

## ABSTRAK

Ahmad Efendi. Covid-19 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam dinamika kehidupan ketenagakerjaan terutama di negara Indonesia sendiri, hubungan kerja tidak selalu berjalan dengan optimal atau kadangkala muncul suatu permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini tentu menyebabkan pekerja merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, begitupun sebaliknya perusahaan dapat dirugikan dikarenakan kelalaian dari pekerja. Dari faktor diatas inilah, yang dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang kemudian bisa jadi menjurus pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Namun, dalam beberapa waktu terakhir, yang terjadi kurang lebih di seluruh seluruh dunia terjadi fenomena banyaknya perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan adanya Pandemi Covid-19.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan Pandemi Covid-19 bisa dikategorikan sebagai *force majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan untuk mendeskripsikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan *force majeure*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Prosedur pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Analisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Analisis kualitatif menggambarkan keadaan-keadaan yang nyata dari obyek yang akan dibahas dengan pendekatan yuridis formal dan mengacu pada doktrinal hukum.

Pandemi Covid-19 merupakan hal yang bersifat relatif karena prestasi masih dapat dilaksanakan dengan pengorbanan yang begitu besar. Pasal 1245 KUHPerdara saja tidak cukup, pihak perusahaan harus bisa membuktikan adanya halangan yang betul-betul mengakibatkan prestasinya tak bisa dilakukan. Covid-19 tidak bisa langsung dikatakan sebagai suatu keadaan yang mengakibatkan berlakunya kebijakan *force majeure*, kecuali memang keadaan perusahaan betul-betul tidak mungkin untuk melaksanakan prestasinya karena konsep *force majeure* adalah *all or nothing*, seperti terjadinya penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja bisa dikategorikan *force majeure* atau keadaan memaksa jika perusahaan tutup permanen akibat terus-menerus merugi atau keadaan memaksa. Jika perusahaan mengalami kerugian, perusahaan harus memberikan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik.

Analisa pandemi Covid-19 yang menjadi dasar alasan perusahaan dilakukannya PHK kepada karyawan atau buruh secara masal dikarenakan dalam kondisi terpaksa dimana perusahaan mengalami kerugian yang disebut menjadi force majeure masih mampu dikerjakan karena dianggap sudah sesuai tetapan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara tentang force majeure. Pasal 1244 KUH Perdata menyatakan debitur wajib menerima hukuman untuk mengganti biaya, kerugian serta bunga. Jika tidak mampu membawa bukti tidak melaksanakan ikatan itu atau dalam waktu tidak tepat saat dilaksanakannya ikatan itu dikarenakan suatu hal yang diluar rencana, yang tidak mampu bertanggungjawab terhadap itu. Apabila kesepakatan yang disahkan pihak belum meregulasi tentang klausula force majeure, pihak itu masih mampu memakai hukum fundamental Pasal 1245 KUHPerdara. Agar pengadilan dapat mengabulkan, alasan force majeure yang diberikan wajib dibarengi bukti yang cukup, contohnya perihal dampak real oleh debitur saat kondisi pemaksaan (overmacht) itu.

Kata Kunci: Covid-19, Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

