

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 Prespektif Hukum Ketenagakerjaan

By: *Ahmad Syaifudin Anwar¹*

Abstract

The Covid-19 pandemic that occurred had a real impact on economic activities that led to legal policies, namely termination of employment by employers because they suffered losses as a direct result of the impact of the Covid-19 pandemic. The reasons used in terminating employment during the Covid-19 pandemic are the principle of force majeure, how to terminate employment, according to regulation and what steps have been taken by the government. This research is a normative research typology, which refers to laws and regulations. And the results of this research refer to article 164 paragraph (1) of Law No. 13 of 2003, employers can use the principle of force majeure in terminating employment, the regulation of termination of employment is regulated in Law No.13 of 2003 article 164 and Article 156. Government policies include; issued a circular of the minister of manpower No. M / 3 / HK.04 / III / 2020 concerning protection of workers / labor and business continuity in the context of preventing and overcoming Covid-19, the existence of a pre-employment card program and social dialogue.

Keywords; Employment Law. Layoffs, and Covid-19.

Abstrak

Pandemic Covid-19 yang telah terjadi membawa dampak nyata bagi aktivitas ekonomi yang mengarah kepada kebijakan hukum, hal tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena mengalami kerugian sebagai akibat langsung atas adanya dampak dari pandemic Covid-19. Alasan yang digunakan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pada pandemic covid-19 adalah asas force majeure, bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut peraturan perundang-undangan, serta langkah apa yang telah dilakukan oleh pemerintah. Penelitian ini termasuk tipologi penelitian normative, yang mengacu kepada Peraturan Perundangan. Dan hasil dari penelitian ini adalah merujuk pada pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pengusaha dapat menggunakan asas force majeure dalam pemutusan hubungan kerja, pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 164 dan pasal 156 ayat 2, 3 dan 4. Kebijakan yang dilakukan pemerintah diantaranya; mengeluarkan surat edaran menteri ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan

¹ Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, adanya program kartu pra kerja serta dialog sosial. Kata kunci; Hukum Ketenagakerjaan. PHK, dan Covid-19.

A. Pendahuluan

Pandemic corona virus yang telah menyebar diberbagai belahan dunia juga sampai di Negara Indonesia yang secara tidak langsung telah dikonfirmasi Presiden Joko Widodo Pada tanggal 2 Maret 2020, mengumumkan kasus pertama positif corona virus -19 (Covid -19) di Indonesia. Sejak hari itu jumlah orang tertular Covid-19 terus meningkat setiap harinya. Hingga tanggal 30 April 2020, kasus positif di Indonesia tercatat berjumlah 10.118 kasus (792 meninggal dan 1.522 sembuh).²

Seiring terus meningkatnya jumlah penularan, Pemerintah kemudian memberlakukan berbagai kebijakan untuk menghambat laju penyebaran virus, seperti himbauan untuk tetap di rumah masing-masing, hingga aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Selanjutnya Joko Widodo menerbitkan Keputusan Presiden (Keppres) No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19.

Kebijakan Pembatasan sosial bersekala besar yang diambil oleh pemerintah sebagai langkah untuk menghentikan atau memutus laju penyebaran Covid-19 memiliki manfaat sekaligus resiko bagai sisi mata uang yang tidak dapat untuk dipisahkan. Di sisi kesehatan kebijakan tersebut dianggap sangatlah efisien guna mengurangi laju penularan Covid-19 akan tetapi disisi ekonomi akan sangat merugikan karena orang akan cenderung menahan diri untuk melakukan aktivitas ekonomi. Dan akan memilih banyak diam dirumah sesuai dengan himbauan dari pemerintah, sehingga perputaran barang dan jasa akan terhambat.

Persoalan ekonomi yang memburuk akibat dampak Covid-19 ini tidak hanya dialami oleh Negara Indonesia hal tersebut seperti dilansir dari pernyataan IMF Bahwa output perekonomian dunia akan menyusut hampir 5% bahkan lebih buruk 2% dari perkiraan yang dirilis waktu bulan april. Dilansir dalam laopran terbaru tertanggal 24 juni 2019 dilaporkan dengan adanya penurunan tersebut maka dunia akan terancam kehilangan output senilai USD 12 Triliun selama kurun waktu dua tahun.³

² Lihat dalam "*kajian tentang PHK dengan alasan force majeure*" diakses dari LBH PRes pada tanggal 24 mei 2020, jam 15.00 WIB.

³ Lihat dalam "*krisis ekonomi akibat covid 19 :IMF perkiraan "luka ekonomi "akibat karena krisis global akibat pandemic virus corona lebih buruk dari perkiraan"*". Diakses dari BBC .com tanggal 28 juni 2020 jam 14.00 WIB.

Menyikapi adanya pandemic Covid -19 yang membawa imbas bagi perekonomian pemerintah tidak tinggal diam dan melakukan himbauan untuk para pelaku usaha agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan.⁴ Hal senada juga dilakukan oleh pihak legislator dalam menyikapi dampak dari Covid -19 bagi para pelaku usaha dan pekerja.⁵himbauan tersebut tentu tidak akan terlaksana dengan baik apabila tidak dibarengi dengan regulasi hukum yang jelas, karena himbauan tidak ada dan tidak memuat sanksi apapun.

Melihat dari fakta yang muncul di berbagai belahan dunia bahwa pandemic Covid-19 mengakibatkan berubahnya siklus ekonomi tanpa terkecuali di Indonesia sendiri yang menyebabkan banyak pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaannya dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh beberapa perusahaan yang ada di Indonesia dan persoalan tersebut sudah barang tentu harus mendapatkan payung hukum atau dasar hukum yang jelas sebagai dasar atas pemutusan hubungan kerja tersebut agar tidak ada pelanggaran hak terhadap buruh atau pekerja.

Menurunya pertumbuhan ekonomi dikarenakan adanya dampak Covid-19 membuat beberapa perusahaan untuk merevaluasi terhadap kemungkinan yang akan terjadi. Langkah tersebut dilakukan guna menekan laju kerugian yang makin besar, Banyak perusahaan yang merumahkan serta bahkan ada yang memutus hubungan kerja dengan alasan *force majeure*. Sebenarnya kebijakan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan tersebut adalah sah dan legal karena hal tersebut dipayungi oleh undang-undang ketenagakerjaan.⁶

Pada kenyataannya pemutusan hubungan kerja di tengah pandemic Covid-19 pun tak dapat untuk dihindari karena kerugian yang dialami oleh perusahaan itu sendiri yang berdampak langsung terhadap tidak adanya kemampuan untuk membayar gaji karyawan karena menurunnya produksi. Apabila pemutusan hubungan kerja tersebut harus terjadi maka maksud dari pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan dengan serikat pekerja atau serikat buruh.⁷

⁴ Lihat dalam “*Dampak Covid 19 Bisa Picu PHK, Menaker ; Kedepankan Dialog Sosial*” diakses dari hukum online.com tanggal 25 mei 2020 jam 16.00 WIB.

⁵ Lihat dalam “*Dampak covid 19, Legislator ini minta pengusaha tidak PHK karyawan*” diakses dari hukum online.com tanggal 25 mei 2020 jam 16.00 WIB.

⁶ “*Suatu perusahaan dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja apabila mengalami kerugian*” Lihat dalam pasal 164 dan 165 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

⁷ Lihat dalam Pasal 151 ayat (2) undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Diantara perusahaan yang mengambil kebijakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja diantaranya dilakukan oleh Airy maupun traveloka⁸, kedua jenis usaha tersebut terkena dampak imbas secara langsung dari adanya pandemi karena pada masa pandemic Covid-19 orang enggan untuk melakukan perjalanan dan juga menyewa jasa penginapan. Selain perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan pariwisata juga ada perusahaan makanan cepat saji yang turut melakukan pemutusan hubungan kerja kepada kariawannya yakni PT Fast Food Indonesia Tbk (fast) sebagai pemegang lisensi Gerai KFC.⁹

Kebijakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja di masa pandemic Covid-19 dengan alasan *force majeure* tersebut perlu untuk ditelaah ulang karena dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada hal substansial yang belum terpenuhi yakni mengenai durasi waktu 24 bulan mengalami kerugian secara terus menerus, akan tetapi dalam hal ini pandemic yang terjadi belum mencapai waktu yang menjadi persyaratan substansial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Disamping aturan yang tertuang dalam pada pasal 164 dan 165 undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, dalam undang-undang tersebut juga ada aturan yang memberikan penekanan untuk pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, aturan tersebut tertuang dalam pasal 151 ayat (1) yang berbunyi “*pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja*”¹⁰

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut mendalihkan karena adanya alasan *force majeure* yakni dalam bahasa sederhananya ada sesuatu kemungkinan yang diluarkemampuan dan kehendak manusia serta sangat sulit untuk dikendalikan, sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilakukan. Padahal dalam undang-undang ketenagakerjaan alasan *force majeure* sudah diatur secara jelas, sehingga tidak dimungkinkan penggunaan alasan tersebut diluar ketentuan hukum.

⁸ Lihat dalam “*airy tutup, ini daftar enam perusahaan yang PHK kariyawan karena corona*” diakses dari kompas.com. tanggal 21 mei 2020 jam 13.00 WIB

⁹ Lihat dalam “*Daftar Perusahaan Yang PHK kariyawan karena Corona; KFC hingga traveloka*” diakses dari kumparan Bisnis. Tanggal 22 Mei 2020 jam 14.00 WIB

¹⁰ Lihat dalam pasal 151 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Frasa *Force majeure* yang dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja juga perlu dibaca lebih jauh apakah tepat menggunakan alasan tersebut menginggit pandemic Covid-19 masuk kepada unsur bencana alam atau tidak perlu untuk dianalisa lebih jauh guna mendapatkan pijakan hukum yang lugas dan jelas bagi para pihak dan meminimalisir kesalahan yang akan timbul dikemudian hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, akan dirumuskan beberapa rumusan masalah atas permasalahan ini, yaitu bagaimana kebijakan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan ditengah pandemic corona virus 19 ditinjau dari prespektif hukum ketenagakerjaan. Dari masalah pokok tersebut akan dijabarkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penggunaan asas force majeure sebagai dasar untuk memberhentikan karyawan sudah tepat?
2. Bagaimana pengaturan mengenai pemberhentian hubungan kerja bagi karyawan dalam peraturan perundangan?
3. Bagaimana kebijakan pemerintah dan perusahaan untuk para karyawan atas pemberhentian kerja tersebut?

Penelitian seputar pemberhentian karyawan telah banyak dilakukan diantaranya seperti penelitian yang dilakukan Nikodemus Marigan¹¹Sonhaji¹²serta dalam penelitian Rohendra Fatammubina dan Rani Apriani¹³, Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani¹⁴Sugeng Hadi Purnomo¹⁵dll. Akan tetapi belum ada yang berfokus untuk meneliti bagaimana kebijakan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan ditengah pandemic Covid-19 ditinjau dari prespektif hukum secara umum dan hukum ketenagakerjaan secara lebih khusus. Sebagiaian dalam penelitian tersebut ada yang menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan apabila pekerja melakukan kesalahan yang berat. Dan dalam penelitian yang lain juga dipaparkan bagaimana apabila kontrak belum usai

¹¹Nikodemus Marigan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol 3 Tahun 2015

¹²Sonhaji, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*” admtrative law and governance jurnal, Volume 2 issue 1, march 2019

¹³Rohendra Fatammubina dan Rani Apriani “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*” Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Vol 3 No 1 Tahun 2018

¹⁴ Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani “ *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Kariawan dan Perusahaan*” mizan Jurnal Ilmu Hukum, Vol 7 No 1 Tahun 2018

¹⁵ Sugeng Hadi Purnomo ” *Pekerja Tetap Mengabdapi Pemutusan Hubungan Kerja*” Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol 2 Nomor 2 Agustus 2019

dan dilakukan pemutusan maka perusahaan harus memberikan pesangon. Akan tetapi penelitian yang meneliti terkait pemutusan masa pandemic Covid-19 belum ada dan spesifik.

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini metode pendekatan normatif yang dapat menggunakan lebih dari satu pendekatan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu melihat aturan-aturan mengenai hukum ketenagakerjaan, pendekatan kasus (*case approach*) yaitu melihat kasus yang dianalisa, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dengan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, dan menggunakan pendekatan historis yaitu menelaah latar belakang dan pendekatan perbandingan.

B. Pembahasan

1. Asas *force majeure* sebagai dasar untuk memberhentikan karyawan

Saat ini kita sedang dihadapkan pada situasi yang krusial, munculnya covid-19 yang sudah menyebar luas termasuk Indonesia, selain menimbulkan korban jiwa, keadaan ini juga menimbulkan permasalahan ekonomi yang tidak bisa diremehkan. Sektor ekonomi mengalami keguncangan yang luar biasa, misalnya dihentikannya ekspor-impor untuk sementara.

Permasalahan ekonomi mengakibatkan pendapatan perusahaan mengalami penurunan bahkan kerugian, maka dampak selanjutnya kepada karyawan, banyak dari karyawan yang di PHK karena tidak mampu perusahaan untuk membiayai produksi serta menggaji karyawan, sehingga melakukan penekanan biaya pengeluaran. Perusahaan dihadapkan pada pilihan berat, ada yang mengganti sistem gaji dari bulanan menjadi harian, pemotongan gaji, mengistirahatkan sementara, dan yang paling berat memberhentikan karyawan. Satu sisi perusahaan ingin melindungi keberlangsungan perusahaan, meskipun disisi lain karyawan pun membutuhkan biaya untuk keberlangsungan hidupnya. Pilihan sulit harus dilakukan ditengah keadaan ekonomi yang porak poranda karena virus.

Force majeure, istilah dari bahasa inggris yang bermakna keadaan memaksa, dalam istilah bahasa belanda disebut *overmacht*. *Force majeure* atau keadaan memaksa prinsipnya diatur dalam Pasal 1244 KUHPerduta “Debitur harus dihukum mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakan perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang

tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya”¹⁶

Pasal 1245 KUHPerdara “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya”¹⁷

Sri soedewi Masjchoen Sofyan, menjelaskan bahwa *overmacht* adalah keadaan yang dimana debitur sama sekali tidak meungkin memenuhi perutangan atau masih mungkin memenuhi perutangan, tapi memberikan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa diluar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang besar.¹⁸

Edy Sutrisno memaknai *force majeure* sebagai kegiatan operasional perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik sebagaimana mestinya karena adanya keadaan-keadaan *force majeure*, tolak ukurnya keadaan yang dimaksud sesuatu yang tidak dapat dihindari dan diluar kemampuan manusia.¹⁹

Keadaan memaksa bisa dimaknai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasinya pada suatu kewajiban.²⁰ Hal tersebut sering tertuju pada kecelakaan-kecelakaan atau bencana alam yang berada diluar kemampuan manusia untuk menghindarinya, maka debitur tidak bisa memenuhi prestasinya.

Keadaan memaksa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih kurang da belum adanya aturan yang menerangkan lebih lanjut atau spesifik yang terkait dengan keadaan *force majeure*.

Diperkirakan 25 juta pekerjaan hilang dari seluruh dunia akibat Covid-19, standar ketenaga kerjaan internasional memberi panduan dalam menghadapi krisis, yang mungkin bisa dianggap relevan dengan adanya covid-19 yang mewabah saat ini. Salah satu standar ketenagakerjaan internasional terbaru yakni pekerjaan yang layak untuk kedamaian dan ketahanan, standar ini bisa diadopsi mayoritas konstituen, penekanan

¹⁶ Lihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1244 Tentang Penggantian Biaya, rugi dan Bunga Karena Tidak Dipenuhinya Suatu Perikatan

¹⁷ Lihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1245 Tentang Penggantian Biaya, rugi dan Bunga Karena Tidak Dipenuhinya Suatu Perikatan

¹⁸ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan*, Bagian A, Yogyakarta, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 1998, p.20

¹⁹ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Yogyakarta, 2007, p. 21

²⁰ Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian Indonesia)*, Jurnal Hukum Unpar, p 4

meskipun dalam keadaan krisis, Hak Asasi Manusia dan aturan hukum, misalnya hak-hak mendasar di tempat kerja tidak boleh diabaikan.²¹

Rekomendasi yang dikeluarkan menguraikan pendekatan strategi dalam menghadapi krisis, termasuk pengapdosian pendekatan multi jalur untuk menerapkan strategi yang koheren dan komprehensif yang bertujuan untuk pemulihan dan membangun ketahanan, meliputi:²²

- a. Kestabilan mata pencaharian dan pendapatan melalui langkah-langkah cepat untuk perlindungan sosial dan tindakan ketenagakerjaan
- b. Mensosialisasikan pemulihan ekonomi untuk pekerjaan, peluang kerja yang layak, dan reintegrasi sosial-ekonomi
- c. Mensosialisasikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan pekerjaan yang layak, perlindungan sosial dan inklusi sosial, pembangunan berkelanjutan, khususnya perusahaan kecil, menengah, transisi dari perekonomian informal menuju perekonomian formal. Transisi yang adil menuju perekonomian yang ramah lingkungan dan adanya akses ke layanan publik.
- d. Melaksanakan penilaian mengenai dampak ketenagakerjaan dari program pemulihan nasional
- e. Memberikan panduan dan dukungan kepada pengusaha supaya mengambil langkah-langkah efektif untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan mengatasi risiko dampak buruk terhadap Hak Asasi Manusia, pekerja/buruh, produk, layanan atau operasional perusahaan
- f. Mempromosikan dialog sosial dan perundingan bersama
- g. Memulihkan atau membangun pasar tenaga kerja, termasuk layanan ketenagakerjaan
- h. Mengembangkan kapasitas pemerintah, termasuk pemerintah daerah, organisasi pengusaha dan pekerja
- i. Mengambil langkah yang sesuai untuk reintegrasi sosial-ekonomi bagi pihak yang terkena dampak krisis, termasuk melalui program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja
- j. Pemerintah memastikan jaminan pendapatan dasar, khususnya bagi pihak yang terkena dampak krisis. Mengembangkan, memulihkan, atau meningkatkan skema jaminan sosial yang komprehensif dan meningkatkan skema perlindungan sosial lainnya dengan mempertimbangkan undang-undang dan perjanjian internasional

²¹ Ilo.org, Diakses Pada 01 Oktober 2020 Pukul 16.12 WIB

²² Ibid

- k. Pentingnya standar ketenagakerjaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, pekerjaan, non diskriminasi, pengaturan kerja dan perlindungan terhadap pekerja/buruh kategori tertentu untuk kelayakan kerja saat pandemi.

Pekerja/buruh yang ditangguhkan, dikurangi, atau diberhentikan karena dampak ekonomi yang disebabkan covid-19, kesehatan, atau keselamatan maka berhak atas uang pesangon atau kompensasi hilangnya pendapatan, sesuai dengan konvensi promosi pekerjaan dan perlindungan terhadap pengangguran.²³

Pemutusan hubungan kerja idealnya harus dihindari oleh perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah. Maka dengan kata lain sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja, para pihak mengupayakan dulu untuk mencegah terjadinya hal tersebut. Para pihak, perusahaan, pekerja/buruh, dan serikat pekerja bisa melakukan perundingan/musyawarah terlebih dahulu. Namun, keadaan saat ini beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* akibat adanya Covid-19 yang mewabah dan mengganggu kestabilan perusahaan, *Force majeure* dalam Undang-Undang ketenagakerjaan masih kurang aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait keadaan *force majeure*, biasanya merujuk pada bencana alam, kerusakan, pernyataan perang, dan lainnya.

Mengacu dari segi regulasi pemerintah terkait *force majeure* yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditulis dalam Pasal 164 ayat 1, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa dengan ketentuan pekerja/buruh berhak uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Kerugian yang dimaksud ayat 1 harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit oleh akuntan publik.

Ketentuan *force majeure* dari KUHPerduta dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan, ketika kita mengaitkan antara keduanya maka *force majeure* segi KUHPerduta bisa menjadi pertimbangan, dari segi ketentuan waktu, *force majeure* dalam KUHPerduta tidak ditentukan berapa lama bisa dikategorikan *force majeure*,

²³ Lihat Pasal 10 *konvensi promosi pekerjaan dan perlindungan terhadap pengangguran*, 1988 Nomor 168. Lihat bagian IV konvensi jaminan sosial (standar minimum), 1952, Nomor 102

sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan, perusahaan harus mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut. Mengacu pada faktanya, Covid-19 belum dua tahun, pertimbangan ketika harus menunggu dua tahun maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tutup sebelum dua tahun, hal ini diakibatkan biaya pengeluaran dan keuntungan yang diperoleh tidak seimbang.

Lantas pemutusan hubungan kerja saat ini benar-benar dengan alasan *force majeure* atau efisiensi. pengertian efisiensi itu harus dimaknai secara benar, tujuan dari efisiensi adalah penghematan, yaang merupakan penyelamatan keuangan perusahaan, salah satu contohnya adalah karena adanya restrukturisasi di perusahaan tersebut. Dalam Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut ataupun bukan karena *force majeure*, tetapi perusahaan melakukan efisiensi, hal ini apabila terjadi maka pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dua kali, sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 2, ayat 3, dan ayat 4.

Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, Mahkamah Konstitusi memberi penafsiran pada frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”²⁴

Bedasarkan putusan Mahkamah Konstitusi, kesimpulannya adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi merupakan konstitusional bersyarat sepanjang perusahaan tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara. Pekerja/buruh berhak mendapat pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal yang tertulis.

Perusahaan perlu memperhatikan terkait status pekerja dan kompensasi yang harus diberikan, misalnya pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu merupakan hal pertama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap pekerja dengan perjanjian waktu tertentu sebelum waktu yang ditentukan dalam perjanjian belum berakhir maka perusahaan wajib membayar ganti rugi sebesar upah yang ditetapkan sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Apabila perusahaan

²⁴ Lihat Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 Menguji Konstitusionalitas Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memutus hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan mengambil langkah lain seperti mengurangi upah, mengurangi fasilitas manajer dan direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan beralasan kalau sudah tidak memiliki dana sehingga memilih memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Covid 19 merupakan peristiwa yang tidak terduga, karena tidak ada yang mampu memprediksi sebelumnya, apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena dampak covid-19 maka harus dilakukan efisiensi terlebih dahulu, berdasarkan Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 sebagai berikut: a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur, b) membatasi/menghapus kerja lembur, c) mengurangi jam kerja, d) mengurangi hari kerja, e) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, f) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang telah habis masa kontraknya, g) memberikan pensiun bagi yang telah memenuhi syarat.

Ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012, sebagai berikut:

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

2. Pengaturan pemberhentian hubungan kerja bagi karyawan dalam peraturan perundangan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh yang dilakukan oleh negara akibat adanya dampak pandemic covid-19 merupakan hak konstitusional

bidang ketenagakerjaan, kesehatan, hal tersebut tertuang dalam UUD 1945, sebagai berikut:

- a. Pasal 27 ayat (2): “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
- b. Pasal 28 H ayat (1): “...setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan...”
- c. Pasal 28 H ayat (2): “...setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan..”
- d. Pasal 28 H ayat (3): “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”
- e. Pasal 34 ayat (2): “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”
- f. Pasal 34 ayat (1): “fakir miskin dan anak terlantar dipelihara negara”

Pengaturan Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 4 huruf c, Pasal 5 huruf, Pasal 6, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 31, Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 99 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), sebagai berikut:

- a. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- d. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- e. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya
- f. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri
- g. Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan berupa keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan

- kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- h. Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
 - i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak atas memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.²⁵

Kondisi penyebaran covid-19 yang merebak secara cepat dan bahaya maka hal dasar yang harus dilindungi dari pekerja/buruh yakni kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan perlindungan upah kerja.

Timbulnya dampak pemutusan hubungan kerja terhadap buruh dan keluarganya atas pandemic Covid-19, Soepomo memberikan gambaran atas problematika Pemutusan Hubungan Kerja:

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran atas segala persoalan yang membelit, permulaan serta berakhirnya kepemilikan atas pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari untuk diri sendiri dan keluarganya, permulaan atas pengakhiran terhadap kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.²⁶

Regulasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa dengan ketentuan pekerja/buruh berhak uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

Ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

- (1) Perhitungan pesangon

²⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. II, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2007, p. 104-105

²⁶ Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet V, Djambatan, 1983, p. 116

Mengenai perihal penghitungan pesangon bagi para pekerja disesuaikan dengan lamanya waktu kerja dan hal tersebut sudah tertuang secara sistematis dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pedoman atas pembayaran tersebut di uraikan sebagai berikut ;

Masa kerja kurang dari 1 tahun maka uang pesangon 1 bulan upah. Masa kerja 1 tahun tapi kurang dari 2 tahun, maka 2 bulan upah. Masa kerja 2 tahun tapi kurang dari 3 tahun, maka 3 bulan upah. Masa kerja 3 tahun tapi kurang dari 4 tahun, maka 4 bulan upah. Masa kerja 4 tahun tapi kurang dari 5 tahun, maka 5 bulan upah. Masa kerja 5 tahun tapi kurang dari 6 tahun, maka 6 bulan upah. Masa kerja 6 tahun tapi kurang dari 7 tahun, maka 7 bulan upah. Masa kerja 7 tahun tapi kurang dari 8 tahun, maka 8 bulan upah. Masa kerja 8 tahun atau lebih, maka 9 kali upah bulan.

(2) Perhitungan uang prestasi

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun, maka dua bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun, maka tiga bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun, maka 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun, maka 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun, maka 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tapi kurang dari 21 tahun, maka 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tapi kurang dari 24 tahun, maka 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, maka 10 bulan upah

(3) Uang pengganti hak

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya ongkos pulang pekerja/buruh dan keluarganya di lokasi buruh diterima kerja
- c. Penggantian perumahan, perawatan, serta pengobatan, senilai 15% dari uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal lainnya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian bekerjasama

Surat edaran menteri ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

Ketentuan perlindungan mengenai pengupahan bagi pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai orang dalam pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter, tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar kementerian kesehatan yang berlaku, maka upahnya dibayar penuh.
- b. Pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19, menurut dokter harus dikarantina/diisolasi maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani karantina/isolasi
- c. Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit covid-19 dan telah dibuktikan oleh dokter, maka pembayaran upahnya sesuai undang-undang yang berlaku
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di daerah masing-masing dalam hal pencegahan dan penanggulangan covid-19, yang menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan buruh.

Sehubungan dengan pemecatan bersama, konvensi No. 158 menetapkan, bahwa perusahaan/pemberi kerja yang mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi harus memberikan informasi yang relevan kepada perwakilan serikat kerja (informasi yang diberikan meliputi pertimbangan/alasan pemutusan hubungan kerja, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terkena pemutusan hubungan kerja), dan memberikan sesuai dengan hukum dan praktik nasional kepada perwakilan serikat kerja sedini mungkin, melakukan konsultasi langkah-langkah yang dapat mengurangi dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja tersebut, misalnya menemukan pekerjaan alternatif.²⁷ Konvensi juga mengatur bagaimana menginformasikan pada otoritas yang berwenang sebagaimana ditentukan ketika pemutusan hubungan kerja dipertimbangkan.

²⁷ Pasal 14, K158

3. Kebijakan pemerintah dan perusahaan untuk para karyawan atas pemberhentian kerja

Pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang sederhana, ada dampak besar yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, maka kebijakan dari pemerintah dan perusahaan sangat penting bagi kedua belah pihak. Diantara tahapan yang telah dilakukan oleh pemerintah guna menekan atau meminimalisir dampak dari adanya pandemic Covid-19, adalah sebagai berikut;

a. Penetapan Regulasi

Pemerintah memiliki peran yang besar untuk regulasi terkait pemutusan hubungan kerja, regulasi tersebut sebagai wadah untuk melindungi hak serta menegaskan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan maupun pekerja/buruh. Pengaturan mengenai pemberhentian hubungan kerja bagi pekerja/buruh tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa dengan ketentuan pekerja/buruh berhak uang pesangon sebesar satu kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

Selain ada putusan Mahkamah Konstitusi, putusan MK No.19/PUU-IX/2011 Menguji Konstitusionalitas Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Surat edaran menteri ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

b. Kartu pra kerja

Situasi saat ini program atau kebijakan pemerintah sangat dibutuhkan, karena kebijakan tersebut menentukan keadaan masyarakat. Pemerintah mengeluarkan kartu pra kerja sebagai salah satu jaring pengaman sosial (*safety social net*) yang bertujuan mengembangkan kompetensi.

Kartu pra kerja merupakan program untuk pengembangan kompetensi kerja dan wirausaha untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang ingin meningkatkan kompetensi kerja. Seiring meningkatnya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap buruh, kartu pra kerja menjadi satu dari sekian kebijakan pemerintah untuk mengatasi yang disebabkan

oleh adanya covid-19, bahkan bagi yang terdampak menjadi prioritas program kartu pra kerja.²⁸

Lewat peraturan presiden nomor 36 tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu pra kerja, kemudian muncul aturan yang merupakan peraturan teknis berupa peraturan menteri keuangan nomor 25/PMK.05/2020 tentang tata cara pengalokasian, penganggaran, pencairan, dan pertanggungjawaban dana kartu prakerja. Dana yang diberikan sebesar Rp3.550.000, terdiri dari bantuan pelatihan sebesar Rp1000.000, insentif pasca pelatihan sebesar Rp600.000 per bulan untuk empat bulan, dan insentif survei kebekerjaan dengan total Rp150.000. Pemerintah bekerjasama dengan platform seperti ruang guru, tokopedia, dan lainnya untuk meningkatkan skill yang diinginkan anggota prakerja.

Pemerintah mengucurkan dana sekitar 20 triliun untuk pelaksanaan program kartu pra kerja, dana yang cukup besar dan dalam pengucuran dana tersebut terdapat amanah rakyat untuk kesejahteraan sosial, untuk saat ini bisa dibilang tepat terutama bagi yang terdampak pemutusan hubungan kerja. Namun, program ini membutuhkan pengkajian ulang agar tepat sasaran, efektif, dan benar-benar menambah skill untuk meningkatkan sumber daya manusia bangsa Indonesia.

c. Upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja

Pemerintah mengambil langkah konkrit yang dilakukan atas adanya dampak pandemic Covid-19 ini telah sangat banyak. Dimana dari semua instrument tersebut adalah untuk menjembatani para pihak yakni pengusaha dan pekerja. Karena kedua belah pihak tersebut bagaikan dua sisi yang saling terkait dan tidak dapat untuk dipisahkan, dan pemerintah hadir dengan bernagai regulasinya guna meredam serta menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja.

Pemutusan hubungan kerja dalam situasi pandemic Covid-19 bagaikan hal yang tidak mungkin untuk dihindari karena dampak ekonomi sangat terpukul sebagai dampak adanya pandemic covid-19 ini, dimana munculnya kebijakan Work From Home adanya Pembatasan Sosial Bersekala Besar, yang langsung ataupun tidak sangat mempengaruhi mobilisasi warga yang menggerakkan roda perekonomian.

Pemerintah mengeluarkan himbauan untuk para pengusaha Pemutusan hubungan kerja tidak dianjurkan, pemerintah berupaya memberikan kebijakan berupa regulasi agar perusahaan dapat melakukan kelangsungan usaha tanpa harus memberhentikan pekerja/buruh.

²⁸ <https://www.prakerja.go.id/>, Diakses pada 30 September 2020, Pukul 14.26 WIB

Kebijakan ini tertuang dalam Surat edaran menteri ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindunganpekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

d. Pelaksanaan regulasi yang baik & Tersedianya fasilitas upaya hukum

Pemerintah yang mengeluarkan regulasi guna melindungi hak dan kewajiban, maka para pihak yang berkaitan harus melaksanakan regulasi tersebut dengan baik. Regulasi tersebut harus ada pengawalan dari hulu sampai hilir karena pada ranah implementasi biasanya banyak persoalan yang timbul di msyarakat, baik terkait isi regulasi ataupun substansi.

Regulasi yang telah di buat oleh pemerintah dapat dikatakan efektif apabila dapat mentautkan tiga elemen didalamnya, yang pertama adalah pembuat regulasi, sekema pelaksana regulasi dan kondisi serta situasi penerima regulasi tersebut. Istilahnyadalam teori Lawrence friedman antara sistem, struktur dan kultur harus saling padu dan berkaitan agar niat baik yang diupayakan oleh pemerintah untuk rakyat dalam hal ini pengusaha dan pekerja dapat efektif.

Pemerintah juga telah memfasilitasi upaya hukum apabila terjadi penyelewengan regulasi yang dilakukan oleh perusahaan atau salah satu pihak tidak menerima dalam proses pemutusan hubungan kerja maka dapaat diselesaikan merujuk pada Undang-Undang PPHI dengan tahapan mekanisme mulai dari bipartittripartit (konsiliasi atau arbitrase dan mediasi) dan terakhir mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada kewenangan pengadilan negeri yang sesuai dengan lokasi perusahaan dan buruh berada, adapun upaya yang bisa dilakukan lembaga penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

e. Dialog sosial

Dialog sosial ini memungkinkan para pihak yang berkepentingan yakni dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja untuk duduk bersama dan membicarakan jalan keluar terbaik bagi para pihak, karena biasanya para pekerja akan disuguhkan draf perjanjian sebelum melakukan kerjasama. Karena dalam kontak yang mengikat kedua belah pihak tersebut selalu tersedia opsi jalan keluar bagi kedua belah pihak apabila terjadi persoalan yang timbul dikemudian hari.

Musyawarah serta mencari solusi atas persolan tersebut juga mengurangi dan meminimalisir dampak persoalan akan samapai pada ranah persidangan, atau gugatan yang dilakukan oleh serikat pekerja kepada pengusaha. Prinsip utamanya adalah dikembalikan pada para pihak yang terikat dalam perjanjian dan tunduk dalam perjanjian tersebut seperti pada doktrin "*pacta sun servanda*".

Dialog sosial merupakan penerapan prinsip musyawarah untuk mufakat, permasalahan utama segera dicarikan solusinya. Pelaksanaan prinsip ini membutuhkan kemauan dan kapasitas para pihak untuk duduk bersama dan berdialog mencari jalan keluar atas permasalahan yang tengah terjadi, tentunya hasil dialog tersebut haruslah yang adil.

C. Kesimpulan

1. Penggunaan *force majeure* sebagai dasar pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada dua ketentuan yang sangat mendasar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang pertama adalah merugi selama dua tahun berturut-turut dan dibuktikan melalui audit akuntan public serta dalam keadaan memaksa, dan secara perhitungan waktu kerugian belum masuk dua tahun akan tetapi telah memenuhi kriteria keadaan memaksa atau *force majeure*.
2. Pengaturan mengenai pemberhentian hubungan kerja bagi pekerja/buruh tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan dalam pasal 164 ayat (1) perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa pekerja/buruh berhak uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.
3. Kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yakni: Mengeluarkan regulasi untuk pelaksanaannya serta melindungi hak-hak pekerja/buruh. Regulasi tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Surat edaran menteri ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindunganpekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.
 - a. Pemerintah juga memfasilitasi upaya hukum apabila terjadi penyelewengan regulasi yang dilakukan oleh perusahaan, adapun upaya yang bisa dilakukan lembaga penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial atau mengajukan

gugatan di Pengadilan Negeri, dari segi hak perdata yang belum dipenuhi ataupun segi lainnya.

b. Program kartu pra kerja

Kartu pra kerja merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dibidang pekerjaan.

c. Dialog sosial

Dialog sosial merupakan musyawarah untuk mufakat, permasalahan utama segera dicarikan solusinya, membutuhkan kemauan dan kompetensi para pihak untuk duduk dan berdialog bersama.

Daftar Pustaka

Data jurnal dan buku;

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. II, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2007

Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Fource Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian Indonesia)*, Jurnal Hukum Unpar, Vol 1, No 1 Tahun 2015.

Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Yogyakarta, 2007.

Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani “*Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Kariawan dan Perusahaan*” mizan Jurnal Ilmu Hukum, Vol 7 No 1 Tahun 2018.

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

Rohendra Fatammubina dan Rani Apriani “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*” Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Vol 3 No 1 Tahun 2018.

Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet V, Djambatan, 1983.

Sonhaji, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*” admtrative law and governance jurnal, Volume 2 issue 1, maret 2019.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan*, Bagian A, Yogyakarta, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 1998

Sugeng Hadi Purnomo” *Pekerja Tetap Mengabdapi Pemutusan Hubungan Kerja*” Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol 2 Nomor 2 Agustus 2019.

Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan;

Prof R Subekti, S.H. dan R tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, pradnya paramita, Jakarta, 2008.

Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 Menguji Konstitusionalitas Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Konvensi promosi pekerjaan dan perlindungan terhadap pengangguran, 1988 Nomor 168.

Data internet;

“Daftar Perusahaan Yang PHK karyawan karena Corona; KFC hingga travelo” *Dampak covid 19, Legislator ini minta pengusaha tidak PHK karyawan”* diakses dari <https://www.hukumonline.com>

“Dampak Covid 19 Bisa Picu PHK, Menaker ; Kedepankan Dialog Sosial” diakses dari <https://www.hukumonline.com>

“Daftar Perusahaan Yang PHK karyawan karena Corona; KFC hingga traveloka” diakses dari <https://www.kumparan.com>

kajian tentang PHK dengan alasan force majeure” diakses dari <https://www.LBHPres.com>

krisis ekonomi akibat covid 19 :IMF perkirakan “luka ekonomi “akibat karena krisis global akibat pandemic virus corona lebih buruk dari perkiraaa”. Diakses dari <https://www.BBC.com>

<https://www.prakerja.go.id>

<https://www.Ilo.org>