



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 289/SP.HCP/LPPM/UNIJA/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si
Jabatan : Kepala LPPM
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Yayuk Sugiarti, S.H., M.H.
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Hukum
2. Nama : Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.
Jabatan : Dosen Universitas Muhammadiyah Surabaya

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul **“KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA FORCE MAJEUR DI MASA PANDEMI COVID-19”** dan mendapatkan hasil similarity sebesar 4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 20 September 2022

Kepala LPPM,

Dr. Anik Anekawati, M.Si.
NIDN. 0714077402

KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA FORCE MAJEUR DI MASA PANDEMI COVID-19

by Yayuk Sugiarti

Submission date: 03-Oct-2022 02:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 1915243516

File name: 0724036303-9949-Artikel-Plagiasi-29-09-2022.pdf (435.02K)

Word count: 3850

Character count: 23978

KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA *FORCE MAJEUR* DI MASA PANDEMI COVID-19

Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti

Universitas Wiraraja Sumenep, Universitas Muhammadiyah Surabaya
Jl.Raya Sumenep-Pamekasan KM. 05 Patean,
Kabupaten Sumenep, Jawa Timur. Telp. (0328)
664272
Email: yayuksugiarti@wiraraja.ac.id

Abstrak

Tidak ada yang mengharapkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Antara pekerja dan pengusaha selalu mengharapkan agar hubungan kerja dapat berlangsung selama-lamanya dengan suasana kondusif. Keadaan pandemic covid-19 telah memaksa kegiatan usaha melakukan perubahan syarat maupun cara kerja. Penanganan dan pencegahan penularan virus corona, telah memaksa pemerintah mengeluarkan aturan pembatasan social. Perubahan cara kerja terjadi, misalnya mengurangi jumlah pekerja dalam waktu kerja tertentu. Ada yang menganggap kondisi pandemic covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa (*force majeure*), sehingga mengakibatkan kerugian yang menjadikan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab-sebab dari pemutusan hubungan kerja di masa pandemic covid-19 karena alasan *force majeure*. Penelitian ini adalah yuridis normative dengan pendekatan *statute approach*. Hasil dari penelitian ini adalah pandemic covid-19 tidak dapat dijadikan dasar alasan telah terjadinya *force majeure*, karena pandemic covid-19 bersifat sementara tidak selama-lamanya. Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena mengalami kerugian, harus tetap dibuktikan adanya kerugian berdasar analisis keuangan dan memberikan hak-hak sesuai UU 13/2003. Kesimpulan yang didapat adalah pekerja yang diputus hubungannya karena alasan *force majeure* pada saat pandemic covid-19 tidak dapat dibenarkan dan harus tetap memberikan haknya sesuai UU 13/2003.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, *Force Majeur*

A.PENDAHULUAN

Tidak ada yang mengharapkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, selama berlangsungnya hubungan kerja. Antara pekerja dan pengusaha selalu mengharapkan agar hubungan kerja dapat

berlangsung selama-lamanya dengan suasana kondusif. Terkadang muncul perselisihan saat dilaksanakannya hubungan kerja. Ada hak yang berkurang atau hilang. Pelanggaran hak pekerja di Indonesia banyak sekali. Contoh bentuk pelanggaran hak pekerja, yaitu adanya

pelanggaran upah¹, berkurangnya hak pension², tidak diikutkannya jaminan social³, adanya diskriminasi pekerja outsourcing⁴ atau pekerja kontrak⁵⁶. Terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dengan alasan yang tidak benar, adanya pelanggaran hak pada pekerja anak⁷⁸⁹, pekerja perempuan, pekerja disabilitas¹⁰ Juga terhadap pekerja formal,

pekerja informal¹¹, , non pegawai negeri sipil, pekerja BUMN, hak berserikat,¹²¹³¹⁴ , pekerja migran Indonesia (PMI) ¹⁵dan sebagainya.

Hal ini menempatkan posisi pekerja sebagai pihak yang dirugikan. Posisi pekerja dalam keadaan lemah¹⁶. Keadaan ini menyebabkan posisi sering diposisikan sebagai bagian dari kelompok marginal¹⁷ yang membutuhkan perlindungan hukum¹⁸ bagi pihak yang

¹ Lukman, R. (2016). Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Medan. *Hukum*.

² Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensium Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*.

³ Aryastuti, G. A. K., & Markeling, I. K. (2019). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Tpa Desa Temesi Kabupaten Gianyar. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*.
<https://doi.org/10.24843/Km.2019.V07.I05.P09>

⁴ Hanifan, A. A., & Sudahnan, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.

⁵ Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang). *Ilmu Hukum*.

⁶ Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. (2013). *Lex Administratum*

⁷ Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities. *Man In India*.

⁸ Krulinasari, W. (2017). Perlindungan Terhadap Anak Yang Bekerja Membantu Orang Tuanya Sebagai Nelayan Menurut Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia. *Istinbath : Jurnal Hukum*.
<https://doi.org/10.32332/Istinbath.V14i2.950>

⁹ Cita, S. P., Masitha, Y. S., & Kumala, T. (2019). Analisis Pidana Pada Anak Sebagai Freelancer Di Indonesia Industri Hiburan. *Konferensi Internasional*.

¹⁰ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. (2014).

Masalah-Masalah Hukum.

<https://doi.org/10.14710/Mmh.43.4.2014.468-477>

¹¹ Tarmudzi, M. I. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal. *Al-Jinayah: Jurnal Hukum Pidana Islam*.
<https://doi.org/10.15642/Aj.2015.1.2.383-398>

¹² Wijayanti, A. (2017). Rights To The Freedom Of Trade Unions In The Constitution And Its Implementation. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*.

¹³ Wijayanti, A. (2013). Challenges Facing Education In The 21st Century Of Labor Law. *Ssm Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/Ssm.2334157>

¹⁴ Septiono, A. (2013). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia. *Law Reform*.
<https://doi.org/10.14710/Lr.V8i2.12422>

¹⁵ Wijayanti, A., Subagyo, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 2815–2818.
<https://doi.org/10.35940/Ijrte.B1347.0982s1119>

¹⁶ Suhartono, S., & Wijayanti, A. (2017). Recognition And Protection Of Religious Sects In Indonesia. *Man In India*.

¹⁷ Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *The Implementation Of Legal Aid Model For Marginal*. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/Diskusi-Syariah-Dan-Undang-Undang-2019/>

¹⁸ Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*.

lemah termasuk tenaga kerja sebagai kelompok dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum sangat penting dalam sistim hukum suatu negara¹⁹.

Keadaan pandemic covid-19 telah memaksa kegiatan usaha melakukan perubahan syarat maupun cara kerja. Penanganan dan pencegahan penularan virus corona, telah memaksa pemerintah mengeluarkan aturan pembatasan social. Perubahan cara kerja terjadi, misalnya mengurangi jumlah pekerja dalam waktu kerja tertentu. Ada yang menganggap kondisi pandemic covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa (*force majeure*), sehingga mengakibatkan kerugian yang menjadikan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*

UUD 1945 memberikan perlindungan terhadap hak untuk bekerja. Garis besar tujuan nasional telah dirumuskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ketiga yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Implementasi dari cita-cita bangsa Indonesia di bidang ketenagakerjaan adalah adanya ketentuan perlindungan

hukum bagi tenaga kerja. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 juga memberikan perlindungan hukum kepada setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

¹⁰ Implementasi ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, bagi tenaga kerja ada pengaturan dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Salah satu pengaturan terkait pekerja harian lepas yang terdapat dalam UU 13/2003 adalah adanya keharusan bentuk perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerjanya, beserta implementasinya dalam bentuk Keputusan Menteri Tenaga Kerja atau Peraturan Menteri Tenaga kerja.

Dari uraian di atas muncul permasalahan yaitu:

1. Bagaimana eabsahan pemutusan hubungan kerjan karena alasan *force majeure* di masa pandemic covid-19?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah yuridis normative yaitu penelitian yang mendasarkan pada hukum sebaagi suatu kesatuan sistim norma. Sistim norma adalah terkait dengan asas, prinsip, kaidah, norma, aturan hukum dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan yang sudah inkracht van gewisjde, kontrak, dan doktrin. Penelitian hukum normative, mendasarkan pada problem

¹⁹ Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*.
<https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2012.00503.7>

hukum sebagai sistim norma yang digunakan untuk memberikan justifikasi atas suatu peristiwa hukum yang terjadi. Menjadikan norma sebagai pusat telaah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *statute approach*. Pendekatan perundang-undangan dimaksudkan menelaah semua aturan hukum yang terkait dengan pekerja harian lepas yang diatur dalam UU 13/2003 jo. *Burgerlijk Wetboek*..

C. PEMBAHASAN

Perlindungan hukum mengandung dua unsur yaitu adanya asas negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam UU 13/2003 jo. UU 2/2004 jo. UU 21/2000 dan peraturan pelaksanaannya. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 UU 13/2003). Ketentuan yang mengatur tentang PHK diatur lebih lanjut dalam Pasal 150-172 UU 13/2003). PHK harus dihindari. Ada larang bagi pengusaha untuk melakukan PHK pada pekerjanya apabila pekerja sakit, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan/gugur kandungan, terkait hubungan perkawinan, hak berserikat, diskriminasi atau cacat. (Pasal 153 UU 13/2003).

Aapabila terpaksa dilakukan PHK, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan Pasal 156 – 157 UU 13/2003.

Ada beberapa alasan untuk dapat dilakukan PHK yang inisiatifnya dari pengusaha dengan konsekuensi pemberian hak pada pekerja yaitu pekerja melakukan kesalahan ringan/berat; perusahaan pailit; adanya *force majeure*; adanya efisiensi.

Pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003, yaitu 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).

Dari ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003, dapat kita ketahui syarat untuk dapat dilakukan PHK karena alasan *force majeure* yaitu perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Selanjutnya pekerja mendapatkan hak berupa 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).

Force majeure adalah suatu alasan debitur untuk membebaskan dirinya dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi. *Force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 *Burgerlijk Wetboek (B.W.)* atau KUH Perdata.

Pasal 1244, yaitu debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk padanya.

Pasal 1245 *B.W.* yaitu 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 suatu perbuatan yang terlarang baginya.

Dari ketentuan Pasal 1244 *jo.* 1245 *B.W.*, dapat diketahui adanya unsur *force majeure*, yaitu:

- Adanya kejadian yang tak terduga
- Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan
- Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur
- Ketidakmampuan itu tidak dapat dibebankan resiko kepada debitur.

Selanjutnya, apakah pandemic covid-19 dapat sebagai alasan terjadinya unsur *force majeure*? Kita perlu tahu sekilas tentang Covid-19.

Covid-19, awalnya adalah suatu penyakit menular yang terjadi di Wuhan, Cina. Covid-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh coronavirus yang menyerang pernafasan. Penularan virus corona cepat terjadi karena melalui droplet (percikan air liur) yang dihasilkan saat orang yang terinfeksi batuk, bersin, atau mengembuskan nafas. Dalam perspektif skala penyebaran penyakit, coronavirus telah berkembang menjadi epidemi. Selanjutnya dinyatakan oleh WHO sebagai pandemic sejak tanggal 11 Maret 2020.

Pandemi Covid telah membawa perubahan yang besar dalam kehidupan manusia. Ada dampak positif dan negative dari masa pandemic covid-19. Begitu pula di bidang ketenagakerjaan. Upaya pencegahan tertularnya covid-19 dan penanganan Covid-19 berpengaruh terhadap adanya perubahan di bidang hubungan industrial²⁰.

Jumlah korban covid-19 terus mengalami peningkatan, baik di Indonesia maupun di masyarakat dunia. Penduduk Indonesia berjumlah 268.074.600 orang. Dari jumlah ini, terhitung pada tanggal 29 Agustus 2020, ada 169.195 orang dinyatakan positive mengidap covid-19, dinyatakan sembuh 122.802 orang dan meninggal dunia 7.261 orang atau 0,0027 % angka kematian covid-19. Sementara di tingkat dunia dari 216 negara yang ada di dunia, atau 7.594.000.000 jiwa penduduk dunia. ada orang 17.660.523 terkonfirmasi covid-19, dan 680.894 orang meninggal dunia.

Dampak covid-19 di bidang

²⁰ Siregar, P. P., & Zahra, A. H. (2020). *Bencana Nasional Penyebaran Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?* Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan.

ketenagakerjaan menuntut negara untuk menjalankan fungsinya dengan baik. Ada benturan antara hak pribadi dan hak social. Negara dituntut tetap dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja pada masa sebelum, saat dan setelah bekerja.

Covid-19 yang merupakan penyakit menular yang menyerang pernafasan sudah menyebar ke seluruh penjuru dunia, maka setiap orang yang belum, sedang dan selesai menjalani masa kerja harus dilindungi jiwa, kebebasan dan hartanya oleh negara. Ada keharusan perlindungan pekerja bersamaan dengan perlindungan terhadap pemberi kerja. Masa pandemic covid-19 telah menjadikan adanya pembatasan kerja^{21,22}. Pengurangan waktu kerja,²³ pengurangan upah,²⁴ pengurangan pekerja dapat terjadi²⁵. Hal ini telah menjadi bentuk perselisihan hubungan industrial yang baru. Tatanan hukum ketenagakerjaan tidak dapat serta merta diterapkan seratus persen. Diperlukan suatu kebijakan yang tidak menghilangkan hak pekerja.

²¹ Krisiandi, E. (2020). *9 Kebijakan Ekonomi Jokowi Di Tengah Pandemi Covid-19: Penanggulangan Cicilan Hingga Relaksasi Pajak*. Kompas.Com.

²² Haripin, M. (2020). *Dampak Politik-Keamamanan Covid-19*. [Http://www.Politik.Lipi.Go.Id/Kolom/Kolom-2/Politik-Nasional/1383-Dampak-Politik-Keamanan-Covid-19](http://www.politik.lipi.go.id/kolom/kolom-2/politik-nasional/1383-dampak-politik-keamanan-covid-19).

²³ Karunia, A. M. (2020). *Dampak Covid-19, Menaker_ Lebih Dari 2 Juta Pekerja Di-Phk Dan Dirumahkan*. Kompas.Com.

²⁴ Anwar, M. (2020). Dilema Phk Dan Potong Gaji Pekerja. *Adalah*. <https://doi.org/10.15408/Adalah.V4i1.15752>

²⁵ Iping, B. (2020). Perlindungan Sosial Melalui Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai (Blt) Di Era Pandemi Covid-19: Tinjauan Perspektif Ekonomi Dan Sosial. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V1i2.290>

Dapatkah dilakukan PHK di masa pandemic covid-19 dengan alasan *force majeure*?²⁶ *Force majeure* disebut juga dengan *overmacht*, terbagi atas dua hal berdasarkan sifatnya yaitu *force majeure mutlak* dan *force majeure sementara*. *Force majeure mutlak* adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi kewajibannya²⁷. Sedangkan *force majeure sementara* adalah suatu keadaan dimana debitur masih memungkinkan memenuhi kewajibannya, tetapi dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar dengan tidak seimbang.²⁸ Ada kerugian yang lebih besar dari debitur.

Ada syarat tambahan untuk dapat diterapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003 yaitu syarat perusahaan tutup. Apabila perusahaan tidak tutup selamanya, dan hanya tutup sementara waktu maka tidak dapat diterapkan ketentuan ini.²⁹ Akibat hukumnya pengusaha apabila melakukan PHK kepada pekerjaan karena alasan *force majeure* di masa pandemic, tidak lah dapat. Atau alasan itu tidak sah.

²⁶ Dewanti, A. K. (2020). Darurat Phk Di Tengah Corona. *Arsip Publikasi Ilmiah Biro Administrasi Akademik*

²⁷ Syamsiah, D. (2020). Penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang Sebagai Akibat Forje Majeur Karena Pandemi Covid 19. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24269/Ls.V4i1.2783>

²⁸ Dinaloni, D., & Putri, I. C. (2018). Pengaruh Keberlanjutan Usaha Dan Force Majeur Terhadap Kredit Bermasalah Pnpm Mandiri Pedesaan Di Kecamatan Trowulan Kabupaten Mojokerto. *Jpekbm (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.32682/Jpekbm.V2i1.746>

²⁹ Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan Phk Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*. <https://doi.org/10.15408/Adalah.V4i1.15764>

Pengusaha harus tetap membayar hak pekerja sesuai dengan eketntuan Pasal 156 UU 13/2003.

Selanjutnya bagaimana apabila pekerja belum mendapatkan haknya? Pekerja dapat melakukan upaya hukum untu memperjuangkan haknya. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK karena alasan *force majeure* di masa pandemic covid-19 apabila belum mendapatkan haknya adalah melakukan upaya non litigasi^{30 31 32} atau litigasi dengan langkah tahapan:

1. Melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan melalui perundingan bipartid antara pekerja dengan pengusaha.
2. Apabila berhasil hasil kesepakatan berupa perjanjian Bersama dapat didaftarkan di Pengadilan Negeri;
3. Apabila perundingan bipartid gagal dapat melakukan upaya tripartid melalui mediator di Disnaker setempat
4. Apabila belum berhasil mencapai kesepakatan dapat melakukan gugatan

³⁰ Wijayanti, A. (2018). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*.
<https://doi.org/10.5220/0007421804190424>

³¹ Wijayanti, D. A. (2018). *Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia*. *International Journal Of Management And Economics Invention*.
<https://doi.org/10.31142/Ijmei/V4i9.02>

³² Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). *The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*.
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200226.048>

ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. PENUTUP

PHK yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja karena alasan *force majeure* di masa pandemic covid adalah tidak sah, selama perusahaan tidak tutup permanen/ selama-lamanya dan akibat hukumnya pekerja harus dipekerjaan Kembali. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK krena alas an *force majeure* di masa pandemic covid-19 apabila belum mendapatkan haknya adalah melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan melalui perundingan bipartid antara pekerja dengan pengusaha, mediasi di Disnaker setempat atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2020). *Dilema Phk Dan Potong Gaji Pekerja. Adalah*.
<https://doi.org/10.15408/Adalah.V4i1.15752>
- Aryastuti, G. A. K., & Markeling, I. K. (2019). *Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Tpa Desa Temesi Kabupaten Gianyar*. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*.
<https://doi.org/10.24843/Km.2019.V07.I05.P09>
- Cita, S. P., Masitha, Y. S., & Kumala, T. (2019). *Analisis Pidana Pada Anak Sebagai Freelancer Di Indonesia Industri Hiburan*. *Konferensi Internasional*.
- Dewanti, A. K. (2020). *Darurat Phk Di Tengah Corona*. *Arsip Publikasi Ilmiah Biro Administrasi Akademik*.

- Dinaloni, D., & Putri, I. C. (2018). Pengaruh Keberlanjutan Usaha Dan Force Majeur Terhadap Kredit Bermasalah Pnpm Mandiri Pedesaan Di Kecamatan Trowulan Kabupaten Mojokerto. *Jpekbm (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i1.746>
- Hanifan, A. A., & Sudahnan, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.
- Haripin, M. (2020). *Dampak Politik-Keamanan Covid-19*. <http://www.politik.lipi.go.id/kolom/kolom-2/politik-nasional/1383-dampak-politik-keamanan-covid-19>.
- Iping, B. (2020). Perlindungan Sosial Melalui Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai (Blt) Di Era Pandemi Covid-19: Tinjauan Perspektif Ekonomi Dan Sosial. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.290>
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan Phk Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>
- Karunia, A. M. (2020). *Dampak Covid-19, Menaker_ Lebih Dari 2 Juta Pekerja Di-Phk Dan Dirumahkan*. Kompas.Com.
- Krisiandi, E. (2020). *9 Kebijakan Ekonomi Jokowi Di Tengah Pandemi Covid-19: Penanggulangan Cicilan Hingga Relaksasi Pajak*. Kompas.Com.
- Krulinasari, W. (2017). Perlindungan Terhadap Anak Yang Bekerja Membantu Orang Tuanya Sebagai Nelayan Menurut Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia. *Istinbath : Jurnal Hukum*. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v14i2.950>
- Lukman, R. (2016). Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Medan. *Hukum*.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*.
- Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. (2013). *Lex Administratum*.
- Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. (2014). *Masalah-Masalah Hukum*. <https://doi.org/10.14710/mmh.43.4.2014.468-477>
- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang). *Ilmu Hukum*.
- Septiono, A. (2013). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia. *Law Reform*. <https://doi.org/10.14710/lr.v8i2.12422>

- Siregar, P. P., & Zahra, A. H. (2020). *Bencana Nasional Penyebaran Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?* Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan
- Suhartono, S., & Wijayanti, A. (2017). Recognition And Protection Of Religious Sects In Indonesia. *Man In India*.
- Syamsiah, D. (2020). Penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang Sebagai Akibat Forje Majeur Karena Pandemic Covid 19. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*.
<https://doi.org/10.24269/Ls.V4i1.2783>
- Tarmudzi, M. I. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal. *Al-Jinayah: Jurnal Hukum Pidana Islam*.
<https://doi.org/10.15642/Aj.2015.1.2.383-398>
- Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*.
<https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2012.00503.7>
- Wijayanti, A. (2013). Challenges Facing Education In The 21st Century Of Labor Law. *Ssrn Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/Ssrn.2334157>
- Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*.
- Wijayanti, A. (2017). Rights To The Freedom Of Trade Unions In The Constitution And Its Implementation. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*.
- Wijayanti, A. (2018). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*.
<https://doi.org/10.5220/0007421804190424>
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities. *Man In India*.
- Wijayanti, A., Subagyono, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 2815–2818.
<https://doi.org/10.35940/Ijrte.B1347.0982s1119>
- Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). *The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*.
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200226.048>
- Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *The Implementation Of Legal Aid Model For Marginal*. 104, 103–109.
<http://fsu.usim.edu.my/Diskusi-Syariah-Dan-Undang-Undang-2019/>
- Wijayanti, D. A. (2018). Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of

Non Litigation Legal Assistance In
The Legal Pluralism In Indonesia.
*International Journal Of Management
And Economics Invention.*
[https://doi.org/10.31142/Ijmei/V4i9.
02](https://doi.org/10.31142/Ijmei/V4i9.02)

KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA FORCE MAJEUR DI MASA PANDEMI COVID-19

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.ojs.unr.ac.id

Internet Source

1%

2

mediator-anggoro.blogspot.com

Internet Source

1%

3

repo.unand.ac.id

Internet Source

1%

4

hukum11.wordpress.com

Internet Source

<1%

5

jurnal.usahid.ac.id

Internet Source

<1%

6

Marjan Miharja, Yudianto Yudianto, Jamiatur Robekha. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di PHK Sepihak Oleh Rs.Royal Taruma (Studi Kasus Putusan Nomor:155/Pdt.Sus-Phi/201/Pn.Jkt.Pst)", Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum, 2021

Publication

<1%

7

ejournal.unklab.ac.id

Internet Source

<1%

8

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

9

www.firmnesslaw.id

Internet Source

<1 %

10

ejournal.sthb.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 10 words