

PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 (UU CIPTA KERJA) TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN ALASAN FORCE MAJEURE

Erick Avriandi¹, Erikson Sihotang²

Program Studi Magister Hukum, Pascasarjana, Universitas Mahendradatta

Jl. Ken Arok No 10-12 Denpasar, Bali 80115

Email: ¹erick.mh2070@gmail.com, ²eriksonsihotang1@gmail.com

Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Aturan ini berlaku saat pandemi covid-19, dimana keadaan ini dapat menimbulkan dinamika berbagai aspek hukum, salah satunya terkait masalah tenaga kerja di Indonesia dalam penyelesaian hak dan kewajiban masing pihak saat Pemutusan Hubungan Kerja. Polemik yang terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Force Majeure, adapun alasan force majeure masih menimbulkan pro kontra dalam menafsirkan sejauh mana keadaan alasan force majeure dapat dijadikan pijakan perusahaan kepada pekerja dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun ketentuan dalam peraturan pemerintah diatas secara khusus dalam pembahasan perhitungan uang pesangon, yang dalam salah satu pasalnya jika pemutusan hubungan kerja disebabkan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja atau buruh akan mendapatkan perhitungan uang pesangon yang lebih rendah dibandingkan dengan pesangon menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tujuan penelitian dalam penulisan ini, untuk mengetahui dan mengkaji lebih jelas bagaimana pengaturan perhitungan uang pesangon sesuai masa kerja bagi pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan bahan-bahan pustaka serta peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum. Sehingga hasil yang diharapkan dalam penelitian ini, jika terjadi perselisihan dalam pemutusan hubungan kerja, perkerja dan pengusaha dapat menyelesaikan secara non litigasi.

Kata kunci: Keadaan memaksa, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi

Abstract

Government Regulation Number 35 of 2021 derived from Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This rule applies during the COVID-19 pandemic, where this situation can lead to the dynamics of various legal aspects, one of which is related to labor problems in Indonesia in resolving the rights and obligations of each party during Termination of Employment. The polemic that occurred was Termination of Employment on the grounds of Force Majeure, while the reason for force majeure still raises pros and cons in interpreting the extent to which the circumstances of the reason for force majeure can be used as the company's foothold for workers in carrying out Termination of Employment. The provisions in the government regulations above specifically discuss the calculation of severance pay, which in one of the articles, if the termination of employment is due to the company's reasons for efficiency, which causes the company to suffer losses, the worker or laborer will get a lower severance pay calculation compared to the severance pay according to the law. Law number 13 of 2003 concerning manpower. The purpose of the research in this paper is to find out and examine more clearly how the calculation of severance pay according to the period of service for workers or laborers affected by termination of employment in industrial relations is in accordance with Government Regulation No. 35 of 2021. To solve the

problems in this study, the research method used is a type of normative legal research, using library materials and legislation as a legal basis. So that the expected results in this study, if there is a dispute in the termination of employment, workers and employers can resolve non-litigation.

Keywords: *Forced Circumstances, Termination of Employment, Pandemic*

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Pasal 1 angka (1), menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Definisi dari Pekerja/Buruh itu sendiri sesuai dalam pasal 1 angka (2) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan atau bukan miliknya. Sehingga dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha disebut dengan hubungan industrial.

Dalam hubungan industrial tersebut masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan perjanjian kesepakatan kerja bersama, seperti yang termaktub dalam pasal 1 angka (13) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan adanya kesepakatan kerja bersama inilah diharapkan tidak terjadi suatu perselisihan kerja dikemudian hari. Saat ini sudah hampir 2,5 tahun khususnya negara Indonesia mengalami keterpurukan ekonomi akibat adanya wabah pandemi covid-19, yang dalam hal ini berdampak disemua sektor dunia usaha mengalami penurunan pendapatan yang berimbas terganggunya *cash flow* perusahaan. Akibat dampak terganggunya *cash flow* maka akan banyak perusahaan khususnya didunia sektor usaha pariwisata akan mengalami *turn over* (pengurangan) karyawan besar-besaran, hal inilah yang

dialami khususnya di pulau Bali, yang secara prosentase 80% perusahaan banyak berada di sektor usaha pariwisata.

Meskipun kebijakan pemerintah melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. Agar semua instansi baik swasta maupun negeri, saat itu diwajibkan *physical distancing* dengan melakukan pekerjaannya di rumah (*work from home*), untuk menekan angka penyebaran covid-19. Akan tetapi kebijakan tersebut justru menyebabkan disharmoni anatar pengusaha dengan pekerja/buruh yang berimbas terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja besar-besaran bagi para pekerja/buruh. Terlebih lagi pemerintah mengeluarkan peraturan Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja, dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Proses hubungan industrial antar pihak perusahaan dan para pekerja di atas, tidak selamanya berjalan dengan mulus, ada kalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, baik perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dinamika hubungan industrial di Indonesia masih dapat dikatakan belum berjalan secara optimal dan dirasa karena selalu mengalami permasalahan yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan pekerja dan perusahaan. sehingga. hal ini sangat berpotensi menimbulkan suatu

perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang kemudian berujung pada PHK. Adapun kebijakan perusahaan ini bisa dikeluarkan lantaran perusahaan mengalami kerugian yang sangat signifikan. Terlebih yang menjadi perdebatan antara harapan dan realitas yang muncul saat ini yaitu alasan perusahaan melakukan PHK pekerjaanya secara besar-besaran dikarenakan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian hal inilah yang menjadi beban sekaligus masalah bagi negara karena jurang pengangguran semakin besar dan persediaan lapangan kerja semakin kecil bahkan potensi usaha yang mengalami gulung tikar akan melanda diberbagai sektor usaha di Indonesia.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh. Mengenai pemutusan hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan diberikan defenisi yaitu dalam ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu.¹ Yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP Nomor 35 tahun 2021) sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diupayakan perlu dihindari karena hal tersebut tentunya akan sangat banyak dampak kerugiannya baik itu bagi para

pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, karena antara pekerja/buruh dengan pengusaha itu sendiri adalah symbiosis mutualisme (saling memerlukan), meskipun saat ini banyak perusahaan yang mengalami kondisi keuangannya kurang baik, sehingga menuntut beberapa perusahaan melakukan upaya penghematan di segala bidang termasuk didalamnya bidang ketenagakerjaan, selain keinginan untuk melakukan efisiensi di bidang pekerjaan dengan tujuan menyederhanakan posisi-posisi yang dinilai tidak perlu agar perusahaan tetap dapat terus survive dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.²

Perlu disadari dengan timbulnya ketidak sesuaian yang terjadi antara pengusaha dan pekerja ini mendasari terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial. Walaupun perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan sesuai ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun, perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha perlu ditekan semaksimal mungkin dengan harapan mengurangi dampak dari perselisihan yang akan merugikan berbagai pihak.

Menurut pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan, pada pasal 36 khususnya pada point b,c,dan d mengatur pemutusan

¹ Zainal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.173

² Hidayat Muharam,2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 127.

hubungan kerja dapat terjadi khususnya karena alasan:

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

Perusahaan tutup karena diakibatkan oleh keadaan kahar (*force majeure*). Berdasarkan ketentuan tersebut di atas keadaan memaksa (*force majeure*) masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih spesifik terkait pengertian serta batasan-batasan sampai sejauh mana dapat dikatakan perusahaan tutup atau mengalami kerugian karena dampak *force majeure*. Saat ini pengertian atau teori tentang *force majeure* (keadaan memaksa) itu sendiri masih menjadi sebuah perdebatan untuk dunia pekerjaan, karena jangan sampai terjadi pengusaha dengan alasan *force majeure* karena dampak pandemi covid-19 melakukan pemutusan hubungan kerja. Yang tentunya jika beralasan *force majeure* tersebut ada indikasi agar perhitungan nominal uang pesangon bagi pekerja/buruh akan bias mendapatkan lebih rendah dibandingkan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini kepastian akan pengertian keadaan *force majeure* masih menimbulkan pertanyaan apakah dampak wabah pandemi covid-19 yang terjadi saat ini termasuk kategori pengertian bencana alam atau bukan. Tentunya alasan bagi pengusaha berkaitan dengan benar atau tidaknya penggunaan alasan *force majeure* oleh perusahaan yang mengalami penurunan pendapat atau cash flow keuangannya terganggu karena dampak

pandemi covid-19 dapat dipergunakan dalam memutuskan hubungan kerja, yang berakibat rasa keadilan bagi pekerja/buruh terabaikan.

Undang-Undang Cipta Kerja ini mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungannya oleh perusahaan. Oleh karena itu, penulis dalam penelitian melalui jurnal ini membahas rumusan masalah tentang dinamika, bagaimana pengaturan hukum dalam hubungan industrial terkait pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja sesuai PP Nomor 35 tahun 2021 dengan alasan *force majeure* serta sejauh mana pelaksanaan PP Nomor 35 Tahun 2021 terhadap hak hak pekerja/buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan alasan *Force Majeure*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah hukum normatif yang didalamnya melalui proses penelitian norma norma yang terdapat dalam perundang-undangan yang ada terkait subjek penelitian dan permasalahan hukum investasi, yang didukung juga dengan pendapat para ahli hukum dan data yang dikelola dengan kajian peraturan perundang-undangan agar dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini digunakan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta turunannya PP Nomor 35 tahun

2021. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber primer serta implementasinya.³ Bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain berupa buku-buku, skripsi, jurnal serta artikel yang berasal media elektronik. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis. Setelah pengolahan data tersebut selesai, maka langkah selanjutnya dilakukan analisis data kualitatif, yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan dirangkum secara umum yang didasarkan fakta fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan hukum dalam hubungan industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan alasan Force Majeure

Ketentuan perundang-undangan terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di Indonesia baik tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun telah mengalami beberapa perubahan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja serta turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam hal ini, sebenarnya perusahaan tidak menginginkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena pada prinsipnya setiap perusahaan pasti menghindari tingkat “*employee turn-*

over” yang terlalu tinggi.⁴ Kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan menggantinya dengan karyawan baru sebenarnya justru menambah biaya perusahaan terkait tenaga kerja, hal ini dikarenakan perusahaan perlu biaya-biaya lainnya yang timbul pada saat penerimaan karyawan baru tersebut, misalnya: biaya promosi penerimaan karyawan baru, biaya training, dsb.

Pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial, disaat situasi adanya penyebaran covid-19 terlebih dahulu harus ditegaskan bahwa apakah kondisi penyebaran covid-19 di Indonesia ini, dapat dikatakan sebagai keadaan *force majeure* (keadaan memaksa). Pengertian keadaan memaksa adalah suatu keadaan ketika debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada, yang disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kuasanya, seperti tindakan alam, gempa bumi, banjir, longsor, dll. Di dalam hukum yang disebut *force majeure* adalah keadaan yang menyebabkan bahwa suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu perhubungan hukum tidak dapat dilaksanakan.⁵ Kondisi *force majeure* juga disebutkan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara yang menegaskan bahwa suatu keadaan dimana tidak terlaksananya apa yang diperjanjikan karena hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan debitur tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tersebut.⁶

⁴ Teresia Tukunang, 2016, *Dampak hukum ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha dalam terkait aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal hukum *Lex Administratum*, Vol. IX/No. 8/Okt-Des/2021. hal.2

⁵ Bens 22 HR Opinion, Aspek Pengupahan Dalam Merumahkan Pekerja pada Kondisi Covid-19, Peraduan Bekasi, 01 April 2020 dalam Jurnal hukum Mustakim, Syafrida, 2020, Pandemi covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Vol. 7 No. 8.

⁶ Rahmat S Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat*

³ Sri Mamudji, 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hal. 31

Pada dasarnya, pihak pengusaha tidak diijinkan melakukan PHK pada pekerjanya dengan seenaknya pada kondisi apapun. Akan tetapi pandemi covid-19 menyebabkan banyaknya perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan para pekerja dengan alasan *force majeure*. Mengingat pandemi covid-19 pengaruhnya yang besar dan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan, terkendalanya kegiatan operasional tersebut memiliki dampak terhadap *income* perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. *Force majeure* adalah suatu klausula yang umumnya terdapat pada perjanjian tertentu. Dalam suatu perjanjian, kedudukan *force majeure* ada pada perjanjian pokok, dimana tidak dipisahkan sebagaimana perjanjian tambahan serta selalu dihubungkan bersama perjanjian pokok seperti perjanjian *accessoir*.⁷ Secara umum, *force majeure* pada perjanjian sering disebut *overmacht*, *act of god*, keadaan diluar kapabilitas manusia, kahar, darurat, serta memaksa

Pandemi covid-19 adalah termasuk kejadian luar biasa yang tidak terduga, dimana tidak ada pihak yang mampu memprediksi apakah atau kapan covid-19 dapat terjadi. Namun, beberapa perusahaan menafsirkan wabah covid-19 yang sudah ditentukan pemerintah menjadi bencana alam sebagai *alasan force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi covid-19.⁸ Apabila pandemi covid-19 ini

dikaitkan dalam hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaa, maka dapat dikaitkan dengan alasan *force majeure* sebagaimana diatur Pasal 164 angka (1) dengan dibuktikan adanya laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Sementara dalam PP 35 tahun 2021 terkait PHK karena alasan *Force Majeure* tercantum dalam Pasal 45 angka (1) "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)*" dan angka (2) "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup*" dari ketentuan pasal 45 (1) dan (2) diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian tentang batasan dan kategori yang dapat dikatakan karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) tidak disebutkan. Dengan berdalih alasan *force majeure*, dengan melakukan PHK maka perhitungan untuk uang pesangon pun melalui PP Nomor 35 tahun 2021 pihak pekerja/buruh akan mendapatkan hak uang pesangon yang berbeda dengan peraturan sebelumnya UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahkan uang pesangon dapat dibayarkan tanpa dibayar penuh apabila perusahaan melakukan efisiensi, seperti yang termaktub dalam pasal Pasal 43 Ayat 1 huruf a yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK 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) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/force majeure, Jakarta, PT. Gramedia, 20100, hal. 72

⁷ Isradjuningtias, Agri Chairunisa.2015, "*Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.*" *Veritas et Justitia* 1, no. 1, hal.145.

⁸ Juaningsih, Imas Novita, 2021, "*Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa*

Pandemi Covid-19 di Indonesia." *'Adalah'* 4, no. 1, hal.192

Dari penjelasan tersebut diatas, maka pihak pengusaha dengan pekerja yang dalam hal ini melalui kementerian tenaga kerja, apabila terjadi PHK kiranya pada saat penyelesaian melalui mediasi dapat lebih memahami kembali akan makna force majeure yang sesungguhnya, khususnya bagi pihak pengusaha, agar penyelesaian dalam PHK tidak sampai melalui proses litigasi (Pengadilan).

Mengenai pemahaman makna force majeure, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure*, bahkan tidak menjelaskan apa yang disebut dengan keadaan memaksa atau hal terduga tersebut, namun istilah tersebut ditarik dari ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa ataupun dalam bagian kontrak khusus dan tentunya diambil dari kesimpulan-kesimpulan, teori-teori hukum tentang force majeure, doktrin dan yurisprudensi. Ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang force majeure di dalam KUH Perdata, diantaranya Pasal 1244, 1245, yang intinya membebaskan debitur dari segala biaya, rugi dan bunga sepanjang debitur dapat membuktikan adanya keadaan memaksa (*force majeure*).

Menurut Subekti, force majeure adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Dalam hal ini, menurut subekti, syarat suatu keadaan dikatakan force majeure adalah sebagai berikut:

1. Keadaan itu sendiri di luar kekuasaan si berutang dan memaksa;
2. Keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya risikonya tidak dipikul oleh si berutang.

Dengan adanya beberapa syarat di atas maka seseorang tidak bisa semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami force majeure. Karena debitur bisa

beralasan apapun agar dirinya bisa bebas dari tanggung jawabnya.

Menurut *International Chambers of Commerce* (ICC), definisi force majeure yakni berlangsungnya keadaan ataupun peristiwa tertentu yang menghalangi ataupun mencegah pihak tertentu guna melaksanakan kewajiban kontraktual berdasar pada kontrak, jika pihak yang terkena dampak dapat membuktikan:⁹

1. Bahwa halangan tersebut berada di luar kendali yang wajar,
2. Bahwa hal tersebut tidak bisa diperkirakan dengan wajar ketika penutupan kontrak,
3. bahwa pengaruh halangan tidak bisa dengan wajar diatasi ataupun dihindari pihak yang terdampak.

Adapun beberapa kategori yang dapat dikualifikasikan sebagai keadaan memaksa menurut *International Chambers of Commerce* (ICC) yaitu:¹⁰

1. Perang (apakah dinyatakan atau tidak), permusuhan, invasi, tindakan musuh asing, mobilisasi militer yang luas,
2. Perang saudara, kerusuhan, pemberontakan dan revolusi, militer atau merebut kekuasaan, pemberontakan, tindakan terorisme, sabotase atau pembajakan,
3. Pembatasan mata uang dan perdagangan, embargo, sanksi,
4. Tindakan otoritas baik yang sah atau melanggar hukum, kepatuhan terhadap hukum atau perintah pemerintah, perampasan, penyitaan pekerjaan, permintaan, nasionalisasi,
5. Wabah, epidemi, bencana alam atau peristiwa alam ekstrim,
6. Ledakan, kebakaran, penghancuran peralatan, kerusakan berkepanjangan

⁹ International Chambers of Commerce. (2020). "ICC Force Majeure And Hardship Clauses" Available from: <https://iccwbo.org/publication/icc-force-majeure-and-hardship-clauses/>

¹⁰ *Ibid*

transportasi, telekomunikasi, sistem informasi atau energi;

- Gangguan tenaga kerja umum seperti boikot, pemogokan dan penguncian, *goslow*, pendudukan pabrik dan bangunan.

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap hak hak uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan alasan Force Majeure.

Pandemi covid-19 sudah berjalan hampir kurang lebih 2,5 tahun dan dampaknya sangat luas sekali khususnya di sektor ketenagakerjaan, yang membuat pengusaha terpaksa memangkas para pekerjanya dengan melakukan PHK dengan alasan force majeure. Sejak diundangkannya UU Cipta kerja dengan aturan turunanya PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak semua pengusaha dibebankan untuk membayar uang pesangon dengan jumlah yang sudah ditentukan dalam UU ketika melakukan PHK terhadap pekerjanya. Hal tersebut kecuali diperuntukan bagi pengusaha UMKM sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 59 PP Nomor 35 Tahun 2021, bahwa pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang di PHK dengan besaran yang disesuaikan dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tersebut. Artinya besaran uang pesangon bagi pengusaha UMKM didasarkan pada kesepakatan sedangkan bagi pengusaha non UMKM didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu PP Nomor 35 tahun 2021.

Besaran pengali uang pesangon yang diterima oleh pekerja dalam PHK berdasarkan alasan tertentu terdapat beberapa penyesuaian. Dimana dalam perhitungannya faktor pengalinya tetap sama, atau ada yang menjadi lebih kecil. berikut adalah rangkuman

perbedaan antara faktor pengali alasan PHK pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Tabel 1. Perbandingan Perhitungan Uang Pesangon

ALASAN PHK	HAK PEKERJA/BURUH SESUAI UU NOMOR 13 TAHUN 2003	HAK PEKERJA/BURUH SESUAI PP NOMOR 35 TAHUN 2021
Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	<ol style="list-style-type: none"> 2x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak 	<ol style="list-style-type: none"> 0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun atau karena keadaan memaksa (force majeure)	<ol style="list-style-type: none"> 1 x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak 	<ol style="list-style-type: none"> 0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian	<ol style="list-style-type: none"> 2x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak 	<ol style="list-style-type: none"> 1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup.	<ol style="list-style-type: none"> 1 x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak 	<ol style="list-style-type: none"> 0,75x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak

Dari tabel tersebut diatas, lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan pengali dalam perhitungan uang pesangon antara UU Nomor 13 tahun 2003 dengan PP Nomor 35 tahun

2021, dimana disaat kondisi pandemi covid-19 sedang melanda setidaknya apabila pihak pengusaha melakukan PHK dengan alasan force majeure yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup ataupun perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka instrument hukum yang digunakan adalah sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Hal tersebut tentunya berdampak adanya rasa ketidakadilan bagi para pekerja, karena besaran nilai pesangon yang diterima tentunya lebih kecil dibandingkan dengan perhitungan uang pesangon menurut UU Nomor 13 tahun 2003. Sebagai ilustrasi, karyawan A dan B bekerja sudah 5 tahun disuatu perusahaan, A dan B masuk kerja dibulan dan tahun yang sama dengan gaji pokok Rp.5.000.000 (plus tunjangan) dan perusahaan hingga saat ini masih beroperasi. Saat pandemi covid-19 baru melanda 2 bulan di tahun 2020 sebelum PP No.35 tahun 2021 diundangkan, perusahaan melakukan PHK terhadap A terlebih dahulu dengan alasan efisiensi (perusahaan mengalami kerugian) sehubungan dampak pandemi covid-19 maka besaran nilai uang pesangon A akan disesuaikan menurut UU No.13 tahun 2021 yaitu: Uang pesangon 6 bulan upah (masa kerja 5 tahun) x 2 (pengali) = 6 bulan upah x 5.000.000 (gaji pokok) = 30.000.000 x 2 (pengali) = 60.000.000 (belum termasuk uang masa kerja, pengobatan/perumahan 15%), sedangkan B di PHK ditahun berikutnya setelah adanya PP No.35 tahun 2021 dengan alasan yang sama efisiensi (karena mengalami kerugian) karena terjadi pandemi covid-19, maka B akan mendapatkan uang pesangon sebesar yaitu: 6 bulan upah x 5.000.000 (gaji pokok) = 30.000.000 x 0,5 (pengali) = 15.000.000 (belum termasuk uang masa kerja, pengobatan/perumahan 15%).

Dari penjelasan ketentuan perbedaan perhitungan uang pesangon diatas, bahwa

kriteria Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Force Majeure harus terlebih dahulu benar-benar dijelaskan dan disepakati antara kedua belah pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja/buruh, Pihak pengusaha terlebih lebih tidak diperbolehkan melakukan PHK secara sepihak oleh pekerja/buruh dengan alasan efisiensi dampak dari pandemi covid-19. Perusahaan boleh mengurangi jumlah pesangon yang harus diberikan ke karyawan, apabila alasan PHK perusahaan adalah sebagai berikut:¹¹

1. Perusahaan pailit
2. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)
3. Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan karena kerugian perusahaan (harus
4. Perusahaan tutup dan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun
5. Perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang karena mengalami kerugian

Untuk itu Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap perhitungan hak hak uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan alasan Force Majeure, dimasa setelah adanya pandemi covid-19 perlu adanya pemahaman dan atau regulasi yang pasti agar tidak terjadi penafsiran-penafsiran yang berbeda antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh terkait batasan-batasan sampai sejauh mana dapat dikatakan suatu perusahaan mengalami kerugian dan berhak melakukan penyelesaian melalui PHK dengan alasan keadaan memaksa (force majeure), sehingga hak pekerja/buruh juga terlindungi.

¹¹ <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>

KESIMPULAN

1. Ketentuan perundang-undangan terkait Pemutusan Hubungan Kerja, tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah mengalami beberapa perubahan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja serta turunannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 terkait PHK karena alasan Force Majeure tercantum dalam Pasal 45 angka (1) "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)*" dan angka (2) "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup*" dari ketentuan pasal 45 (1) dan (2) diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian tentang batasan dan kategori yang dapat dikatakan karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) tidak disebutkan. Definisi *force majeure* yakni berlangsungnya keadaan ataupun peristiwa tertentu yang menghalangi ataupun mencegah pihak tertentu guna melaksanakan kewajiban kontraktual berdasar pada kontrak, jika pihak yang terkena dampak dapat membuktikan. Penafsiran-penafsiran tentang konteks batasan batasan sampai sejauh mana dapat dikatakan keadaan memaksa (*force majeure*) saat ini masih menjadi suatu perdebatan bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure*.
2. Terdapat perbedaan pengali dalam perhitungan uang pesangon antara Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dengan Peraturan Peraturan Nomor 35 tahun 2021, dimana disaat kondisi

pandemi covid-19 sedang melanda setidak-tidaknya apabila pihak pengusaha melakukan PHK dengan alasan *force majeure* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup ataupun perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka instrument hukum yang digunakan adalah sesuai Peraturan Peraturan Nomor 35 tahun 2021, dimana pengalinya lebih rendah dibandingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

SARAN

1. Diharapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari oleh pihak pengusaha dan pekerja/buruh walau dalam kondisi apapun, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi dan pemahaman serta kesepakatan yang jelas dan baik. Peran serta pemerintah melalui kementerian tenaga kerja diharapkan mejadi penengah yang bijak dan berkeadilan dengan menerapkan peraturan yang berlaku, dalam memberikan solusi apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang berakibat sampai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar terhindar dari konflik perselisihan.
2. Hendaknya antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh, dalam hal ini dapat membuat kesepakatan kerja bersama yang tertuang dalam perjanjian tertulis dengan menambahkan beberapa point penting antara lain, besaran hak uang pesangon yang didapat apabila perusahaan melakukan efisiensi yang dikarenakan dampak keadaan memaksa (*force majeure*) dan atau karena dampak efisiensi perusahaan mengalami kerugian atau tutup.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan memahami hukum ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa. 2015, “*Force Majeure (Overmacht) Dalam hukum kontrak (Perjanjian) Indonesia.*” *Veritas et Justitia* 1, no. 1
- Juaningsih, Imas Novita, 2021, “Analisis Kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia.” *Adalah* 4, no. 1
- Rahmat S Soemadipradja, 2010, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat pembatalan perjanjian yang disebabkan keadaan memaksa/force majeure*, Jakarta, PT. Gramedia,
- Sri Mamudji, 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Zainal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (covid-19)

Jurnal:

- Bens 22 HR Opinion, *Aspek pengupahan dalam merumahkan pekerja pada Kondisi Covid-19, Peraduan Bekasi, 01 April 2020 dalam Jurnal hukum Mustakim, Syafrida, 2020, Pandemi covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Vol. 7 No. 8.
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>
- International Chambers of Commerce. (2020). “ICC Force Majeure And Hardship Clauses” Available from: <https://iccwbo.org/publication/icc-force-majeure-and-hardship-clauses/>
- Teresia Tukunang, 2016, *Dampak hukum ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha dalam terkait aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal hukum *Lex Administratum*, Vol. IX/No. 8/Okt-Des/2021