

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID-19 SEBAGAI ALASAN MEMAKSA FORCE MAJEURE (STUDI PUTUSAN NO 134/PDT.SUS-PHI/2021/PN JKT.PST)

Paramita Anjelina¹ Ani Wijayati² L. Elly AM Pandiangan³

¹Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. Paramitaparamita27@gmail.com

²Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. Ani.wijayati@uki.ac.id

³Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. elly.pandiangan@uki.ac.id

Abstract: The global impact of the Covid-19 pandemic has been substantial, particularly affecting the health and economic sectors across all countries. The virus's swift spread has resulted in heightened domestic activities, influencing the economy and disrupting businesses, employment, and overall social life. The Indonesian government has officially acknowledged the pandemic as a national crisis and emergency. In summary, the Covid-19 pandemic has deeply affected various facets, encompassing health, the economy, social interactions, and employment. To address this crisis, the government has implemented measures to mitigate its effects and safeguard the safety and welfare of the workforce. This study uses a method of normative jurisprudence with a legal approach (Statute Approach) and a case approach. (Case Approach). The library materials used in this writing are laws, court rulings, books, journals, websites and so on related to Covid-19, termination of employment, and force majeure. The findings of this research indicate that a company undergoing the challenges of the COVID-19 pandemic doesn't automatically qualify for force majeure; the company is required to demonstrate that the pandemic significantly impacts the viability of its operations, necessitating certain actions. Additionally, the rights of the workers must be upheld in such cases, ensuring their well-being and satisfaction. In legal proceedings, judges are tasked with enforcing the law in accordance with the principles of justice and the rule of law.

Keywords: *Termination of Employment, Covid-19, Force Majeure*

How to Site: Paramita Anjelina, Ani Wijayati, L. Elly A.M. Pandiangan (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Sebagai Alasan Memaksa *Force Majeure* (Studi Putusan No 134/PDT.SUS-PHI/2021/PN JKT.PST), 34 (2), pp 197-207. DOI. 10.55809/hv.v34i2.340

Introduction

Wabah *Covid-19* merambah hampir semua negara di dunia, memberikan dampak besar bagi umat manusia. Sektor kesehatan dan perekonomian terhitung sebagai sektor yang paling terpengaruh oleh *pandemi* ini. Kematian akibat virus yang berbahaya dan cepat menular ini meresahkan masyarakat dan memaksa mereka untuk tinggal di rumah. Kondisi ini mengakibatkan aktivitas manusia terkurung di dalam rumah sehingga berdampak pada lumpuhnya perekonomian negara. Hal ini pada gilirannya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai bidang perusahaan.¹ *Pandemi* ini juga memukul sektor bisnis dan

¹ Moh. Muslim, 2020, "PHK Pada masa *pandemi Covid-19*". ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 23. No 3. hlm 2

korporasi, Pembatasan sosial, penutupan cabang, gangguan pengiriman, dan penurunan ekonomi secara umum telah menyebabkan gangguan besar dalam pemerosesan kontrak antar perusahaan. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengumumkan status kedatangan virus *Covid-19* sebagai bencana nasional dan situasi *pandemi*. Pengumuman tersebut dicetuskan melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, yang ditetapkan oleh Kabinet Menteri Republik Indonesia di bawah kepemimpinan Joko Widodo.²

Di Indonesia, *pandemi Covid-19* telah menyebabkan ketidakpastian ekonomi yang sangat besar. Hal ini kemudian menjadi salah satu penyebab utama turunnya kepercayaan investor yang berujung pada penurunan jumlah investasi yang dilakukan. Ketidakamanan akibat *pandemi Covid-19* terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketidakpastian dan berkurangnya permintaan barang dan jasa mempengaruhi kinerja sebagian besar perusahaan di bursa efek Indonesia, menyebabkan penurunan harga saham yang tidak terelakkan.³

Menurut informasi dari Kementerian Ketenagakerjaan, lebih dari 3,5 juta orang mengalami dampak yang signifikan akibat *pandemi Covid-19*, menyebabkan kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan. Data terperinci dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dirilis pada Senin, 31 Juli 2020, menunjukkan bahwa dari sektor formal, terdapat 1.132.117 pekerja yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara itu, jumlah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja mencapai 383.640 orang dari 41.236 perusahaan. Angka-angka ini mencerminkan banyaknya orang yang menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari sebagai dampak dari situasi tersebut.⁴ Perusahaan mempunyai pilihan untuk menggunakan hal ini sebagai sarana untuk memaksakan pekerjaannya di masa sulit ini. dalam hubungan pekerjaan terdapat 2 (dua) pihak yang saling berkaitan yang kedudukannya tidak setara secara sosial, ekonomi, dan politik karena pengusaha atau pemilik perusahaan memiliki tingkat yang lebih tinggi daripada pekerja.⁵ Mengingat pentingnya perjanjian kerja dalam hubungan kerja, penting untuk mengetahui bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja tunduk pada perjanjian kerja.⁶ Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja disebabkan oleh kondisi perusahaan yang terus mengalami kerugian akibat *pandemi Covid-19*. Perusahaan menggunakan situasi ini sebagai alasan keadaan memaksa atau *force majeure* dalam menjalankan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja. Konsep keadaan memaksa (*force majeure*) diatur dalam Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang merujuk pada penutupan perusahaan yang disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*). Pada sisi pekerja, mereka tidak menginginkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Alasannya dikarenakan

² Peni Jati Setyowati, 2021 *Akibat Hukum Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Non Alam Medis dalam Menetapkan Force Majeure di Indonesia*, hlm. 2.

³ Wely Putri Melati Rabu, 2023 "Pandemi Covid-19 Dan Menurunnya Perekonomian Indonesia". Serial Online Juni, *afailabel from*: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html>

⁴ Endyusti, 2021, *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan karena force majeure pandemic Covid-19*,

⁵ M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo, 2001, *Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan'* Binamulia Hukum Vol 7 No 2. hlm 19

⁶ Juanda Pangaribuan, 2011, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 23

faktor ekonomi yang menyebabkan penurunan mata pencaharian akan menjadi indikator utama yang menunjukkan bagaimana masalah pengangguran akan muncul. PHK adalah tindakan yang diusahakan paling akhir setelah upaya-upaya lainnya, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Sudah jelas bahwa dalam situasi tertentu, pengaturan PHK dapat dilakukan, tetapi upaya lain juga dapat dilakukan sebagai alternatif. Namun, jika perusahaan menganggap situasi sebagai *Force Majeure*, PHK harus segera dilakukan. Kehilangan mata pencaharian adalah awal semua masalah ketika hubungan kerja pekerja berakhir.⁷ Dalam konteks hubungan kerja, setiap pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja, harus bersedia untuk memenuhi kewajiban mereka. Unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah kerja dianggap sebagai elemen mendasar. Dengan demikian, hubungan kerja membentuk dasar dari hubungan industrial.⁸ Peneliti berfokus pada *pandemi Covid-19* termasuk *Force Majeure* sehingga perusahaan menjadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Bagaimana penerapan hukum hakim terhadap PT. Guntur Madu Tama dan Rian Karyadi yang terkena pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan no 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst).

Discussion

A. Covid-19 sebagai Pandemi

Penyakit virus *corona 2019* atau *Covid-19* merupakan *pandemi* global yang disebabkan oleh virus corona yang mengakibatkan Sindrom Pernapasan Akut Parah Virus Corona 2 (*SARS-CoV-2*). Kasus virus corona baru (*nCoV*) pertama kali terdeteksi di Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan sejak itu dengan cepat menyebar ke negara-negara lain di seluruh dunia. Hal ini mengakibatkan *World Health Organization (WHO)* menyatakan Darurat Kesehatan Masyarakat yang Menjadi Kepedulian Internasional (*PHEIC*) pada tanggal 30 Januari 2020 dan mendeklarasikan *pandemi* pada tanggal 11 Maret 2020. Komite Darurat *WHO* untuk *Covid-19* merekomendasikan kepada Direktur Jenderal pada 5 Mei 2023, setelah lebih dari tiga tahun *pandemi*, bahwa standar penyakit ini tidak lagi sesuai mengingat penyebarannya yang luas dan terus berlanjut.⁹

Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia *WHO* menetapkan virus *Covid-19* sebagai *pandemi* Internasional. Menurut Tedros Adhanom Ghebreyesus, Direktur Jenderal *WHO*, jumlah kasus di luar Tiongkok meningkat 13 (Tiga Kelas) kali lipat selama 2 (dua) minggu terakhir, dan jumlah negara yang memiliki kasus meningkat 3 (tiga) kali lipat. Peningkatan diperkirakan. Dia menyatakan bahwa Organisasi Kesehatan Dunia *WHO* sangat prihatin dengan tingkat penyebaran dan keparahan yang mengkhawatirkan, serta tingkat kelambanan yang mengkhawatirkan, dan meminta negara-negara untuk segera mengambil tindakan untuk mencegah penyebaran virus.¹⁰

1. Penetapan *Covid-19* sebagai Keadaan darurat (*Pandemi*)

⁷ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Jakarta, hlm 31

⁸ Asri Wijayanti, 2010, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, CV Lubuk Agung, Bandung, hlm 98

⁹ WHO, "Corona Virus Disease (Covid 19) Pandemic" World Health Organization, *Afailabel From*: <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>, Diakses pada 19 Desember 2023

¹⁰ Rehia Sebayang, 2020, *Afailabel From* <https://www.cnbcdonesia.com/news/20200312075307-4-144247/who-nyatakan-wabah-covid-19-jadi-pandemi-apa-maksudnya> diakses pada 27 Desember 2023

Pada 30 Maret 2020 Dalam Keppres tersebut membahas penetapan *Covid-19* sebagai bencana nasional. Poin pertama, "Menyatakan bencana nonalam yang diakibatkan oleh penyebaran *Covid-19* sebagai bencana nasional". Presiden kemudian menetapkan dalam Keppres bahwa Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Covid-19* dibentuk sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *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 *Covid-19*.

2. Pencabutan *Covid-19* sebagai Keadaan darurat (*Endemi*)

Pada 22 Juni 2023 Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Keppres Nomor 17 Tahun 2023, yang menyatakan, "Menetapkan status *pandemi Covid-19* telah berakhir dan mengubah status faktual *Covid-19* menjadi penyakit endemi di Indonesia." Dengan Keppres ini, Presiden juga menetapkan kedaruratan kesehatan masyarakat *Covid-19* dan bencana nonalam penyebaran virus tersebut sebagai bencana nasional.

B. Analisis Hukum terkait *Covid-19* sebagai *Force Majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berarti pemutusan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh, sementara hubungan kerja adalah hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja.¹¹ Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja dan pengusaha, yang dapat dilihat dari perselisihan yang muncul karena ketidaksepakatan pendapat antara kedua belah pihak mengenai bagaimana hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja harus dipenuhi. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja berakhir dan berarti hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha juga dapat dikatakan berakhir. Memang, secara teori, pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja mereka, tetapi dalam praktiknya, pekerja tidak menyukai pemutusan hubungan kerja, dan pengusaha adalah pihak yang paling sering melakukannya. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa karyawan bergantung pada pekerjaan mereka. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dan perjanjian kerja, yang merupakan implementasi dari *Lex Specialis* atas KUHPerduta dengan kaitannya dengan perjanjian kerja. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menjamin prinsip kepastian hukum.

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa dalam hal melakukan hubungan kerja, perjanjian kerja adalah yang diperlukan karena memuat hak dan kewajiban para pihak—dalam hal ini pengusaha dan pekerja—dan membuat pelaksanaan kewajiban para pihak berkekuatan hukum. Apabila dikaitkan Sehubungan dengan pembuktian perusahaan, Pasal 1244 menyatakan "Bahwa perusahaan harus dapat membuktikan bahwa benar-benar tidak dapat melaksanakan prestasi karena adanya keadaan memaksa, bukan karena kualitas buruk perusahaan". Namun, Pasal 1245 menyatakan "bahwa perusahaan

¹¹ Rahayu Devi, Mishbahul Munir, Azizah, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw*, Setara press, Malang, hlm. 178.

tidak dapat dimintai biaya kerugian jika benar terjadi keadaan yang memaksa yang menghalangi pemberi kerja untuk melaksanakan tugasnya.”¹² Hal-hal ini menunjukkan bahwa *pandemi virus Covid-19* memenuhi unsur-unsur *Force Majeure absolut* dan *relative*.

Pandemi Covid-19 dianggap sebagai keadaan memaksa, syarat-syarat berikut harus dipenuhi:

1. Kejadian tersebut tidak pernah diduga oleh para pihak
2. Terdapat halangan atau hambatan dalam pelaksanaan prestasinya
3. Terjadinya sebuah keadaan yang membuat tidak terpenuhinya sebuah prestasi dan bukan merupakan kesalahan atau itikad buruk perusahaan
4. Terjadinya keadaan memaksa tersebut harus dapat dibuktikan sebagai penghalang dalam pelaksanaan prestasi

Force majeure relatif terjadi ketika suatu perjanjian masih mungkin untuk dilakukan tetapi dengan pengorbanan atau biaya yang signifikan dari salah satu pihak. *Force majeure absolut* terjadi ketika pemenuhan prestasi itu tidak mungkin dilakukan oleh siapapun juga. Setelah ditetapkan sebagai bencana nasional non-alam, *Covid-19* berfungsi sebagai dasar *force majeure*, yang berarti bahwa perjanjian antara pengusaha dan pekerja dapat dibatalkan. Meskipun *Covid-19* tidak dapat secara langsung digunakan sebagai dasar ketidakmampuan salah satu pihak untuk melaksanakan kewajibannya, tentunya perlu dibuktikan bahwa ketidakmampuan tersebut disebabkan secara langsung oleh dampak *Covid-19*. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus dapat membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian dan tidak dapat memenuhi kewajiban pekerjanya karena *pandemi Covid-19*. Ketidakmampuan perusahaan untuk mengatasi *pandemi Covid-19* berbeda-beda tergantung pada bagaimana perusahaan mengupayakannya untuk mengatasi *pandemi* tersebut.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya dikarenakan terjadinya *Covid-19* yang dalam keputusan Presiden merupakan bencana non alam yang merupakan *Force Majeure* sesuai dengan ketentuan dan sesuai dengan aturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah menyatakan bahwa *Covid-19* merupakan keadaan *Force majeure* dikarenakan jika ditinjau dari keadaan dan situasi *Covid-19* yang ada merupakan *pandemi* dan memenuhi unsur-unsur yang dapat dikatakan bahwa *Pandemi Covid-19* merupakan keadaan *Force Majeure*. Selain itu sebelum melakukan PHK dengan alasan *Pandemi Covid-19* perlu dibuktikan bahwa benar-benar perusahaan tidak dapat melakukan atau memenuhi prestasinya dikarenakan kerugian yang besar yang dialami perusahaan sehingga berdampak pada pekerja dan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja. Namun dalam PHK tetap mengikuti ketentuan yang telah diatur juga dalam UUK setiap hak-hak dari pekerja harus tetap dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

¹² Gede Odhy dan I Made Dedy, 2021, *Covid sebagai Keadaan Memaksa (Force Majeure) dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Kertha Wicara Vol. 10 No. 3, hlm. 238

C. Analisis Penerapan Hukum Hakim Terhadap PT. Guntur Madu Tama dan Rian Karyadi yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst)

Penegakan Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah suatu kegiatan untuk menyelaraskan hubungan antara nilai-nilai yang dituangkan dalam aturan-aturan yang tetap dan diwujudkan, serta antara sikap dan tindakan sebagai seperangkat penjabaran nilai-nilai, guna menciptakan, memelihara, dan memelihara kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Proses penegakan hukum, dalam pandangan Soerjono Soekanto, dipengaruhi oleh lima faktor : Pertama, faktor hukum atau peraturan perundang-undangan. Kedua, faktor aparat penegak hukumnya, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan dan penerapan hukumnya, yang berkaitan dengan masalah mentalitas. Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung proses penegakan hukum. Keempat, faktor masyarakat, yakni lingkungan sosial di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan; berhubungan dengan kesadaran dan kepatuhan hukum yang merefleksi dalam perilaku masyarakat. Kelima, faktor kebudayaan, yakni hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

D. Analisis Hukum Putusan Hakim

Dari Putusan Pengadilan Nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim melihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Jo Pasal 15, Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan pasal-pasal dari Peraturan mengambil kesimpulan dan memutuskan perkara sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan telah putus hubungan kerja sejak 3 Agustus 2020, antara penggugat dan tergugat
3. Menghukum tergugat untuk membayar atas pemutusan hubungan kerja kepada penggugat secara tunai sebesar Rp. 17.212.310,00 (*tujuh belas juta, dua ratus dua belas ribu, tiga ratus sepuluh rupiah*);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 460.000 (*Empat Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah*)
5. Menolak gugatan penggugat untuk lain dan selebihnya

Dari putusan yang telah dibuat oleh hakim, hal-hal yang menjadi pertimbangan hukum dan alasan hakim memutuskan adalah:

1. Alasan Pembena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Telah dinyatakan bahwa penggugat telah diberhentikan dari pekerjaan karena perusahaan mengalami kerugian sebagai akibat dari keadaan memaksa atau force majeure. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pandemi Covid-19, bukti harus diberikan. Menurut penjelasan

yang diberikan dalam Pasal 43 angka 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 angka 2; b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 angka 3; dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 angka 4. (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 angka 2; b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 angka 3; dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 angka 4.”

Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta audit internal atau eksternal Perusahaan yang mengalami kerugian didefinisikan sebagai penurunan potensi produktivitas atau laba yang berdampak pada operasional bisnis. Dalam konteks pandemi *Covid-19*, PT. Guntur Madu Tama Hotel Acacia Jakarta mengalami kerugian antara lain karena: PT. Guntur Madu Tama Hotel Acacia Jakarta adalah bisnis perhotelan di Jakarta. Kedatangan pandemi *Covid-19*, benar-benar menghancurkan sektor pariwisata dan hotel di seluruh dunia. Pandemi *Covid-19*, merusak industri pariwisata dan perhotelan Indonesia secara keseluruhan dengan penutupan hotel sehingga ada banyak yang mengalami krisis di berbagai kota besar seperti Jakarta, Yogyakarta, Bali, dan lainnya. Selain itu, kebijakan pemerintah tentang pengendalian *Covid-19*, seperti PSBB, menyebabkan tergugat tidak dapat mengoperasikan hotelnya dalam jangka waktu tertentu. Setelah diberlakukan PSBB di Jakarta, keadaan hotel yang sudah merugi menjadi lebih parah. Kerugian hotel tersebut dibuktikan dengan foto duplikat surat keputusan Direksi PT. Guntur Madu Tama Nomor 040A/LEG/PT.GMT/IV/2020 tanggal 13 April 2020. Surat keputusan tersebut menetapkan penutupan dan penghentian operasional Hotel The Acacia. Menurut bukti, Hotel Acacia Jakarta mengalami kerugian, yang mengakibatkan PHK karyawan. Ditambah dengan kebijakan pemerintah seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Covid-19*, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Covid-19*, dan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Masyarakat *Covid-19*, keadaan hotel The Acacia yang mengalami kerugian sebagai akibat dari pandemi *Covid-19*.

Dikarenakan adanya pandemi *corona virus disease 2019 (Covid-19)* merupakan keadaan kahar atau *force majeure*. Tergugat dan Penggugat sama-sama tidak dapat melaksanakan kewajibannya menjalankan perjanjian kerja. Tergugat tidak melaksanakan "Perjanjian" bukan karena kesalahan Tergugat,

sehingga dikategorikan karena keadaan memaksa sebagaimana ketentuan hukum Pasal 1244, Pasal 1245, KUHPerduta.

Juga berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana Nasional. Dalil Tergugat tersebut di atas didukung oleh bukti T-2, T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7 yang merupakan kebijakan pemerintah terhadap kedaruratan kesehatan masyarakat untuk menanggulangi pandemik *Covid-19* yang memberikan dampak kepada Tergugat dan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban yang ditentukan dalam perjanjian kerja para pihak, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah disebabkan karena kondisi kahar /*Force Majeure* dalam kondisi yang demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat sah secara hukum. Bisnis berada di bawah tekanan karena situasi yang tidak menguntungkan dan kebijakan pemerintah untuk menghentikan penyebaran *Covid-19*, mengakibatkan keadaan memaksa bagi perusahaan untuk melakukan PHK kepada karyawannya.

2. Dasar Hukum Tergugat membayar uang kompensasi, uang PHK, dan uang paksa kepada Penggugat

Dasar dari pertimbangan hakim dapat dilihat dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengatur mengenai biaya-biaya yang harus diberikan perusahaan kepada pekerjanya selama bekerja dan saat telah mengakhiri pekerjaannya di suatu perusahaan. Bahwa untuk Pekerja yang status hubungan kerjanya PKWT (Kontrak) maka berdasarkan Pasal 15 (1) PP 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan kerja, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja" Pengusaha harus memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

"(2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus."

Oleh karena Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat, maka Tergugat berkewajiban memberikan kompensasi sebagaimana ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Penggugat telah dikontrak selama 4 (empat) tahun dan telah berjalan selama 46 (empat puluh enam) bulan dari 4 (empat) kali PKWT dan masih ada sisa kontrak selama 2 (dua) bulan lagi, maka berdasarkan Pasal 15 "Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat. angka 1 Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pasal 16 angka 1 Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan sebesar 1(satu) bulan upah;
- b. (huruf c) PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: Masa kerja x 1 (satu) dibagi 12.”

Menimbang, bahwa dalam perkara *aquo* Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 3 tahun dan 10 bulan secara terus menerus, maka Majelis Hakim berkesimpulan kompensasi yang akan diperoleh oleh Penggugat adalah:

$$\text{Masa kerja 46 bulan x: Upah Rp.4.490.168 = Rp. 17.212.310,00}$$

12

Dengan demikian Petitem Penggugat pada angka 3 dapat dikabulkan sebagian berupa kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa terkait dengan tuntutan uang Proses sebagaimana petitem Penggugat pada angka 4 Majelis Hakim berpendapat tergugat melakukan PHK karena keadaan kahar /*Force majeure* dan undang-undang memperbolehkan untuk itu, dan selama persidangan Penggugat tidak bisa membuktikan setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat masih melakukan tugas dan pekerjaannya pada Tergugat, dan juga tidak ada bukti bahwa Tergugat melakukan skorsing pada Penggugat, oleh karenanya berdasarkan Pasal 93 (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” sehingga berlaku asas “*no work no pay*” dengan demikian petitem penggugat mengenai uang proses tidak beralasan hukum maka harus ditolak;

Dengan merujuk pada ketentuan Pasal 225 HIR, permintaan uang paksa (dwangsom) hanya dapat diajukan terhadap perbuatan yang tidak bersifat pembayaran uang. Oleh karena itu, dalam kasus ini, karena tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, permohonan pada angka 5 untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp3.000.000,00 (Tiga Juta Rupiah) per hari atas keterlambatan pelaksanaan putusan ini dianggap tidak beralasan secara hukum. Oleh karena itu, permohonan tersebut dinyatakan ditolak.

Conclusion

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami oleh pekerja dikarenakan pandemi *Covid-19* dapat dilakukan oleh perusahaan, namun yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah bahwa tidak semata-mata pemutusan kerja karna *Covid-19* dapat dijadikan alasan karena sebelum melakukan PHK perlu diperhatikan hal-hal yang dapat dikatakan keadaan memaksa atau *Force majeure*, karna keadaan *Force Majeure* harus sesuai dengan ketentuan. Perlu diperhatikan apakah apakah *pandemi* itu sudah memenuhi unsur yang terkandung dalam *Force Majeure*, bahkan apakah alasan yang dilakukan perusahaan telah memenuhi kriteria PHK pada masa pandemi *Covid-19* seperti, ketidakmampuan perusahaan dalam melanjutkan operasional perusahaan sehingga harus ada pekerja yang harus di PHK. Pernyataan ketidak mampuan bagi perusahaan dalam melanjutkan

operasional perusahaan pada masa pandemi juga harus melampirkan bukti yang sesuai sehingga dapat diterima hukum. Dalam PHK pun juga perlu hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban perusahaan atau hak pekerja haruslah dipenuhi oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang terdapat dalam UUK sehingga tidak serta merta pengusaha lari/lepas dari tanggung jawabnya kepada pekerja, sehingga kepastian hukum itu terpenuhi, sesuai dengan peraturan yang ada. Bentuk dari penegakan Hukum Dari Putusan Pengadilan Nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pandemi *Covid-19* dan bukti sudah diberikan. Menurut penjelasan yang diberikan dalam Pasal 43 angka 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, uang penggantian hak sesuai ketentuan." Dalam situasi seperti ini, keputusan hakim harus tidak memihak, mengakui hak dan kewajiban setiap pihak, dan mencerminkan kepastian hukum sehingga tidak menimbulkan konflik baru antara pihak dan masyarakat.

Daftar Pustaka

Buku

- Devi, Rahayu *etc.* (2021) *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw*. Malang: Setara Press
- Ramli, Lanny. (2008) *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Airlangga University Press
- Wijayanti, Asri. (2010). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: CV Lubuk Agung

Jurnal

- Moh. Muslim (2020) *PHK Pada masa pandemi Covid-19*. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 23. No 3.
- M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo (2001) *Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan*. Binamulia Hukum Vol 7 No 2
- Gede Odhy dan I Made Dedy (2021) *Covid sebagai Keadaan Memaksa (Force Majeure) dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Kertha Wicara Vol. 10 No. 3

Internet

Wely Putri Melati Rabu, 2023 "Pandemi Covid-19 Dan Menurunnya Perekonomian Indonesia". Serial Online Juni, afailabel from:
<https://www.djkn.kemenkeu.goe.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html>

WHO, "Corona Virus Disease (Covid 19) Pandemic" World Health Organization, Afailabel
From: <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19> , Diakses pada 19 Desember 2023

Rehia Sebayang, 2020, Afailabel From
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200312075307-4-144247/who-nyatakan-wabah-covid-19-jadi-pandemi-apa-maksudnya> diakses pada 27 Desember 2023