

## Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 sebagai Keadaan Memaksa

Asti Demi Zima Asmara Harianja<sup>1</sup>, Djamanat Samosir<sup>2</sup>, Kosman Samosir<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas Medan

e mail : [astidemizimaasmara@gmail.com](mailto:astidemizimaasmara@gmail.com)<sup>1</sup>, [djamanat1959@gmail.com](mailto:djamanat1959@gmail.com)<sup>2</sup>,

[Kosmansamosir@yahoo.com](mailto:Kosmansamosir@yahoo.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam menyatakan pemutusan hubungan kerja karena covid-19 dan mengetahui pertimbangan hakim dalam menetapkan pesangon. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode studi dokumen untuk memperoleh data kemudian dipelajari dan dianalisis secara menyeluruh untuk menjawab permasalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar pertimbangan hakim dalam penetapan pemutusan hubungan kerja didasarkan pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama (dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Dasar pertimbangan hukum yang dilakukan Hakim dalam menetapkan pesangon karyawan dalam PHK akibat covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN adalah berdasarkan Pasal 156 ayat (2) s/d ayat (5) UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: covid-19; hubungan kerja; keadaan memaksa; pemutusan; pesangon.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the basic considerations of judges in declaring termination of employment due to Covid-19 and to find out the considerations in determining severance pay. This research is a normative legal research with method to obtain data which is then thoroughly analyzed to answer the problem. The results of the study show that the basis for the judge's consideration in determining the termination of employment is based on Article 164 paragraph (1) of the Manpower Law which stipulates that employers can terminate employment of workers/laborers because the company is closed because the company has suffered continuous losses for two years. The basis for the considerations carried out by the Judge in determining employee severance pay in the event of layoffs due to Covid-19 as a force majeure in decision No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN is based on Article 156 paragraph (2) to paragraph (5) Labor Law.

Keywords: covid-19; force majeure; relationship of employment; severance pay; termination.

### I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Indonesia adalah negara hukum. Hukum ditempatkan sebagai sebuah dasar kekuasaan dan penyelenggaraan negara dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana tertuang di dalam UUD 1945. Konsep negara hukum sangat menjamin hak asasi manusia yang dimiliki oleh semua orang.

Negara Hukum yang disebut juga dengan istilah '*rechtsstaat*' yang mencakup empat elemen penting, yaitu adanya perlindungan hak asasi manusia, pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan Undang-Undang dan adanya peradilan tata usaha negara.

Perlindungan para buruh dan tenaga kerja mendapatkan perhatian khusus dalam konsep negara hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Pasal 27 ayat (2) menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan buruh dan tenaga kerja juga tertuang dalam Pasal 28D ayat (3) UUD 1945 bahwa “Setiap warganegara memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalanserta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungankerja”. DalamPasallangka (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya akandisebut UU Ketenagakerjaan memberikan tentang tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.Namun, jaminan perlindungan terhadap buruh dan tenaga kerja, terdapat permasalahan di dalamnya.

Pasal 88 ayat (1-3)UU Ketenagakerjaan menjamin kebijakan pengupahan bagi pekerja/buruh. Namun, pada tanggal 2 November 2020 Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) telah disahkan dan di tandatangani oleh Presiden Joko Widodo dan menjadi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. UU ini sendiri sempat menuai protes di seluruh Indonesia sebab diklaim merusak hak-hak pekerja, mengabaikan aspek-aspek perlindungan lingkungan, terutama dari pihak serikat buruh. Mahkamah Konstitusi memerintahkan DPR dan pemerintah memperbaiki UU Ciptaker dalam jangka waktu 2 tahun kedepan atau akhir 2023. Dalam hal ini penulis memaparkan UU Ciptaker sebagai perbandingan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dalam UU Ciptaker, ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diubah menjadi Pasal 88 UU Ciptaker.

Pada akhir tahun 2019dunia dikejutkan dengan munculnyaVirusyang disebut dengan covid-19, Virus tersebut ramai diberitakan muncul dari Kota Wuhan,China.Covid-19adalah kepanjangan dari *Coronavirus Disease 2019*.Virus ini merupakan penyakit yang menyerang pernafasan dengantingkatpenyebaran yang sangat tinggi dan dalamwaktu yang singkat. Penyebaran covid 19 dapat menular melalui *rute droplet* (percikan) dari saluran pernapasan dan kontak baik langsung ataupun tidak langsung dengan orang yang telah terinfeksi, penyakitsaluran pernapasan dan spektrum infeksi virus ini berkisar dari orang yang mengalami gejala-gejala bukansaluran pernapasan yang sangat ringan hingga penyakit saluran pernapasan akut berat, sepsis disertai disfungsi organ, dan kematian sehingga hal ini berdampak pada terbatasnya ruang gerak manusia.

Mengenai Covid-19, Ni Ketut Muliati menyatakan sebagai berikut:

Sejak diumumkan Covid-19 menjadi wabah atau pandemi global oleh *World Healty Organisation* (WHO) tanggal 11 Maret 2020, Covid-19 menjadi sangat menakutkan bagi semua negara karena penyebarannya yang sangat cepat. Berdasarkan pengumuman WHO tersebut banyak negara akhirnya melakukan tindakan untuk melakukan tindakan untuk mencegah semakin banyaknya korban dari Covid-19 mulai dari menjaga jarak (*Social distancing*) sampai dengan *Lockdown* (tidak boleh meninggalkan tempat tinggal sama sekali).<sup>1</sup>

Indonesia selanjutnya mengambil kebijakan seperti pemberlakuan *Lockdown*, diberhentikannya sementara kegiatan belajar mengajar di sekolah maupun di Universitas sebagaimana biasanya dan kemudian beralih ke sistem *Online*, pemberlakuan *Work From Home* bagi pekerja formal, dan pemberhentian sementara secara bergilir oleh perusahaan terhadap pekerja atau para buruh (dirumahkan), penundaan dan pembatalan berbagai *event-event* pemerintah dan swasta dan masih banyak lagi hal lainnya yang benar-benar membatasi

<sup>1</sup> Ni Ketut Muliati, “Pengaruh Perekonomian Indonesia di Berbagai Sektor Akibat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19),” *Jurnal Widya Akuntansi Dan Keuangan*, Universitas Hindu Indonesia, Denpasar, Vol 2 No 2 (2020) : 78 <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v2i2>.

kegiatan aktivitas manusia, sehingga hal ini membuat roda perputaran ekonomi melambat dan menyebabkan sektor ekonomi negara menjadi sangat terpuruk. Masyarakat yang paling terdampak pandemi covid-19 salah satunya adalah masyarakat yang bekerja pada sektor industri sebagai pekerja atau buruh, karena pandemi ini membuat sebagian besar pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Salah satu contoh konkretnya adalah Hotel Bungo Sari Plaza Jambi yang melakukan PHK sepihak terhadap karyawannya.

Hotel merupakan badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan atau istirahat bagi kalangan yang membutuhkan, sebagai tempat tinggal sementara selama mereka jauh dari tempat asalnya, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian.

Fasilitas ini diperuntukkan bagi mereka yang bermalam di Hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki Hotel itu. Tetapi akibat dari pandemi covid-19 serta banyaknya kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah pusat guna menghambat penyebaran covid-19 sangat berdampak buruk bagi pemasukan perusahaan tersebut sebab tidak lagi kedatangan tamu serta bisnis makanan dan pertemuan yang tidak lagi terisi.

Hal ini berakibat pada perusahaan yang tidak mampu lagi untuk memenuhi kewajiban dan harus melakukan cara bagaimana untuk menekan angka pengeluaran untuk menghindari kerugian yang lebih besar lagi akibat pandemi covid-19 sehingga banyak perusahaan yang salah satunya adalah Hotel Permata Bungo Sari terpaksa melakukan PHK.

Dalam kasus ini hak-hak para buruh justru menjadi salah satu sasaran perusahaan untuk menekan angka pengeluaran guna menghindari kerugian yang lebih besar dengan alasan covid-19 menjadi penyebab perusahaan tidak mampu dalam menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak para buruh, bahkan upah minimum para buruh pun tidak lagi terpenuhi sebagaimana seharusnya.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian pemburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut serta melihat cukup banyaknya kasus berkenaan tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat pandemi covid-19, menjadi hal yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian karena banyak hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi disana terutama hak-hak atas ganti rugi dari adanya tindakan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19 ini oleh perusahaan dengan alasan pandemi covid-19 sebagai dasar *force majeure*, kasus yang diangkat untuk penelitian ini adalah kasus yang terjadi antara Karyawan (tenaga kerja) menggugat PT. Permata Bungo Sari Plaza Jambi yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pandemi covid-19.

Pemutusan hubungan kerja akibat keadaan memaksa (*Force majeure*) diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “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)”. Dalam UU Ciptaker ketentuan Pasal 164 telah dihapuskan, pemutusan hubungan kerja dalam UU Ciptaker selanjutnya diatur dalam Pasal 154 a ayat (1). Namun, dalam kasus ini Perusahaan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku dengan sebagaimana seharusnya.

Pada gugatan, total pesangon yang dituntut adalah Rp 193.073.850,- (seratus sembilan puluh tiga juta tiga belas ribu delapan ratus lima puluh rupiah). Yang terdiri dari: uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja (UMPK), uang pengganti hak, upah berjalan dalam proses (upah proses), kekurangan gaji yang belum dibayarkan selama 53 bulan dari Oktober 2015 s/d bulan Februari 2020, tunjangan jabatan yang belum dibayarkan selama 60 bulan dari bulan Oktober 2015 s/d bulan September 2020, gaji yang belum dibayarkan selama 7 (tujuh) bulan dari bulan Maret 2020 s/d bulan September 2020, uang simpanan koperasi, uang Jamsostek dan uang *service charge*, dan keseluruhan total hak pesangon telah dikurangi total hutang penggugat kepada tergugat. Ternyata pengadilan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian. Dengan demikian keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sejumlah Rp. 55.759.422,- (lima puluh lima juta tujuh ratus lima puluh sembilan ribu empat ratus dua puluh dua rupiah) dengan rincian yang telah di tetapkan dalam putusan No: 47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jmb.

Penulis tertarik untuk mempelajari dan membahas dasar pertimbangan hakim dan putusan hakim di kasus Putusan No: 47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jmb. Penulis selanjutnya mengangkat judul penyusunan skripsi, dengan judul: “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Studi Kasus Putusan Nomor: 47/Pdt/2020/PN.Jmb”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum diartikan sebagai usaha untuk mencari atau menemukan kebenaran hukum. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder disebut penelitian hukum normatif, yang mengkaji kaedah hukum dalam arti norma atau *das Sollen*.<sup>2</sup>

Pada penelitian hukum normatif, hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas. Penelitian untuk menemukan hukum bagi penyelesaian suatu perkara merupakan upaya untuk menemukan apakah norma hukum positif yang bersifat abstrak dapat diterapkan terhadap perkara tertentu untuk mendapatkan putusan hakim,<sup>3</sup>

## III. PEMBAHASAN

### A. Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid-19

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan atau Pengusaha tidak jarang terjadi pemutusan hubungan kerja dengan berbagai faktor sebagai penyebabnya, sesuai dengan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja: Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dengan ceroboh

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-17, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), 2015, hlm. 14.

<sup>3</sup> Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum. Langkah-langkah untuk Menemukan Kebenaran dalam Ilmu Hukum*, Cetakan Pertama, (Bandung : PT Refika Aditama). 2018, hlm. 84.

atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam putusan perkara No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb, Penggugat yakni REP yang bekerja sebagai karyawan di PT. Permata Bungo Plaza diberhentikan/di-PHK oleh Tergugat, berdasarkan Surat Keputusan Direksi No.02/SK/IX/2020 tanggal 18 September 2020 dengan alasan dalam rangka efisiensi guna menciptakan optimalisasi operasional perusahaan yang lebih efektif dan efisiensi, perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan. Salah satu gugatan Penggugat adalah memohonkan kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jambi *cq* Majelis Hakim yang memeriksa tersebut untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena PHK.

Setelah Majelis Hakim menerima dan memeriksa bukti-bukti surat maupun saksi yang telah ditunjukkan kedua belah pihak, Hakim tidak mengabulkan gugatan Penggugat yang memohonkan pada hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena PHK. Karena hakim dalam amar putusannya mengabulkan gugatan Penggugat bukan karena PHK, melainkan disebabkan oleh pandemi covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*). Hakim tidak sependapat dengan Penggugat, karena hal ini tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Tergugat sedang mengalami krisis keuangan dikarenakan bidang usaha Tergugat sedang mengalami penurunan hasil yang sangat signifikan hal ini dikarenakan covid-19, sesuai dengan keterangan saksi yang dihadirkan oleh Tergugat dalam persidangan dibawah sumpah telah menerangkan, bahwa Tergugat sudah kesulitan bahkan tidak mampu untuk membayar gaji karyawan/pekerja, bahkan karyawan tidak lagi menerima gaji akan tetapi diberi pinjaman setiap minggu, dan sudah 11 (sebelas) orang yang mengundurkan diri, dikarenakan tidak sanggup menjalani kondisi yang sedang terjadi pada Tergugat.

Dalam KUHPperdata, *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPperdata. Pasal 1244 KUHPperdata mengatur “Jika ada alasan untuk itu si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu disebabkan karena suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggung jawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya.” Sementara itu, Pasal 1245 KUPerdata menentukan, “Tidaklah biaya, rugi, dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, siberutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”

Berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah dengan alasan keadaan memaksa (*Force majeure*), sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan pengusaha 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) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dengan demikian petitum Penggugat yang dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi *cq* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili untuk menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat

karena PHK ditolak, dan Majelis Hakim menyatakan PHK antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak Putusan *aquo* dibacakan.

## B. Pertimbangan Hakim Menetapkan Pesangon

Menurut hukum, pemutusan hubungan kerja diperbolehkan asal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan PHK dapat dilakukan apabila sesuai dengan Berdasarkan dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja: Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Beberapa alasan untuk memutuskan hubungan kerja adalah melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selain yang disebutkan di atas perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan juga diperbolehkan melakukan PHK atas dasar pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan pekerja sendiri, pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, pengunduran diri karena mencapai usia pensiun mengenai batasan usia, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja ditahan pihak yang berwajib, perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir terus menerus, pekerja meninggal dunia, pekerja melakukan pelanggaran, perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan dan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

Kriteria dalam keadaan memaksa sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “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 ha sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang mengatur alasan hakim memutus PHK dalam Putusan perkara No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb adalah berdasarkan ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan. Yang dimaksud Keadaan memaksa dalam ketentuan tersebut dapat didasarkan kepada pendapat R. Subekti yang menyatakan bahwa: “*force majeure* dalam bahasa Inggris juga dikenal dengan istilah *overmacht* yang berasal dari bahasa Belanda. Dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia yakni keadaan memaksa. Keadaan memaksa (*force majeure*) adalah keadaan diluar kekuasaan dan juga suatu keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian dibuat”.

Dalam putusan perkara No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb, ada dua dalil yang saling berbeda satu sama lain antara Penggugat dan Tergugat terkait masalah besaran upah Penggugat sewaktu bekerja pada Tergugat. Penggugat mendalilkan gaji yang telah disepakati oleh Tergugat adalah sebesar Rp3.250.000,- (Tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan, sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Nomor. 065/Dir-Sk/PBP/IX/2015 tentang

pengangkatan dan Promosi jabatan. Dalam hal ini penggugat mengajukan bukti surat berupa fotocopy Surat Keputusan Direksi No.065/DIR-SK/PBP/X/2015 tanggal 01 Oktober 2015 tentang pengangkatan dan promosi jabatan sebagai *supervisor food and beverages*. Akan tetapi, menurut Penggugat Terugat hanya membayar gaji Penggugat sebesar Rp1.815.000,- (Satu juta delapan ratus lima belas ribu rupiah), kemudian hal ini dibantah oleh Tergugat. Tergugat menyatakan bahwa gaji Penggugat yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat adalah sejumlah Rp1.815.000,- (Satu juta delapan ratus lima belas ribu rupiah) dan ditambah uang makan dalam satu hari sejumlah Rp30.000,- (Tiga puluh ribu rupiah) yang dibayarkan hanya bila Penggugat masuk kerja, sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Nomor 053/Dir-SK/PBP/I/2019 atas nama Penggugat tertanggal 02 Januari 2019, Tergugat mendalilkan Surat Keputusan Direksi Nomor. 065/Dir-SK/PBP/X/2015 yang menyatakan gaji penggugat sejumlah Rp 3.250.000,- (Tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) adalah untuk memenuhi permohonan Penggugat yang meminta tolong kepada Tergugat agar dibuat surat keputusan gaji Penggugat dengan Jumlah Rp3.250.000,- hal ini diperlukan untuk memenuhi syarat besaran gaji untuk pengajuan KPR di Bank BRI.

Tergugat juga menyatakan tanggal pembuatan surat keputusan direksi tersebut pun dibuat mundur, sesuai dengan keterangan saksi yang dihadirkan oleh Tergugat atas nama saksi K dan saksi KY dalam persidangan dan dibawah sumpah para saksi tersebut menerangkan, bahwa saksi sebagai kasir pada Tergugat yang membayarkan gaji Penggugat setiap bulannya dan bahwa gaji yang tertulis dalam surat keputusan direksi Nomor 065/Dir-SK/PBP/X/2015 hanya sekedar untuk membantu Penggugat untuk mendapatkan KPR di Bank BRI, Tergugat juga mengajukan bukti surat berupa Foto copy surat pernyataan kesanggupan pemotongan gaji/uang pensiun yang ditunjuk (untuk debitor dengan pembayaran gaji/upah atau uang pensiun melalui BRI) Muaro Bungo, tanggal 08 Juli 2019, dan bukti berupa foto copy surat permohonan keterangan tertulis PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk No.190.IV/KC/Adk/01/200, sedangkan gaji rill Penggugat adalah sebesar Rp 1.815.000,- per bulan ditambah uang makan sejumlah Rp30.000,- untuk setiap hari, uang makan tidak dibayarkan apabila Penggugat tidak masuk bekerja.

Selanjutnya, Penggugat memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, termasuk juga upah berjalan proses (upah proses), kekurangan gaji yang belum dibayarkan selama 53 bulan dari bulan Oktober 2015 s/d bulan Februari 2020. Tunjangan jabatan yang beu dibayarkan selama 60 bulan dari bulan Oktober 2015 s/d bulan September 2020, gaji yang belum dibayarkan selama 7 (tujuh) bulan dari bulan Maret 2020 s/d bulan September 2020, uang simpanan koperasi, uang jamsostek dan uang *service charge* adalah sebagai berikut:

Penggugat (REP) masa kerja 5 tahun 3 bulan, gaji Rp. 3.250.000,-	
Pesangon : 2 x 6 x Rp3.250.000,-	= Rp39.000.000,-
UMPK : 2 x Rp3.250.000,-	= Rp 6.500.000,-
Uang Pengganti Hak : 15% x Rp45.500.000	= Rp6.825.000,-
Cuti Terakhir 12/25 x Rp3.250.000,-	= Rp1.560.000,-
Kekurangan Gaji Rp1.435.000 x Rp 53 bulan	= Rp76.055.000,-
Gaji yang belum dibayarkan selama 7 bulan 7 x Rp3.250.000,-	= Rp22.750.000,-
Upah Proses 12 bulan : 12 x Rp3.250.000,-	= Rp39.000.000,-
Tunjangan Jabatan Rp300.000 x 60 bulan	= Rp18.000.000,-
Uang <i>Service Charge</i> Rp240.000 x 7 bulan	=Rp 1.680.000,-
Uang Simpanan Koperasi	= Rp580.000,-
Uang Jamsostek	= Rp662.475,-

<b>Total Pesangon</b>	<b>= Rp212.612.475,-</b>
Hutang Penggugat (REP) kepada Tergugat :	
Pinjaman ke Bank BRI	= Rp11.360.000,-
Kasbon dari bulan Maret-September	= Rp6.300.000,-
Arisan	= Rp1.800.000,-
Tombok pool	= Rp138.625,-
<b>Jumlah hutang</b>	<b>= Rp19.598.625,-</b>

Dengan total keseluruhan Hak Pesangon Penggugat adalah Rp212.612.475,- dikurangi Rp19.598.625,- = Rp 193.013.850,- (seratus sembilan puluh tiga juta tiga belas ribu delapan ratus lima puluh rupiah).

Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan antara buruh dengan pengusaha atau instansi. Hak buruh diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang diantaranya adalah: Hak atas upah (manusiawi), Hak atas jaminan sosial, Hak atas tunjangan, Hak waktu istirahat dan cuti, Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur, Hak atas kebebasan berorganisasi (berserikat), Hak-hak reproduksi, Hak untuk melaksanakan Ibadah, Hak untuk melakukan mogok kerja, Hak atas K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), Hak untuk mendapat perlakuan yang sama, Hak atas pesangon bila di PHK.

Ketika berakhirnya hubungan kerja karena adanya PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha semua hak diatas menjadi gugur, namun pengusaha wajib memenuhi hak atas pesangon buruh dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Besar kecilnya perhitungan pesangon ini dihitung berdasarkan lamanya masa kerja hal ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan yakni membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 164 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Dan sesuai dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 89”, selanjutnya UMP Jambi di tahun 2021 adalah sejumlah Rp 2.630.162,- (dua juta enam ratus tiga puluh ribu seratus enam puluh dua rupiah), dengan demikian hak-hak *normative* Penggugat yang seharusnya dibayarkan Tergugat menurut UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Uang pesangon 2 x 6 x Rp 2.630.162,- = Rp 31.561.944,-
- Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp 2.630.162,- = Rp 5.260.324,-

**Jumlah uang pesangon dan UPMK = Rp 36.822.268,-**

- Uang penggantian hak 15% x Rp 36.822.268,- = Rp 5.523.340,-

**Jumlah**= Rp 42.346.608,-(empat puluh dua juta tiga ratus empat puluh enam ribu enam ratus delapan rupiah);

Majelis Hakim menyatakan PHK antara Tergugat dan Penggugat, maka sebagai konsekuensi dari PHK tersebut, Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak *normative* kepada Penggugat, namun Majelis Hakim tidak sependapat dengan Penggugat tentang jumlah hak *normative* Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat. Hakim menentukan hak-hak *normative* Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan penyebab terjadinya PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Setelah Majelis Hakim perhatikan dalam jawab jinawab, bukti-bukti keterangan saksi, alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah dengan alasan Tergugat sedang mengalami krisis keuangan dikarenakan bidang usaha Tergugat, Hotel, kolam renang dan supermaket sedang mengalami penurunan hasil yang sangat signifikan hal ini

dikarenakan ada pandemi covid-19, sesuai dengan keterangan saksi yang dihadirkan oleh Tergugat atas nama saksi K dan saksi KY, dalam persidangan dibawah sumpah telah menerangkan, bahwa dalam masa pandemi Tergugat sudah kesulitan bahkan tidak mampu untuk membayar gaji karyawan/pekerja, karyawan/pekerja dalam masa pandemi ini tidak lagi digaji namun karyawan diberikan pinjaman untuk setiap minggu, dan sudah ada 11 (sebelas) orang karyawan yang memilih mengundurkan diri, dikarenakan tidak sanggup menjalani kondisi yang sedang terjadi pada Tergugat, berdasarkan hal tersebut diatas,

Majelis Hakim berpendapat Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*), seesuai dengan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim menyatakan PHK antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan, sehingga Penggugat mempunyai masa kerja selama 5 (lima) tahun lebih dan kurang dari 6 (enam) tahun. Dan berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”, dengan demikian upah yang digunakan untuk menghitung hak *normative* Penggugat adalah sebesar Upah Minimal Provinsi Jambi (UMP) tahun 2021 yaitu sejumlah Rp2.630.162,- (dua juta enam ratus tiga puluh ribu seratus enam puluh dua rupiah), dengan masa kerja Penggugat selama 5 (lima) tahun dan kurang dari 6 (enam) tahun, dengan demikian hak-hak *normative* Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebagai berikut:

Uang pesangon 6 x Rp2.630.162,-	= Rp15.780.972,-
Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp2.630.162,-	= Rp5.260.324,-
<b>Jumlah uang pesangon dan UMPK</b>	<b>= Rp21.041.296,-</b>
Uang penggantian hak 15% x Rp21.041.296,-	= Rp3.156.194,-
<b>Jumlah -----</b>	<b>= Rp24.197.490,-</b>

(Dua puluh empat juta seratus sembilan puluh tujuh ribu empat ratus sembilan puluh rupiah);

Hakim juga mengabulkan permohonan Penggugat untuk menghukum Tergugat membayarkan uang upah proses selama 12 bulan upah, berhubung PHK *aquo* berlaku sejak tanggal 23 Oktober 2021 maka menurut Majelis Hakim petitum ini haruslah di kabulkan, terhitung sejak bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Febuari 2021, yaitu 5 (lima) x Rp 2.6530.161,- = Rp 13.150.805,- (Tiga belas juta seratus lima puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah), sehingga berdasarkan pertimbangan dan ketentuan tersebut

Hakim memutuskan untuk menghukum tergugat untuk membayar hak-hak *normative* sebagai berikut:

1. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sejumlah Rp 24.197.490,- (dua puluh empat juta seratus sembilan puluh tujuh empat ratus sembilan puluh rupiah);
2. Uang gaji yang belum dibayarkan sejumlah 7 x Rp 13.150.805,- (tiga belas juta seratus dua puluh tujuh rupiah);
3. Uang pross 5 x Rp 2.630.161,- = Rp 13.150.805,- (tiga belas juta enam ratus lima puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah);

Dengan demikian keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sejumlah Rp 55.759.422,- (lima puluh lima juta tujuh ratus lima puluh sembilan ribu empat ratus dua puluh dua rupiah), jumlah ini dipotong atau dikurangi hutang Penggugat kepada Tergugat sejumlah Rp 19.598.625,- (sembilan belas juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) sama dengan Rp 36.160.797,- (tiga puluh enam juta seratus enam puluh tujuh ratus sembilan puluh tujuh rupiah).

Menurut hakim jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Peggugat adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah sejumlah Rp24.197.490,- (dua puluh empat juta seratus sembilan puluh tujuh ribu empat ratus sembilan puluh rupiah)
2. Uang gaji yang belum dibayarkan sejumlah 7 x Rp2.630.262,- = Rp18.411.127,- (Delapan belas juta empat ratus sebelas ribu seratus dua puluh tujuh rupiah)
3. Uang prose 5 x Rp2.630.161,- = Rp13.150.805,- (Tiga belas juta seratus lima puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

Dengan demikian keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp24.197.490,- + Rp18.411.127,- + Rp13.150.805,- = Rp55.759.422,- (lima puluh lima juta tujuh ratus lima puluh sembilan ribu empat ratus dua puluh dua rupiah), jumlah ini dipotong atau dikurangi hutang Penggugat kepada Tergugat, antara lain yang sama diakui oleh Penggugat dan Tergugat adalah Pinjaman ke Bank BRI Rp11.360.000,- kasbon mulai dari bulan Maret –September Rp3.600.000,- arisan Rp1.800.000,- tombok pool Rp138.625,00, total keseluruhan sejumlah Rp19.598.625,- (Sembilan belas juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) jadi Rp55.797.422,- dikurangi Rp19.598.625,- sama dengan Rp36.160.797,- (Tiga puluh enam juta seratus enam puluh ribu tujuh ratus sembilan puluh tujuh rupiah).

Penggugat juga memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar yang uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (Satu juta rupiah) untuk setiap keterlambatan pelaksanaan Putusan ini sejak diucapkan, menimbang dalam putusan *aquo* menghukum Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat, maka menurut hukum petitum ini haruslah ditolak. Tuntutan Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar uang cuti terakhir, namun Penggugat tidak menjelaskan dan membuktikan cuti yang belum dibayarkan tersebut, maka petitum tersebut ditolak oleh hakim. Penggugat juga memohonkan agar Tergugat membayar kekurangan gaji selama 53 (lima puluh tiga) bulan, namun setelah Majelis Hakim perhatikan Penggugat tidak melampirkan putusan hasil perhitungan pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat tentang kekurangan upah tersebut, maka menurut Majelis Hakim petitum ini haruslah ditolak. Kemudian, terkait permohonan Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar tunjangan jabatan, uang *service charge*, uang simpanan koperasi dan uang jamsostek, setelah Majelis Hakim perhatikan secara seksama tuntutan Penggugat tersebut tidak didasari oleh dasar hukum jelas maka dengan pertimbangan ini Majelis Hakim menolak tuntutan yang di mohonkan Penggugat tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

Dasar pertimbangan hukum yang dilakukan Hakim dalam penetapan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN adalah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), sedangkan dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan pesangon karyawan dalam PHK akibat covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN adalah berdasarkan Pasal 156 ayat (2) s/d ayat (5) UU Ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), 2004.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Erlangga), 2007.

- Butarbutar, Elisabeth Nurhaini, *Metode Penelitian Hukum. Langkah-langkah untuk Menemukan Kebenaran dalam Ilmu Hukum*, Cetakan Pertama, (Bandung : PT Refika Aditama). 2018.
- Irsan, Koesparmono, Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta : Erlangga), 2016.
- Sidabalok, Janus dan Ratna Deliana Erawati Sirait, *Hukum Perdata menurut KUH Perdata dan Perkembangannya di dalam Perundang-undangan Indonesia*, (Medan : USU Press), Medan. 2017.
- Soekanto, Soerjono, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-17, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), 2015.
- Sridadi, Ahmad Rizki, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang : Empat Dua Media), 2016.
- Ni Ketut Muliati, "Pengaruh Perekonomian Indonesia di Berbagai Sektor Akibat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)," *Jurnal Widya Akuntansi Dan Keuangan*, Universitas Hindu Indonesia, Denpasar, Vol 2 No 2 (2020) : 78 <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v2i2>.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- \_\_\_\_, Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- \_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- \_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Hubungan Industrial*
- \_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*