indonesia lebih dikenal karantina wilayah. Adapun yang telah jalan meski tersendat-sendat adalah pembatasan sosial berskala besar. Cirinya tampak pada Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan yakni (a) peliburan sekolah dan tempat kerja; (b) pembatasan kegiatan keagamaan dan/atau (c) pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum. Selain perspektif hukum, pemerintah dapat mengapitalisasi energi demokrasi dengan segala keterbatasannya.

Pemerintah Indonesia pada tanggal 31 Maret 2020 dalam Keppres Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Status Kedaruratan Kesehatan Masyarakat, telah menetapkan bahwa pandemi corona ini sebagai jenis penyakit yang dapat menimbulkan kedaruratan kesehatan terhadap masyarakat. Penetapan Covid-19 sebagai pandemi global, menyebabkan terganggunya segala aktivitas masyarakat termasuk kegiatan perekonomian. Perekonomian suatu negara tidak selalu berjalan dengan stabil dikarenakan ada banyak faktor yang mempengaruhi. Namun setiap negara pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negaranya terutama untuk mencapai perekonomian yang stabil dan baik. Pemerintah telah mengambil kebijakan dan banyak menimbulkan permasalahan dari berbagai aspek, salah satunya bidang ketenagakerjaan. Dapat diketahui bahwa tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Berbagai indikator dapat digunakan untuk mengukur dan/atau melihat pertumbuhan perekonomian di suatu negara, salah satu indikator yang berpengaruh adalah dari sektor tenaga kerja. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.

Sementara itu untuk memutus persebaran Covid-19 ini pada banyak negara di dunia yang memutuskan untuk melarang sama sekali kedatangan warga asing ke negaranya dan menutup sebagian kota-kota (lockdown). Beberapa negara yang memutuskan untuk menutup perbatasan daratan dan wilayah udaranya dan mewajibkan masyarakatnya untuk melakukan karantina mandiri selama 14 (empat belas) hari. Pemerintah Indonesia juga mengambil beberapa kebijakan untuk memutus mata rantai Covid-19, salah-satunya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kepala Pusat Data dan Informasi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan pemerintah memaksa masyarakat untuk mencegah peningkatan angka baru kasus corona. Kondisi tersebut tentu membuat banyak

pengusaha rugi. Aktivitas yang padat di dalam perusahaan dipaksa untuk mentaati protokol kesehatan sesuai edaran pemerintah. Protokol kesehatan yang dikeluarkan mewajibkan social distancing, sementara kegiatan produksi di perusahaan membutuhkan tenaga banyak karyawan. Dengan keadaan demikian akhirnya banyak perusahaan yang melabrak aturan yang sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbicara mengenai merumahkan buruh, sebenarnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah tersebut. Istilah merumahkan buruh baru diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (butir f). Dalam Surat Edaran tersebut pengusaha diwajibkan untuk tetap membayar upah pokok dan tunjangan tetap terhadap buruh selama buruh tersebut dirumahkan.

Imbauan PSBB ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum diantaranya: Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Wrus Disease 2019 (Covid-19); Peraturan Menteri Kesehatan No. 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19).

Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19); Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No.12/2020).

Penetapan status Covid-19 sebagai bencana nasional ini memiliki dampak tersendiri bagi dunia usaha karena membuat pelaku usaha kesulitan bahkan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang terikat kontrak dan menjadi alasan kuat bagi setiap pihak tidak mampu memenuhi kewajibannya tersebut yang disebabkan diluar prediksi dan tidak dapat dihindari. Dalam dunia hukum, kondisi ini disebut dengan istilah Force majeure atau keadaan kahar. Dengan adanya hal tersebut, pengusaha menjadikan keadaan ini sebagai dasar Force majeure untuk membatalkan kontrak-kontrak keperdataan, terutama kontrak ketenagakerjaan. Karena berdampak kepada perusahaan. Force majeure merupakan salah satu klausa yang lazimnya berada dalam suatu perjanjian, Force majeure merupakan keadaan dimana terhalang untuk melaksanakan perjanjiannya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan. Untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan dan kerugian yang besar, maka perusahaan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) terhadap beberapa karyawan atau pekerjanya. PHK dapat terjadi baik karena keinginan dari pekerja maupun inisiatif dari perusahaan. Karena perusahaan merugi akibat dampak virus tersebut serta perusahaan tidak mau mengambil resiko yang besar, banyak karyawan yang di PHK dan dirumahkan karena dampak dari virus covid 19.

PHK atau pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu: pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (voluntary turnover), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh

perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003) menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Alasan PHK yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU No. 13/2003 yang menyatakan pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau Force majeure. Kemudian Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau Force majeure tetapi disebabkan efisiensi. Hukum kontrak Indonesia saat ini menganut tradisi civil law yang berpedoman pada aturan yang merupakan warisan dari pemerintahan kolonial Hindia Belanda, fakta lain yang tampak adalah pengaruh Belanda yang telah menancapkan pilar-pilar ketentuan yang mengikat antara masyarakat dengan penguasa maupun masyarakat dengan masyarakat sendiri. Bukti lain keterkaitan akan hukum Belanda dengan Indonesia adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) atau Burgerlijk Wetboek (BW) khususnya Buku III tentang Perikatan dan lebih khusus lagi diatur dalam Bab II tentang Perikatan yang Lahir dari perjanjian. Force majeure seyogianya mengenal dan mengetahui terlebih dahulu mengenai hukum kontrak karena kedudukan Force majeure berada di bagian hukum kontrak. Hukum kontrak adalah bagian hukum perdata (private), hukum ini memusatkan perhatian pada kewajiban untuk melaksanakan kewajiban sendiri (self imposed obligation).

Disebut sebagai bagian dari hukum perdata disebabkan karena pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam kontrak, murni menjadi urusan pihak-pihak yang berkontrak. Force majeure merupakan salah satu klausa yang lazimnya berada dalam suatu perjanjian, dikatakan salah satu klausa karena kedudukan Force majeure dalam suatu perjanjian berada di dalam perjanjian pokok, tidak terpisah sebagai perjanjian tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok selayaknya perjanjian accesoir. Force majeure atau yang sering diterjemahkan sebagai “keadaan memaksa” merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan beriktikad buruk.

Adapun macam-macam keadaan memaksa, yaitu: keadaan memaksa yang absolut (absolut onmogelijkheid) dan keadaan memaksa yang relatif (relatieve onmogelijkheid), Keadaan memaksa yang absolut merupakan suatu keadaan dimana tidak dapat memenuhi perjanjian karena adanya bencana alam seperti gempa bumi, banjir bandang, dan adanya lahar. Sedangkan keadaan memaksa yang relatif, merupakan suatu keadaan yang menyebabkan pada pelaksanaan harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa yang di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar. Apabila dicermati pengaturan mengenai Force majeure di Indonesia terdapat dalam dalam KUHPerduta tidak terdapat pasal yang mengatur Force majeure secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam

mengartikan apa yang dimaksud dengan Force majeure. Oleh sebab itu, untuk menafsirkan apa yang dimaksud dengan Force majeure dalam KUHPerdara hal yang dapat dilakukan adalah menarik kesimpulan-kesimpulan umum dari pengaturan-pengaturan khusus yaitu pengaturan khusus tentang Force majeure yang terdapat dalam bagian pengaturan tentang ganti rugi, atau pengaturan resiko akibat untuk kontrak sepihak ataupun dalam bagian kontrak khusus (kontrak bernama), Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”.

Klausula Force majeure dalam suatu kontrak ditujukan untuk mencegah terjadinya kerugian salah satu pihak dalam suatu perjanjian karena *act of God*, seperti kebakaran, banjir gempa, hujan badai, angin topan, (atau bencana alam lainnya), pemadaman listrik, kerusakan katalisator, sabotase, perang, invasi, perang saudara, pemberontakan, revolusi, kudeta militer, terorisme, nasionalisasi, blokade, embargo, perselisihan perburuhan, mogok, dan sanksi terhadap suatu pemerintahan. Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia (FHUI) Prof. Aloysius Uwiyono melihat wabah pandemi Covid-19 berdampak terhadap pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Bagi perusahaan yang sama sekali tidak mampu menghadapi dampak Covid-19 bisa menempuh langkah pemutusan hubungan kerja (PHK). Prof. Aloysius Uwiyono menilai pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (Force majeure). Namun perusahaan harus membuktikan terlebih dulu adanya kerugian yang menyebabkan perusahaan tutup. Baginya, wabah pandemi Covid-19 (global) tergolong keadaan memaksa karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa.

Berkurangnya pendapatan perusahaan sehingga oleh pengusaha dijadikan alasan untuk melakukan efisiensi terhadap para pekerjanya. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi suatu permasalahan terkait Covid-19 sebagai keadaan memaksa (Force majeure) dalam pemutusan hubungan kerja, penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan Pandemi Covid-19 sebagai keadaan memaksa (Force majeure) dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja, kemudian proses yang harus dilakukan oleh pemberi kerja ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 Sebagai Force majeure, dan pertanggung jawaban pemberi kerja ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 sebagai Force majeure.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji studi dokumen dengan menggunakan Peraturan Perundang-undangan, Putusan Pengadilan, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Untuk mendapatkan pokok permasalahan didalam penelitian ini digunakan penelitian yang bersifat Deskriptif Analitis. Dimana penelitian ini bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan objek tertentu secara factual dan akurat serta menganalisis data yang diperoleh, baik primer maupun sekunder dalam suatu laporan penelitian. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas. Yaitu sumber data melalui wawancara pihak PT. Hanchen Industrial Indonesia; Data skunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data skunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh

dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Data skunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian yang berwujud lapangan, dan seterusnya;

Populasi secara sederhana populasi dapat diartikan sebagai subyek pada wilayah serta waktu tertentu yang akan diamati atau diteliti oleh peneliti (Sugiyono 2005, h. 90) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi yang digunakan dalam penelitian pun cukup beragam. Terdapat beberapa hal yang dapat membedakannya. Sampel (Sugiyono 2016, h. 80) menyebut sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Pengambilan besar sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia.

Sementara teknik pengambilan sampel atau teknik sampling disebutkan oleh (Supardi 1993) sebagai suatu cara atau teknik yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian. Metode observasi partisipan untuk mendeskripsikan pengaturan, kegiatan dan orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan tentang peristiwa yang bersangkutan. Metode wawancara mendalam yaitu metode dengan bertatap muka langsung dengan responden untuk menanyakan perihal pribadi responden, fakta-fakta yang ada dan pendapat maupun persepsi diri responden dan bahkan saran-saran responden. Dalam melakukan wawancara tersebut penulis melakukannya dengan karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia. Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian. dalam studi dokumentasi, peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian. studi dokumentasi dalam hal ini penulis lakukan dengan meminta data-data dari pihak PT. Hanchen Industrial Indonesia. Hal ini dilakukan agar informasi yang didapatkan benar-benar bersumber dari objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian. Teknik dokumentasi ini dilakukan dalam bentuk memotret semua kejadian yang berlangsung selama peneliti melakukan kegiatan penelitian. Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar data yang telah dikumpulkan dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dimana berbentuk kolom guna mempermudah pengklasifikasian data atau pengelompokan data

Metode analisis data adalah salah satu komponen penting dalam proses Data Analysis. Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu di proses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Analisis Data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode penelitian ilmiah karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian, menganalisa data merupakan tindakan peneliti untuk mempertemukan kesenjangan antara Teori (das sollen) dan praktik (das sein).

Pengumpulan Data, Pengumpulan data di lakukan dengan cara mencari data dan mengumpulkan berbagai jenis dan atau sumber di lapangan yang mendukung penelitian ini. Reduksi Data, reduksi data yaitu proses pemilihan pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis dilapangan. reduksi

data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan mengarahkan, membuat yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat di Tarik di verifikasi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

PT. Hanchen sudah memberitau kan tentang kendala yang ada di perusahaan. Salah satu kasus PHK yang terjadi akibat dari pandemi Covid-19 dialami oleh pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia. Perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia dan pekerjanya memiliki status pekerja kontrak (Perjanjian kerja waktu tertentu). Dalam aturan PKWT tersebut bahwa jangka waktu berakhir perjanjian adalah 1 (satu) tahun, yakni 2019 sampai dengan 2020. Karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia yaitu 400 orang. Namun akibat adanya Pandemi Covid-19 sejak akhir tahun 2019 hingga tahun 2020, maka perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia mengalami banyak kerugian, dan sejak bulan bulan April 2020 perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya atas dasar pandemi Covid-19 sejumlah 60% dari jumlah karyawan yaitu 240 orang.

Sesuai dengan kesepakatan awal kedua belah pihak, seharusnya PKWT antara pekerja dengan perusahaan berakhir di 2020, namun sejak akhir tahun 2019 hingga awal tahun 2020 hampir seluruh negara di dunia tak terkecuali di Indonesia terkena wabah penyakit berupa virus yang dikenal dengan sebutan Covid-19. Virus ini merupakan virus yang berbahaya, bersifat mudah menular dengan cepat lewat percikan atau droplet saat seseorang batuk, bersin atau berbicara, virus ini juga memiliki resiko kematian yang tinggi bagi orang dengan daya tahan tubuh lemah, bahkan hingga saat ini anti-virus untuk mencegah Covid-19 masih belum ditemukan, oleh karena beberapa alasan diatas pada akhirnya pemerintah di berbagai belahan dunia termasuk pemerintah Indonesia memutuskan untuk menerapkan physical distancing yang mana di Indonesia disebut dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut dengan PSBB) sebagai langkah untuk memutus rantai persebaran Covid-19. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/264/2020.

Pemberlakuan PSBB pada akhirnya menjadi alasan kuat bagi banyak pelaku usaha menjadi kesulitan bahkan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang terikat kontrak, tak terkecuali terhadap perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia. Dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan alasan-alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik PHK yang dilakukan pengusaha maupun pekerja/buruh. PT. Hanchen Industrial Indonesia mengalami kerugian cukup besar akibat kondisi Covid-19, kekacauan ekonomi negara Indonesia turut berimbas pada perputaran uang perusahaan, perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia menjadi tidak memiliki pemasukan yang cukup untuk dapat menjalankan aktivitas produksi. Akibat minimnya pemasukan mengakibatkan produksi yang terhenti, pada akhirnya perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya pada bulan April 2020 dengan alasan *Force majeure*, tak terkecuali terhadap pekerja yang mana kontrak kerjanya sedang berjalan. Perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia merasa bahwa Covid-19 ini sebagai *Force majeure* / keadaan memaksa karena munculnya virus ini merupakan hal yang tidak terduga dan tidak pernah diinginkan sebelumnya oleh kedua belah pihak.

Keputusan PHK atas dasar *Force majeure* dirasa merupakan keputusan terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia.

## 2. Analisa Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dengan adanya pandemi covid-19 ini sebagai alasan *Force majeure* perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia melakukan PHK terhadap pekerjanya terdapat dua poin pembahasan yakni: a. Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Alasan *Force majeure* tersebut dituangkan karena penurunan omset penjualan hingga 80 persen, bahkan hingga terjadi penutupan operasionalnya (lock out). Dengan menggunakan teori perlindungan hukum, maka pekerja yang di PHK oleh perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia berhak atas upah ataupun uang pesangon serta hak-hak pekerja lain yang berupa jaminan. Hal ini dilakukan agar pekerja di PT. Hanchen Industrial Indonesia tidak merasa dirugikan, karena fungsi hukum sendiri adalah melindungi rakyatnya. Pihak PT. Hanchen Industrial Indonesia dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya harus melakukan proses sosialisasi mengenai kondisi perusahaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum adanya keputusan mengenai penutupan perusahaan (lock out). Serta PHK yang dilakukan oleh pihak PT. Hanchen Industrial Indonesia harus memperhatikan ketentuan dalam perundangundangan yang berlaku. UU Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak mengatur secara jelas mengenai perusahaan menggunakan efisiensi sebagai alasan PHK. Namun, apabila diperhatikan Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa alasan efisiensi bukan merupakan alasan yang dilarang dalam PHK karena hal efisiensi merujuk kepada persoalan ekonomi yang dihadapi PT. Hanchen Industrial Indonesia. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga tidak mengatur terkait kondisi atau keadaan efisiensi PT. Hanchen Industrial Indonesia. Namun tetap saja, walaupun bertujuan untuk efisiensi keberlangsungan PT. Hanchen Industrial Indonesia juga tidak memungkiri bahwa terdapat salah satu pihak yang dirugikan. Karena pada awalnya, kedua belah pihak sudah menyetujui melakukan perjanjian dimana keduanya juga mematuhi apa yang ada di perjanjian itu. Hal ini menandakan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja berarti PT. Hanchen Industrial Indonesia yang memberi kerja dituntut untuk memenuhi hak-hak para tenaga kerja sesuai dengan perjanjian dan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja. Sehingga dalam hal ini, seharusnya adanya pemutusan kerja ini tidak boleh serta merta memutuskan secara sepihak khususnya dengan alasan *Force majeure*. Apabila pemutusan sepihak tanpa ada pemberitahuan atau tidak adanya pesangon, hal tersebut juga menyalahi Peraturan ketenagakerjaan dimana yang seharusnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja apabila memang perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sehingga adanya alasan dengan menggunakan kondisi *Force majeure* yang dipakai oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia tidak dapat diterima dan tidak bisa dibenarkan apabila perusahaan melakukan kebijakan dengan pemutusan hubungan kerja. Walaupun pada saat ini pandemi Covid-19 dikatakan sebagai salah satu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya adanya kejadian pandemi Covid-19 tidak dapat dijadikan alasan sebagai *Force majeure*. Maka dari itu, perlu adanya perlindungan kepada pekerja agar terjamin hak-haknya pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan PT. Hanchen Industrial Indonesia; dan b. Pertanggungjawaban pemberi kerja ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan COVID 19 sebagai *Force*

majeure. Merujuk pasal 164 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau Force majeure. Kemudian pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau Force majeure tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh di PT. Hanchen Industrial Indonesia pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali. Menteri ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait Force majeure yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. 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: keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya dan keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.

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. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertanggungjawaban PT. Hanchen Industrial Indonesia jika ditinjau dari segi hukum atas terjadinya pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19 ditetapkan sebagai Bencana Nasional. Hal ini juga berpedoman pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular dan UU Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid-19, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Hanchen Industrial Indonesia pada masa pandemi Covid 19. Pandemi Covid 19 dijadikan alasan Force majeure bagi PT. Hanchen Industrial Indonesia dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Force majeure secara sah dapat dijadikan alasan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pertanggungjawaban Perusahaan Atas Terjadinya Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19, untuk mengantisipasi adanya dampak negatif dari pandemi Covid-19, pemerintah telah mengeluarkan sembilan kebijakan mengenai penanganan dampak pandemi, meliputi alokasi, distribusi dan stabilisasi. Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pandemi Covid-19 harus tetap diwujudkan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak

pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi selama masa pandemi ini. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan PT. Hanchen Industrial Indonesia untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

#### IV. KESIMPULAN

PT. Hanchen Industrial Indonesia sudah memberitau kan tentang kendala yang ada di perusahaan. PT. Hanchen Industrial Indonesia mengalami banyak kerugian, dan sejak bulan bulan April 2020 perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya atas dasar pandemi Covid-19. PT. Hanchen Industrial Indonesia mengalami kerugian cukup besar akibat kondisi Covid-19, kekacauan ekonomi negara Indonesia turut berimbas pada perputaran uang perusahaan.

PT. Hanchen Industrial Indonesia menjadi tidak memiliki pemasukan yang cukup untuk dapat menjalankan aktivitas produksi. Akibat minimnya pemasukan mengakibatkan produksi yang terhenti, pada akhirnya perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya dengan alasan Force majeure. Perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia merasa bahwa Covid-19 ini sebagai Force majeure / keadaan memaksa karena munculnya virus ini merupakan hal yang tidak terduga dan tidak pernah diinginkan sebelumnya oleh kedua belah pihak. Keputusan PHK atas dasar Force majeure dirasa merupakan keputusan terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan PT. Hanchen Industrial Indonesia.

PT. Hanchen Industrial Indonesia terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan PT. Hanchen Industrial Indonesia untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

#### Referensi

Abdul Kadir Muhammad, 1992, Hukum Perjanjian, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung.

Ayomi Amindomi, 2020, Virus Corona: Gelombang PHK di Tengah Pandemic Covid-19 Diperkirakan Mencapai Puncak Bulan Juni, Kartu Prakerja Dianggap Tak Efektif.

Budi Prawira, 2014, Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam pemutusan hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura, UIB Repository.

Cahyono, J. (2021). Force majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*.

- Fadilah, K., & Nugroho, A. A. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 334-350.
- Falin, Ismalia. Hukum Penundaan Kontrak Dalam Keadaan Memaksa (Force majeure) Akibat Penyebaran Covid-19.
- Febriyanti, M. M., & Syawali, H. (2021). Force majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Buku Iii Kitab Undang Undang Hukum Perdata Dihubungkan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Jalaludin Rakhmat, 1985 Metode Penelitian Komunikasi, Remaja Karya C.V, Bandung.
- J. Supranto, 2003, Metode Penelitian Hukum dan Statistik, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. Adalah, 189-196.
- M. Muhtarom, 2014, Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak, Jurnal Suhuf.
- Mariam Darus Badruzaman, 1994, Aneka Hukum Bisnis, Bandung: Alumni
- Pamungkas, Satria Yudha. 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dampak Pandemi Covid-19. Diss. Universitas Jenderal Soedirman.
- Philipus M, Hadjon, 1980. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, penerbit Bina Ilmu Surabaya.
- Riduan Syahrani, 2006, Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata, Bandung: Alumni.
- Rupi, Ayun Kencana. 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Force majeure Pandemi Covid-19 Diss. Universitas Pelita Harapan.
- Satjipto Rahardjo. 2000. Ilmu Hukum. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Siahaan, Hillary Kristina. 2020, Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Masapandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Simamora, Putri Carera, Sri Turatmiyah, And Sri Handayani. 2021, Dampak Pandemi Covid-19 Pada Pelaksanaan Perjanjian Yang Memuat Klausula Baku Force majeure. Diss. Sriwijaya University.
- Soekanto Soerjono 1986 Pengaruh Penelitian Hukum, UII Press, Jakarta.
- Sugiarti, Y. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*
- Suharnoko, 2004, Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suharsimi, Arikunto 1998, Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek, Rineka Cipta , Jakarta.
- Sumadi Suryabrata, 1987 Metode Penelitian: Rajawali, Jakarta.
- Taryana Sunandar, 2004, Prinsip Prinsip Unidroit Sebagai Sumber Hukum Kontrak Dan Penyelesaian Sengketa, Sinar Grafika, Jakarta.

Tauna, C. E. M. (2021). Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (Force majeure) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Sintuwu Maroso).

Thomas S. Bishoff and Jeffrey R. Miller, 2009, Force majeure and Commercial Impracticability: Issues to Consider Before the Next Hurricane or Natural Disaster Hits, *The Michigan Business Law Journal*, Volume 1, Issue 1, Spring.

Wirjono Prodjodikoro, 2000, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju.

Wiwoho Sudjono, 1970, *Persetudjuan Perburuhan*, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.