

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP ALASAN *FORCE MAJEURE* DIKALA PANDEMI (COVID-19) YANG BERIMPLIKASI PADA HUBUNGAN KERJA

Oleh : Erna Amalia dan Affri Indah Yani Zaluhu

Absrak

Indonesia termasuk Negara yang terdampak wabah Covid-19. Sebagai usaha pencegahan meluasnya wabah Covid-19, pemerintah menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah, atau diterapkan Physical Distancing untuk pencegahan penularan virus tersebut. Hal ini tentu dapat merugikan negara maupun masyarakat, diantaranya melemahkan ekonomi negara. Oleh karenanya, melalui PP no. 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan tujuan agar dapat memutus penyebaran Covid-19. Salah satu dampak yang dirasakan masyarakat dengan hadirnya Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para pekerja dengan alasan force majeure atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat force majeure tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat me-nyebabkan kerugian seperti pada wabah Covid-19 ini, dan dianggap menyimpang dari Pasal 164 Ayat (3) Un-dang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Force Majeure, Hubungan Kerja, Covid-19

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Sejak tanggal 11 Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) telah menyatakan COVID-19 sebagai *Global Pandemic* yang berdampak pada seluruh masyarakat dunia. Bencana nonalam yang disebabkan oleh penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah berdampak pada meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, dengan meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta

menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas khususnya di Indonesia, sehingga pada tanggal 13 April 2020 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana nonalam

penyebaran corona virus disease Covid-19) sebagai bencana nasional.¹ Sebagai usaha pencegahan meluasnya wabah Covid-19, pemerintah menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah, atau diterapkan Physical Distancing untuk pencegahan penularan virus tersebut. Sehingga Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Gubernur dan Bupati menerbitkan surat edaran (SE) terkait pencegahan Covid-19. Bahkan sebagian kantor dinas tenaga kerja juga menerbitkan SE dan surat himbauan supaya perusahaan mengurangi atau menghentikan kegiatan usaha, meliburkan pekerja, serta mewajibkan pekerja melakukan isolasi mandiri. Berbagai dampak muncul mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengambil kebijakan sesuai dengan kondisinya masing-masing, misalnya dengan menerapkan bekerja dari rumah (Work From Home / WFH), ada juga yang mengambil kebijakan untuk merumahkan pekerja, bahkan ada yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

¹ Covid-19 Bencana Nasional, Force Majeur atau Rebus Sic Stantibus Dapat Dipakai Batalkan Kontrak?
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5e97c6ddc1160/covid-19-bencana-nasional--iforce-majeur-i-atau-irebus-sic-stantibus-i-dapat-dipakai-batalkan-kontrak?r=0&q=force%20majeur&rs=2000&re=2020>, diakses pada tanggal 9 Mei 2020.

Terbitnya Keppres No. 12 tahun 2020, disambut oleh perusahaan dengan mengeluarkan kebijakan yang akan berakibat pada hubungan kerja, yang mana hubungan kerja dilandasi oleh perjanjian kerja, dalam kondisi ini tidak menutup kemungkinan ada hal-hal yang tidak tercapai seperti apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.² Berkaitan dengan ketidak tercapaiannya maksud dan tujuan perjanjian dapat disebabkan oleh force majeure atau keadaan memaksa dan lazimnya ditujukan terhadap suatu peristiwa yang berada di luar jangkauan manusia untuk menghindar dari peristiwa tersebut. Peristiwa force majeure sering dikaitkan dengan suatu kejadian yang disebabkan oleh kekuatan yang lebih besar biasanya berupa gempa bumi, banjir, gunung meletus (acts of god), perang, kerusuhan, tindakan pemerintah, tindakan teroris dan lain-lain yang menghalangi pihak untuk berprestasi terkait suatu perjanjian. Atas dasar adanya force majeure ini, pihak yang tidak berprestasi tersebut dibebaskan dari ganti rugi karena

² Penjelasan Prof Mahfud Soal Force Majeure Akibat Pandemi Corona,
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5ea11ca6a5956/penjelasan-prof-mahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona?page,> diakses pada tanggal 9 Mei 2020

perbuatannya dianggap bukan sebagai tindakan wanprestasi. Akibat tidak adanya suatu definisi yang tegas terhadap force majeure, beragam interpretasi muncul termasuk dari para ahli hukum sehingga tidak jarang perbedaan interpretasi itu berujung masalah dikemudian hari. Salah satu upaya para pihak untuk mencegah perbedaan interpretasi mengenai force majeure adalah dengan memasukkan secara terperinci mengenai keadaan-keadaan yang dianggap sebagai force majeure. Hal tersebut ternyata tidak cukup malah cenderung semakin mengaburkan gambaran mengenai force majeure. Ditambah pula dengan adanya perkembangan mengenai teori force majeure relatif dan teori force majeure absolut. Teori force majeure relatif yaitu keadaan yang menyebabkan debitur masih mungkin untuk melaksanakan prestasinya, tetapi pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar, yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa yang di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar dan teori force majeure absolut yaitu suatu keadaan dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi prestasinya kepada kreditor oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang dan adanya lahar². Hal ini menyebabkan force majeure memiliki dimensi yang

luas dan harus dilihat secara kasus per kasus untuk penetapannya.

b. Pokok Permasalahan

Dengan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam pencegahan penyebaran Covid-19, menjadi hal yang menarik bagi penulis untuk membahas, apakah Kepres No. 12 tahun 2020 jo PP no. 21 tahun 2020 dapat dipersamakan sebagai Force Majeure dalam hubungan kerja berdasarkan UU no. 13 tahun 2003?

c. Metode Penelitian

Penelitian yang lakukan pada karya tulis ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Dengan melakukan pendekatan peraturan perundang-undangan (Statute Approach) yang dilakukan terhadap bahan pustaka atau menggunakan data sekunder.³ Penelitian ini bersifat deskriptif, dalam melakukan penelitian, sumber data yang penulis gunakan dengan menggunakan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian antara lain yaitu: Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2020, Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020, bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum; dan bahan hukum tersier berupa bahan yang memberikan petunjuk maupun

³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2014), hal. 42.

penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam hal ini, yang digunakan oleh penulis adalah berupa kamus dan berbagai sumber dari situs internet.

2. FORCE MAJEURE / KEADAAN MEMAKSA DIKALA PANDEMI

Sebelum kita menentukan apakah Keppres No. 12 Tahun 2020 dapat dijadikan dalil adanya keadaan memaksa, maka kita perlu memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan keadaan memaksa dalam hukum perjanjian. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak ditemukan pengertian keadaan memaksa. Namun demikian, hal tersebut dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata. Prof Subekti menjelaskan bahwa kedua pasal tersebut mengatur hal yang sama yaitu dibebaskannya debitur dari kewajiban mengganti kerugian, karena suatu kejadian yang dinamakan keadaan memaksa.⁴

Lebih lanjut Prof Subekti menjelaskan bahwa keadaan memaksa adalah suatu kejadian yang tak terduga, tak disengaja, dan tak dapat dipertanggungjawabkan

kepada debitur serta memaksa dalam arti debitur terpaksa tidak dapat menepati janjinya. Dengan kata lain, keadaan memaksa menghalangi debitur melaksanakan prestasi atau kewajibannya dalam perjanjian.

Force majeure merupakan salah satu klausa yang lazimnya berada dalam suatu perjanjian, dikatakan salah satu klausa karena kedudukan force majeure dalam suatu perjanjian berada di dalam perjanjian pokok, tidak terpisah sebagai perjanjian tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok selayaknya perjanjian accesoir. Force majeure atau yang sering diterjemahkan sebagai “keadaan memaksa” merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan beriktikad buruk. Adapun macam-macam keadaan memaksa, yaitu: keadaan memaksa yang absolut (absolut onmogelijkheid) dan keadaan memaksa yang relatif (relatieve onmogelijkheid).⁵

⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2008, hal . 47.

⁵ Ingin Gunakan Dalil Force Majeure, Pahami Dulu Persyaratannya

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5ea0fc11c17fa/ingin-gunakan-dalil-iforce-majeure-i-pahami-dulu-persyaratannya>, diakses pada tanggal 9 Mei 2020.

Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”.⁶ Apabila dicermati pengaturan mengenai *force majeure* di Indonesia terdapat dalam dalam KUHPerdara tidak terdapat pasal yang mengatur *force majeure* secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam mengartikan apa yang dimaksud dengan *force majeure*. Oleh sebab itu, untuk menafsirkan apa yang dimaksud dengan *force majeure* dalam KUHPerdara hal yang dapat dilakukan adalah menarik kesimpulan-kesimpulan umum dari pengaturan-pengaturan khusus yaitu pengaturan khusus tentang *force majeure* yang terdapat dalam bagian pengaturan tentang ganti rugi, atau pengaturan resiko akibat *force majeure* untuk kontrak sepihak

ataupun dalam bagian kontrak-kontrak khusus (kontrak bernama).

Rumusan kausa *force majeure* dalam KUHPerdara dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Peristiwa yang menyebabkan terjadinya *force majeure* tersebut haruslah “tidak terduga“ oleh para pihak, atau tidak termasuk dalam asumsi dasar (*basic assumption*) pada saat para pihak membuat kontrak itu (Pasal 1244 KUHPerdara);
- 2) Peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak yang harus melaksanakan presentasi (pihak debitur) tersebut (Pasal 1244 KUHPerdara);
- 3) Peristiwa yang menyebabkan terjadinya *force majeure* itu diluar kesalahan pihak debitur, (Pasal 1244 KUHPerdara);
- 4) Peristiwa yang menyebabkan terjadinya *force majeure* tersebut bukan kejadian yang disengaja oleh Debitur. Ini merupakan perumusan yang kurang tepat,

⁶ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 2006, hlm. 243 dan 154. Pasal 1245 KUHPerdara menyatakan bahwa keadaan yang dapat menghambat terjadi prestasi oleh debitur tidak hanya *overmacht*, melainkan pula terdapat *toeval*. Dua istilah ini awalnya tidak memiliki perbedaan arti, karena keduanya memiliki makna sebagai suatu keadaan yang menyebabkan suatu perjanjian tidak terpenuhi maksud dan tujuannya.

Overmacht dan *toeval* dalam KUHPerdara dipakai silih berganti, bahkan dijumpai istilah lain walaupun istilah tersebut memiliki kesamaan dalam pengertian dengan keduanya. Istilah tersebut terdapat dalam Pasal 1444, Pasal 1497, Pasal 1716, Pasal 1510 dan Pasal 1746. (M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982, hlm. 84).

sebab yang semestinya tindakan tersebut “diluar kesalahan para pihak (Pasal 1545 KUHPerdara), bukan tidak sengaja”. Sebab, kesalahan para pihak baik yang dilakukan dengan sengaja ataupun yang tidak sengaja, yakni dalam bentuk “kelalaian” (negligence);

- 5) Para pihak tidak dalam keadaan itikat buruk (Pasal 1244 KUHPerdara);
- 6) Jika terjadi force majeure, maka kontrak tersebut menjadi gugur, dan sedapat mungkin para pihak dikembalikan seperti seolah-olah tidak pernah dilakukan perjanjian (Pasal 1545 KUHPerdara);
- 7) Jika terjadi force majeure, maka para pihak tidak boleh menuntut ganti rugi. Vide Pasal 1244 juncto Pasal 1245, juncto Pasal 1553 ayat (2) KUHPerdara. Akan tetapi karena kontrak yang bersangkutan menjadi gugur karena adanya force majeure, maka untuk menjaga terpenuhinya unsur-unsur keadilan, pemberian restitusi atau quantum merit tentu masih dimungkinkan; dan
- 8) Resiko sebagai akibat dari force majeure, beralih dari pihak kreditur kepada pihak debitur sejak saat seharusnya barang tersebut diserahkan (vide Pasal 1545 KUHPerdara). Pasal 1460 KUHPerdara mengatur hal ini secara tidak tepat (di luar sistem).

Apabila kita mengacu pada Keppres No. 12 Tahun 2020, maka penerbitan Keppres tersebut tidak secara langsung menghalangi debitur dalam melaksanakan prestasi atau kewajibannya dalam perjanjian. Isi

Keppres tersebut sama sekali tidak melarang maupun membatasi warga masyarakat atau pelaku usaha dalam melakukan aktifitas bisnis.

Namun demikian, Keppres tersebut secara tidak langsung dapat menghalangi pelaksanaan prestasi debitur tertentu terkait dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah dalam rangka penanggulangan bencana. Misalnya terkait dengan kebijakan berupa Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) yang telah diberlakukan sejumlah daerah tertentu seperti DKI Jakarta, sebagian wilayah Jawa barat dan beberapa daerah lain di Indonesia. Bagi penyelenggara perjalanan wisata, hal ini tentunya dapat menjadi halangan pelaksanaan prestasi disebabkan ditutupnya sejumlah objek wisata dalam rangka memangkas mata rantai penularan Covid-19.

Berdasarkan keppres no. 12 tahun 2020 telah menetapkan covid-19 adalah sebagai bencana non alam (pandemic virus) sebagai bencana nasional yang membawa dampak terhadap banyak perusahaan di indonesia bahkan dunia mengakibatkan banyak perusahaan ditutup (lock out) oleh pendiri atau pemegang saham, pengurus dan ataupun oleh para stake holder lainnya.

Dengan mewabahnya covid-19 apakah perusahaan boleh tutup? Implikasi ditutupnya perusahaan maka karyawan atau tenaga kerja banyak mengalami PHK; akibat PHK pengusaha diwajibkan membayar hak-hak normatif naker (pasal 164, pasal 156 ayat 2, 3 dan 4).

- a) Pasal 164 (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). ;
- b) Psl 156 ayat (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut : a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- c) Psl 156 ayat (3): tentang uang penghargaan dan ayat (4) Uang Penggantian Hak Penutupan perusahaan sebagai salah satu hak dasar pengusaha.
- Hak dasar pengusaha dapat dilaksanakan bila memenuhi syarat tertentu seperti diatur dlm uu no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; dan uu no. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas (PT) dalam pasal 1 angka 24: penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian utk menjalankan pekerjaan, pengusaha dapat menutup perusahaan bila memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam uu no. 13 tahun 2003 yakni akibat gagalnya perundingan antara tenaga kerja (*naker*) dengan pengusaha (pasal 146 -- uu 13/2003)
- Pasal 146 UU 13/2003: ayat (1) penutupan perusahaan (*lock-out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja / buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Ketentuan larangan : pasal 146 UU 13/2003
- Ayat (2) pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja / buruh dan/atau serikat pekerja / serikat buruh.
- Ayat (3) tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku.
- Penjelasan pasal 146 uu.13/2003: (3) dalam hal penutupan perusahaan (*lock out*) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan

terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja / buruh.

Penjelasan pasal 146 uu.13/2003 : (3) dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja / buruh.

Pasal 147 UU 13/2003 : penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Kewajiban para pihak berdasarkan Pasal 148 uu.13/2003 :

Ayat (1) pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja / buruh dan/atau serikat pekerja / serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.

Ayat (2) pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat : waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock-out) ; dan alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock-out).

Ayat (3) pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149 UU.13/2003 :

(1) Pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

(2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock-out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 149 ayat (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Ayat (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila :

- a. pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
- b. pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upaya yang dilakukan oleh Pengusaha, Pemerintah dan Buruh dalam mengatasi dampak Covid-19, yaitu:

- (1) Antara pengusaha dan buruh melakukan perundingan;
- (2) pengusaha dapat merumahkan buruh dlm sementara waktu: dasar rujukan dapat digunakan antara lain SE menaker no. 05 tahun 1998 tentang upah pekerja yg drumahkan bukan kearah phk: pengusaha wajib bayar upah penuh beupa upah pokok dan dan tunjangan; SE menaker no. 907/2004 tentang pencegahan phk massal: pengusaha dapat merumahkan buruh secara bergilir untuk sementyara waktu SE Menaker no,

m/3/hk.04/iii/2020 tentang perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan covid-19, dimana bagi pekerja yang tergolong odp dalam jangka waktu 14 upah penuh harus dibayar oleh majikan

- (3) Perpu no. 1 tahun 2020 tentang kebijakan keuangan negara dan stabilitas sistem keuangan utk mengantisipasi covid-19;
- (4) Semua kontrak direnegoisasi dan restrukturisasi.

Penutupan perusahaan (lock out) dan pembubaran adalah langkah terakhir yg diambil manakala semua upaya telah dilakukan utk menyelamatkan orang (buruh dan karyawan) dan harta benda atau aset perusahaan;

Penutupan perusahaan (lock out) memang menjadi hak dasar pengusaha dan pengusaha harus memperhatikan kepentingan karyawan atau tenaga kerja. Dalam hukum perseroan terbatas setiap penutupan perusahaan harus ditindaklanjuti dengan pembubaran PT;

Beberapa alasan pembubaran PT (pasal 142 UU no. 40 tahun 2007):

- (1) Keputusan RUPS,
- (2) Jangka waktu berdirinya berakhir,
- (3) Keputusan pengadilan.
- (4) Dicabutnya kepailitan berdasar putusan PN Niaga;
- (5) Insolvensi.
- (6) Dicabutnya izin usaha

HAK-HAK PEKERJA/BURUH SAAT DI RUMAHKAN ATAU DI PHK

Dampak dari adanya pandemi COVID-19 Pemerintah dan Pengusaha menggunakan segala upaya untuk sebisa mungkin menghindari terjadinya PHK atau

merumahkan pekerja/buruh. Namun demikian kenyataannya sulit untuk tidak mengambil keputusan PHK atau merumahkan pekerja/buruh ditengah-tengah merebaknya wabah virus corona saat ini. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemerintah dan pengusaha dengan segala upaya harus sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK.

Presiden Jokowi menghimbau kepada perusahaan-perusahaan untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Perusahaan atau pemerintah di sarankan untuk melakukan pekerjaan dari rumah dan beribadah dirumah saja, untuk mengurangi pergerakan karena social distancing itu penting. Sperti dilansir dalam Hukumonline, Senin (23/3) Menurut pendapat Ketua Kebijakan Publik Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Sutrisno Iwantono mengatakan bahwa kebijakan Presiden Jokowi untuk tidak melakukan PHK sulit untuk diterapkan jika perusahaan mengalami kerugian, pilihan untuk PHK adalah hal yang paling memungkinkan untuk menekan defisit keuangan perusahaan.

Pembebasan PPh Pasal 25 dan PPh Pasal 21 belum pasti efektif untuk menutup kemungkinan adanya PHK, Iwantono menilai stimulus yang diberikan pemerintah itu tidak bisa membantu pelaku usaha karena dampaknya tidak bisa dirasakan langsung oleh industri.

Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

apabila pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka batal demi hukum.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menyatakan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang tertunda terdiri dari: upah pokok, segala macam bentuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan oleh keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Pada masa pandemi covid-19 tidak sedikit pengusaha yang ingin melakukan pemutusan hubungan

kerja terhadap pekerja/buruh, namun hal itu sulit untuk ditempuh oleh pengusaha karena persyaratan yang panjang dan tidak mudah diperoleh persetujuannya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditambah belum adanya kebijakan pemerintah menyatakan keadaan memaksa dalam kondisi merebaknya waban virus corona saat ini. Dalam hal ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan tetap memberikan hak-hak pekerja/buruh yang terkena dampaknya, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 1244 dan pasal 1245 KUHPerdara menjelaskan keadaan memaksa (force majeure) sebagai berikut:

Pasal 1244

“Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Bila ia tidak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. Walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.”

Pasal 1245

“Tidak ada penggantian biaya. Kerugian dan bunga. Bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang baginya.”

Saat ini pekerja/buruh banyak yang dirumahkan oleh perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi, sebagai upaya menyelamatkan perusahaan para pengusaha merumahkan pekerja/buruh untuk sementara waktu. Belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja: Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kepakatan Kerja Bersama. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Pada intinya pekerja/buruh yang dirumahkan masi berstatus pekerja/buruh di suatu perusahaan dan harus digaji oleh perusahaan. Namun dalam hal merumahkan pekerja/buruh sebenarnya adalah upaya untuk pemutusan hubungan kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 155 No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenal istilah dirumahkan yang sedang

dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal menyatakan “Apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b. Mengurangi shift ;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur ;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

PHK YANG DISEBABKAN FORCE MAJEURE / KEADAAN MEMAKSA

Pandemi nonalam Covid-19 bukan Force Majeure. Namun, apabila pemerintah termasuk pemda dengan peraturan sudah menyatakan bencana nasional yg melarang orang untuk berkumpul dan melakukan suatu usaha atau kegiatan, maka dapat berpotensi dikatakan sbg Force Majeure. Wabah Covid-19 sendiri bukan Force Majeure karena

kenyataannya umumnya perusahaan masih beroperasi/beraktivitas. Akan tetapi ketika perusahaan tidak dapat lagi melakukan aktivitasnya, tidak bisa melakukan kehendaknya, dan di luar kemampuannya sendiri, baik karena keadaan peraturan, baik karena bencana alam atau bencana nonalam, shg perusahaan tida2 dapat lagi melakukan kewajiban terhadap pekerja, maka pada situasi seperti ini dapat dikatakan sdh terjadi keadaan Force Majeure.

Kepres 12/2020 jo. PP 21/2010 tidak serta merta secara umum dapat dikatakan Force Majeure, tetapi harus diterapkan pada situasi dan kondisi tertentu atau kasus per kasus. Apakah bagi perusahaan tertentu Covid-19 sebagai keadaan Force Majeure atau bagi perusahaan lain tidak dgn melakukan berbagai upaya yang tadi sampai menimbulkan kerugian yang lebih besar. Dengan adanya Force Majeure, maka perusahaan tidak memungkinkan lagi mempertahankan pekerja nya (Force Majeure Absolut). Atau mungkin dalam Force Majeure tsb, perusahaan mau mempertahankan pekerja tetapi dengan pengorbanan yang lebih besar (Force Majeure Relatif).

Keadaan Force Majeure atau tidak bukanlah semata-mata karena Kepres 12/2020 jo. PP 21/2010 tersebut, tetapi sifatnya natural, dalam hal ini LPPHI yang memberikan penetapan.

Penyebaran COVID-19 dengan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian telah meluas dalam lintas wilayah, lintas negara dan berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat

(konsiderans). COVID-19 bencana nonalam wabah penyakit yg wajib dilakukan penanggulangan menghindari peningkatan kasus, yaitu dgn melakukan karantina kesehatan berupa PSBB

(1) PSBB meliputi antara lain : tempat kerja dan pembatasan kegiatan ;

(2) Pembatasan kegiatan al. harus produktivitas kerja;

(3) Pembatasan kegiatan dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar penduduk (al. pelayanan kesehatan, pangan, dan kehidupan sehari-hari lainnya).

Tertib dalam melakukan social/physical distancing merupakan kewajiban warga negara. Seorang warga negara harus mendukung setiap kebijakan pemerintah dan berpartisipasi aktif dalam proses menjalankannya. Karena social/physical distancing merupakan kebijakan/perintah dari penguasa/pemerintah, maka setiap warga Negara wajib untuk mematuhi.

Pasal 28A, “setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.”

Pasal 28D,

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yg adil serta perlakuan yg sama dihadapan hkm.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yg adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28I (1), “Hak untuk hidup...”

(4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

Pasal 28J (1), “Setiap orang wajib menghormati HAM orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Pasal 30 ayat (1), “Tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara”. Dengan ikut serta dan mematuhi aturan melakukan social/physical distancing , maka warga negara sudah termasuk ikut serta dalam menjaga pertahanan dan keamanan negara.

Pasal 33 ayat (1), Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Menurut Houwing, perusahaan dapat mengemukakan Force Majeure kalau sudah terlebih dahulu berusaha maksimal, tetapi tetap tidak memungkinkan. Force Majeure bukan karena Kepres 12/2020 jo. PP 21/2010 atau karena peristiwanya. Tidak bisa digunakan atau disamaratakan satu kasus dengan kasus lainnya. PHK tdk boleh asal berdalih Force Majeure, sebab ternyata dg berbagai upaya masih banyak perusahaan yg dapat menyelamatkan pekerjanya tanpa melakukan PHK. Meskipun bg perusahaan tertentu tidak mungkin

lagi untuk menyelamatkan P/B, karena itu harus melakukan PHK.

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pan-demi covid-19 yang dijadi-kan alibi oleh beberapa pe-rusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan berdalih dengan force majeure. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, keru-gian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengu-rangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.

3. KESIMPULAN

Pandemi covid-19 sebagai bencana nasioanal berdasarkan keppres no. 21 tahun 2020 tidak dapat dipersamakan dengan force majeure atau keadaan memaksa dalam hukum perdata karena sifat norma pengaturan keduanya juga berbeda, satu berada dalam ranah hukum publik (covid-

19), dan satu lagi (force majeure) berada dalam lapangan hukum privat yang berbeda cara penentuan dan penetapan moment perbuatannya sehingga terbebas dari kewajiban hukum berupa pelaksanaan prestasi yang menghilangkan kewajiban (debitur) dalam pelaksanaan prestasi Pandemi covid-19 bukan peristiwa bencana alam sebagai bencana nasional seperti bencana alam yang banyak menelan korban jiwa dan harta benda yg tidak dapat dikembalikan seperti sediakala atau dipulihkan,tetapi pandemi covid-19 adalah bencana nasional non alam yang sifatnya sementara dan diperhitungkan oleh para ahli kesehatan dunia (who) dapat dipulihkan kembali, dan pemulihan ini tergantung pada sejauhmana keberhasilan pelaksanaan hukum (law enforcement) dari pp n0. 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial bersekala besar (psbb) dalam rangka percepatan penanganan covid-19; Pandemi covid-19 tidak dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk menutup perusahaan (lock out) secara permanent, namun hanya sebatas pelaksanaan psbb sesuai aturan dari pp tentang psbb mereka terlarang utk bekerja, namun tenaga kerja juga adalah manusia biasa oleh karena itu jika pengusaha secara terpaksa menutup perusahaan karena alasan psbb oleh pemerintah, dan pemerintah dengan pengusaha diwajibkan untuk memberikan jaminan pembayaran gaji penuh atau paling tidak memperhatikan kebutuhan dasar dari tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 4 ayat (2) dari pp no. 21 tahun 2020 tentang psbb dalam

rangka percepatan penanganan covid-19.⁷

diselenggarakan oleh Kepri Lawyers Clob tanggal 5 Mei 2020

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3, Jakarta : Universitas Indonesia, 2014

Subekti R., *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2008

Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 2006

Jurnal, Seminar, Artikel

Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 1 (2020), Jakarta

Malau Parmington, *Pemutusan hubungan kerja yang Bermartabat*, pada seminar tentang PHK Sepihak Akibat Pandemi Covid-19, yang

Aruan Reyman, *Dampak Covid-19 Terhadap PHK*, pada seminar tentang PHK Sepihak Akibat Pandemi Covid-19, yang diselenggarakan oleh Kepri Lawyers Clob tanggal 5 Mei 2020

Ginting Budiman, *Implikasi Hukum Pandemi Covid-19 (Force Majeure) terhadap Penutupan Perusahaan (Lock Out)*, pada seminar tentang PHK Sepihak Akibat Pandemi Covid-19, yang diselenggarakan oleh Kepri Lawyers Clob tanggal 5 Mei 2020

Penjelasan Prof Mahfud Soal Force Majeure Akibat Pandemi Corona, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan-prof-mahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona?page>, diakses pada tanggal 9 Mei 2020.

Covid-19 Bencana Nasional, Force Majeur atau Rebus Sic Stantibus Dapat Dipakai Batalkan Kontrak? <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e97c6ddc1160/covid-19-bencana-nasional--iforce-majeur-i-atau-irebus-sic-stantibus-i-dapat-dipakai-batalkan-kontrak?r=0&q=force%20majeur&rs>

⁷ Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di*

Indonesia, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 1 (2020), Jakarta

=2000&re=2020, diakses pada tanggal 9 Mei 2020.

Ingin Gunakan Dalil Force Majeure, Pahami Dulu Persyaratannya <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea0fc11c17fa/ingin-gunakan-dalil-iforce-majeure-i-pahami-dulu-persyaratannya>, diakses pada tanggal 9 Mei 2020.

Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

UU no. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana nonalam penyebaran corona virus disease (Covid-19) sebagai bencana nasional

PP no. 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)