Unizar Recht Journal
Volume 2 No. 2, Juli 2023
open access at : https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/urj
Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DIAKIBATKAN *FORCE MAJEURE* (STUDI PUTUSAN NOMOR: 353/PDT.SUS- PHI/2021/PN.JKT.PUSAT)

JURIDICAL ANALYSIS OF EMPLOYMENT TERMINATION (PHK) DUE TO FORCE MAJEURE (STUDY DECISION NUMBER: 353/PDT.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PUSAT)

Baiq Nadia Dewi Aksara
Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram
E-mail: Bqnadiadewi09@gmail.com

Sumarni
Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram
E-mail: sumarnianik12@gmail.com

Novi Afif Mauludin
Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram
E-mail: novie_afifmauludin@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diakibatkan Keadaan Memaksa (*Force Majeure)* dan Pembatasan Berlakunya Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Sebagai Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt. Pusat. Dalam Penelitian ini Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan kasus, pendekatan perundang- undangan dan pendekatan analisis hukum. Hasil penelitian yaitu 1) Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terkait Ppemutusan Hubungan Kerja (PHK) diakibatkan Keadaan Memaksa (*Force* Majeure) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat 2) Pembatasan Berlakunya Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Sebagai Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt.Pusat. yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan juncto Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan secara sosiologis yang menjadi pertimbangan hakim adalah kondisi sosial yang tidak dapat berjalan normal yang diakibatkan Covid_19 yang menghabat perputaran atau mengganggu jalannya perekonomian. Selain itu dalam hukum yang ada Indonesia tidak terdapat pengaturan terkait pembatasan keadaan memaksa sebagai dasar melakukan PHK sementara dalam Putusan Nomor 353/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt.Pusat batasan keadaan memaksa sebagai dasar melakukan PHK terletak pada kemampuan tergugat atau penggugat dala membuktikan suatu keadaan masuk dalam kategori memaksa atau tidak.

Kata Kunci: ***PHK, Keadaan Memaksa, Covid 19***

Abstract

This research aims to determine the form of legal considerations of judges in making decisions regarding termination of employment (PHK) due to force majeure and restrictions on the application of force majeure as a result of termination of employment (PHK) based on Decision Number 353/

DOI : ...

Pdt. .Sus- PHI/2021/PN.Jkt.Pusat. In this research, the method used in the research is a normative legal research method using a case approach, statutory approach and legal analysis approach. The results of the research are 1) Legal Considerations of Judges in Making Decisions Regarding Termination of Employment (PHK) due to Force Majeure Based on Decision Number 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat 2) Limitations on the Applicability of Force Majeure (Force Majeure) as a Termination of Employment Relations (PHK) Based on Decision Number 353/Pdt.Sus-PHI/2021/ PN.Jkt.Pusat. which is the basis for the judge's consideration in handing down the decision refers to Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes in conjunction with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation Chapter IV Employment in conjunction with Article 45 paragraph (2) Government Regulation Number 35 of 2021 and Sociologically, what was taken into consideration by the judge was the social conditions that could not function normally as a result of Covid_19, which hampered turnover or disrupted the running of the economy. Apart from that, in existing Indonesian law there is no regulation regarding limitations on force majeure as a basis for temporary layoffs in Decision Number 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt. The limitation of force majeure circumstances as a basis for carrying out temporary layoffs lies in the ability of the defendant or plaintiff. in proving whether a situation falls into the category of coercion or not.

Keywords: Layoffs, Force Majeure, Covid 19

A. PENDAHULUAN

Istilah "keadaan memaksa", yang berasal dari istilah *overmacht* atau *force majeure*, dalam kaitannya dengan suatu perikatan atau kontrak tidak ditemui rumusannya secara khusus dalam Undang- Undang, tetapi disimpulkan dari beberapa pasal dalam Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dari pasal-pasal KUH Perdata, sebagaimana akan ditunjukkan di bawah ini, disimpulkan bahwa *overmacht/force majeure* adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan (si berutang atau debitur), yang tidak atau tidak dapat memenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk memberi ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya tersebut[1]. Faktor diluar kuasa para pihak dalam hal ini *force majeure* dapat menjadi salah satu alasan dibebaskannya pihak debitur dari suatu gugatan atau tanggung jawab pemenuhan prestasi. KUH Perdata mengatur mengenai keadaan memaksa dalam pasal 1244 dan 1245. Kedua pasal ini pada dasarnya mengatur hal yang sama, yaitu bahwa dibebaskannya debitur dari kewajiban mengganti kerugian, karena suatu kejadian yang dinamakan keadaan memaksa. Hanya saja pasal 1245 menyebutkan kejadian yang dimaksud tersebut dengan nama keadaan memaksa. Dari pasal-pasal tersebut di atas, dapat kita lihat, 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.

Dalam penyelesaian kasus *force majeure* ini dapat menggunakan cara-acara yang lazim digunakan dalam penyelesaian sengketa di dunia Kontrak, sebagai jalan keluar untuk menyelesaikan sengketa yang bersangkutan. Pola penyelesaian sengketa *force majeure* ini umumnya dapat menggunakan salah satu dari Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS),

1 Rahmad S.S. Soemadipradja, 2010, *Pe jelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat Pembatalan Perjanjian Yang Disebabkan Oleh Keadaan Memaksa/ force majeure)*, Nasional *Legal Reform* Program, Jakarta.

yaitu: melalui negosiasi, melalui pengadilan (litigasi)/gugatan, melalui arbitrase, atau melalui mediasi. Kelanjutan risko yang terjadi pada pihak ini dimana pihak terkait harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa :

1) pembatalan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi),
2) pemenuhan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi).

Mengenai tuntutan apa yang harus ditanggung oleh pihak yang *force majeure* tersebut tergantung pada jenis tuntutan yang dipilih oleh pihak yang dirugikan. Tetapi pihak yang dituduh wanprestasi (yang pada umumnya adalah debitur), dapat mengajukan tangkisan-tangkisan untuk membebaskan diri dari akibat buruk wanprestasi yang diantaranya berupa tidak dipenuhinya kontrak (wanprestasi) terjadi karena keadaan memaksa (*overmatch*) yang mengakibatkan kerugian tanpa kesalahan (risiko).

Namun dalam perkara kasus *force majeure* terdapat permasalahan tertentu, dalam penelitian ini khusus terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid_19 sebagai kondisi yang dianggap masuk kategori *force majeure* dalam putusan Nomor: 353/Pdt.Sus- PHI/2021/ PN.Jkt.Pusat menjadi salah satu permasalahan hukum yang membutuhkan pembahasan lebih komprehensif terkait pembatasan berlakunya *force* majeure sebagai dasar PHK khusunya dalam penelitian ini berkfokus pada kasus covid_19. Sehingga dari latar belakang permasalahan yang ada penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diakibatkan *Force Majeure* (Studi Putusan Nomor: 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat)".

B. METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif yaitu hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang - undangan *(law in books*) atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan analisis konsep hukum dan pendekatan kasus.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terkait Ppemutusan Hubungan Kerja (PHK) diakibatkan Keadaan Memaksa (*Force* Majeure) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat

Pengadilan Negeri pada dasarnya memiliki fungsi untuk menjalankan kekuasaan kehakiman yang bertugas memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelsaikan perkara pidana dan perdata ditingkat pertama (ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun1986 Tentang Peradilan). Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai salah satu Pengadilan Negeri di Indonesia menjalankan fungsinya untuk memutus Perkara terkait PHK dalam Perkara Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat. Suatu perkara dalam pengadilan akan menghasilakan sebuah putusan akhir yang memiliki kekutan hukum tetap. Putusan tersebut

merupakan hasil dari proses peradilan yang ditetapkan oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi kewenangan untuk menetapkan sebuah putusan sesuai dengan norma hukum yang telah ditentukan.

Menurut pendapat Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan putusan Hakim adalah suatu pernyataan yang oleh Hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau masalah antar pihak. Bukan hanya yang diucapkan saja yang disebut putusan, melainkan juga pernyataan yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan kemudian diucapkan oleh Hakim di persidangan. Sebuah konsep putusan (tertulis) tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan sebelum diucapkan di persidangan oleh Hakim, demikian halnya seperti yang telah diatur dalam hukum acara, bahwa Putusan Pengadilan hanya sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila diucapkan di sidang terbuka untuk umum.

Hakim dalam mengambil putusan wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, sehingga kemungkinan putusan yang diambil akan menghasilkan suatu putusan berdasarkan pada pertimbangan yang terdiri dari tiga pertimbangan yaitu pertimbangan yuridis, sosiologis dan pertimbangan filosofis.

Dalam sistem hukum di Indonesia diatur terkait kedudukan hakim dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kehakiman), yang mana dirumuskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan yang menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Dalam Undang- Undang Kehakiman dikenal asas kebebasan hakim salah satunya terkait kebebasan bagi hakim dalam merumuskan pertimbangan hukum (*legal reasoning*) yang dilakukan oleh hakim dalam memutuskan suatu perkara yang diadilinya.

*Legal reason*ing hakim sangat terkait dengan tugas pokok seorang hakim, yaitu bertugas menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, kemudian hakim meneliti perkara dan akhirnya mengadili yang berarti memberi kepada yang berkepentingan hak atau hukumnya. Demikian pentingnya *legal reasoning* seorang hakim dalam memutuskan suatu perkara di pengadilan, oleh karena itu sangat menarik untuk mengetahui tentang legal reasoning dalam pengambilan putusan perkara. Jadi pada dasarnya pertimbangan hukum hakim merupakan pertimbangan hakim berdasar kepada fakta yang terungkap selama proses persidangan berlangsung dari keterangan para pihak, ketarangan saksi dan alat bukti atau singkatnya fakta persidngan.

Pengadilan Negeri pada dasarnya memiliki fungsi untuk menjalankan kekuasaan kehakiman yang bertugas memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelsaikan perkara pidana dan perdata ditingkat pertama (ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun1986 Tentang Peradilan). Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai salah satu Pengadilan Negeri di Indonesia menjalankan fungsinya untuk memutus Perkara terkait PHK dalam Perkara Nomor 353/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt.Pusat.

Dalam putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pusat tersebut hal-hal yang menjadi dasar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memutus perkara terkait PHK tersebut meliputi beberapa Aspek, yaitu:

1. Aspek Yuridis
   a. Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
   b. Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Jakarta Selatan No.1528/-1.835.3 tanggal 26 Maret 2021 membuktikan permasalahan tersebut antara penggugat dan tergugat sudah terlebih dulu dilakukan penyelsaian melalui proses mediasi oleh Mediator pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi kota Administrasi Jakarta;
   c. Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), apabila anjuran ditolak oleh pihak yang berselisih, untuk mendapatkan penyelsaian perkara secara hukum, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang;
   d. Karena Penggugat didalam gugatannya melampirkan Anjuran Mediator mengenai perselisihan PHK, merujuk pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim berpendapat bahwa pengajuan gugatan telah memenuhi ketentuan hukum, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat secara formil dapat menerima gugatan tersebut;
   e. Penggugat tidak membantah tentang hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah Penggugat, untuk mana Majelis Hakim berpendapat hal mana dalil tersebut terbukti tidak dibantah oleh Tergugat, dengan tidak membantah merupakan bentuk pengakuan secara diam-diam oleh Tergugat, berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo. Pasal 1925 KUH Perdata menyatakan pengakuan adalah bukti yang sempurna, sehingga apa yang didalilkan Penggugat dianggap benar dan diakui Tergugat dan Majelis Hakim tidak perlu membuktikannya kembali;
   f. Pemerintah Indonesia terkait *pandemic Covid* 19 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Virus *Covid* 19 dan Kepres No 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Covid* 19 sebagai Bencana Nasional sehingga kondisi sebagaimana tersebut diatas jika dikaitkan dengan situasi *Pandemic Covid* 19 dapat dikategorikan *force majeure* sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1244, 1245, 1444, 1445 KUH Perdata yaitu suatu peristiwa yang tidak terduga akan terjadi atau tidak dapat diprediksi sebelumnya oleh para pihak, dan penetapan *Pandemic Covid* 19 sebagai bencana non alam sehingga hal-hal yang terjadi karenanya tidak dapat dipertanggungjawabkan bukan karena kesengajaan atau kelalaian melainkan karena keadaan yang tidak diharapkan semua pihak, namun tetap harus ada upaya dan komitmen untuk memenuhi kewajiban kontraktual masing-masing pihak untuk melaksanakannya dengan itikad baik; PHK Penggugat adalah karena

alasan efisiensi terdampak Pandemic *Covid* 19 dalam situasi *force majeure*, dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Ketenagakerjaan jo PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 45 ayat (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka Pekerja/ Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2),uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)"

g. Ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

h. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

2. Aspek Sosiologis

Kondisi aktivitas sosial yang terbatas akibat *Covid* 19 menjadi pertimbangan Majelis Hakim berpendapat jika dihubungkan dengan keadaan pandemic *Covid* 19 yang melanda dunia terkhusus di Indonesia, banyak berdampak pada perekonomian dan dunia usaha di Indonesia, ditambah dengan adanya pembatasan-pembatasan baik usaha dan pergerakan manusia dengan peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia terkait pandemic *Covid* 19 menjadi dasar pertimbangan dibenarkannya PHK yang terjadi untuk efisiensi usaha ditengah *Covid* 19.

2. Pembatasan Berlakunya Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Sebagai Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt. Pusat

Adanya peristiwa yang dikategorikan sebagai *force majeure* membawa konsekuensi bagi para pihak dalam suatu perikatan, di mana pihak yang tidak dapat memenuhi prestasi tidak dinyatakan wanprestasi. Dengan demikian, dalam hal terjadinya *force majeure*, debitur tidak wajib membayar ganti rugi dan dalam perjanjian timbal balik, kreditur tidak dapat menuntut pembatalan karena perikatannya dianggap gugur atau terhapus.

Beberapa pakar membahas akibat hukum dari keadaan memaksa sebagai berikut A.R. Setiawan merumuskan bahwa suatu keadaan memaksa menghentikan bekerjanya perikatan dan menimbulkan beberapa akibat, yaitu[2] :
kreditur tidak lagi dapat meminta pemenuhan prestasi;

1. Debitur tidak lagi dapat dinyatakan lalai, dan karenanya tidak wajib membayar ganti rugi;
2. Risiko tidak beralih kepada debitur;
3. Pada persetujuan timbal balik, kreditur tidak dapat menuntut pembatalan.

2 R. Setiawan, 1994, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan,* Binacipta, Bandung, hlm. 27

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, yang menyitir H.F.A Vollmar. *Force majeure* harus di bedakan apakah sifatnya sementara ataukah tetap. Dalam hal *force majeure* sementara, hanya mempunyai daya menangguhkan dan kewajibannya untuk berprestasi hidup Kembali jika dan sesegera *factor force* majure itu sudah tidak ada lagi, demikian itu kecuali jika prestasinya lantas sudah tidak mempunyai arti lagi bagi kreditur. Dalam hal terakhir ini, perutangannya menjadi gugur (misalnya taksi yang dipesan untuk membawa seseorang ke stasiun karena ada kecelakaan lalu lintas, tidak dapat datang pada waktunya, dan ketika lalu lintas sudah aman kembali, kereta api sudah tidak dapat dicapai lagi. [3]

Abdulkadir Muhammad membedakan keadaan memaksa yang bersifat objektif dan subjektif. Keadaan memaksa yang bersifat objektif dan bersifat tetap secara otomatis mengakhiri perikatan dalam arti perikatan itu batal (*the agreement would be void from the outset*). Sedangkan keadaan memaksa bersifat subjektif bersifat semntara atau ditangguhkan.[4]

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Ketenagakerjaan jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 45 ayat (2) menyatakan: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)".

Berdasarkan ketentuan di dalam KUHP, Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya tidak terdapat pembatasan berlakunya *force majeure* sebagai dasar PHK, terutama dalam kasus *Covid* 19 yang bersifat sementara. Dampak *Covid* 19 memang sangat besar akan tetapi kondisi *Covid*_bersifat sementara sehingga setelah *Covid* 19 perusahaan dapat bangkit Kembali namun mereka yang kena PHK setelah *Covid* 19 akan kesusahan mencari pekerjaan kembali. Pengaturan terkait batasan pemberlakuan *force majeure* sebagai dasar melakukan PHK harus diatur lebih teliti lagi untuk perlindungan kedua belah pihak.

Adapun pembatasan berlakunya keadaan memaksa (*force majeure*) sebagai adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt. Pusat dapat dilihat dari kemampuan pihak tergugat/penggugat membuktikan suatu keadaan termasuk dalam kasus ini *Covid 19* sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) menjadi batasan berlakunya keadaan memaksa sebagai dasar PHK.

Dalam kasus ini majelis hakim berpendapat jika dihubungkan dengan keadaan pandemi *Covid 19* yang melanda dunia terkhusus di Indonesia, banyak berdampak pada perekonomian dan dunia usaha di Indonesia, ditambah dengan adanya pembatasan-pembatasan baik usaha dan pergerakan manusia dengan peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia terkait pandemi *Covid 19* yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun

3 Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 1980, "*Hukum Perdata, Hukum Perutangan*, Bagian A", Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta, hlm. 22

4 Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, cet. Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 22

2020 tentang Pembatasan Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Virus *Covid 19* dan Kepres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Covid 19* sebagai Bencana Nasional sehingga kondisi sebagaimana tersebut diatas jika dikaitkan dengan situasi Pandemi *Covid 19* dapat dikategorikan force majeure sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1244, 1245, 1444, 1445 KUH Perdata yaitu suatu peristiwa yang tidak terduga akan terjadi atau tidak dapat diprediksi sebelumnya oleh para pihak, dan penetapan Pandemi *Covid 19* sebagai bencana non alam sehingga hal-hal yang terjadi karenanya tidak dapat dipertanggungjawabkan bukan karena kesengajaan atau kelalaian melainkan karena keadaan yang tidak diharapkan semua pihak, namun tetap harus ada upaya dan komitmen untuk memenuhi kewajiban kontraktual masing-masing pihak untuk melaksanakannya dengan itikad baik.

Dalam menanggapi Covid-19, Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, telah membuat dan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional sebagai dasar hukum force majeure. Hal ini dapat kita perhatikan poin Kesatu Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Di mana, poin Kesatu Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional mengatur bahwa menyatakan bencana non-alam yang diakibatkan oleh penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional.

Sehingga keputusan presiden yang menetapkan Covid_19 sebagai bencana nasional non alam menjadi landasan hukum yang menguatkan bahwa Covid_19 masuk sebagai keadaan memaksa (force majeure). Penetapan presiden tersebut dikeluarkan akibat dari penyebaran Covid_19 yang tidak terkendali sehingga pemerintah membatasi pergerakan aktivitas secara nasional yang secara langsung berdampak pada pergerakan ekonomi dan aktivitas lain yang tidak dapat berjalan normal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil anlisa dan Pembahasan, dapat disimpulkan Bahwa (1) Dasar pertimbanga hukum hakim dalam menjatuhkan putusan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diakibatkan Keadaan Memaksa *Force Majeure*) berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat, telah sesuai dengan mengacu pada aspek yuridis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan juncto Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 serta peraturan perundang-undangan lain. Secara sosiologis dipengaruhi oleh kondisi sosial yang tidak dapat berjalan seperti biasa diakibatkan *Covid 19* yang mempengaruhi berbagai sektor termasuk ekonomi yang dapat mengakibatkan PHK. (2)

Tidak terdapat batasan berlakunya *force majeure* sebagai dasar melakukan PHK dalam Undang-Undang cipta kerja atau KUH- Perdata. Berdasarkan Putusan Nomor 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pusat dapat dilihat batasan berlakunya keadaan memaksa (*force majeure*) sebagai dasar PHK terletak pada kemampuan pihak tergugat/penggugat membuktikan suatu keadaan termasuk dalam keadaan memaksa atau tidak termasuk dalam kasus ini keadaan *Covid 19*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Rahmad S.S. Soemadipradja, 2010, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-syarat Pembatalan Perjanjian Yang Disebabkan Oleh Keadaan Memaksa/ force majeure)*, Nasional Legal Reform Program, Jakarta.

R. Setiawan, 1994, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan,* Binacipta, Bandung.

Salim H.S, 2001, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW),* Sinar

Grafika, Jakarta.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 1980, "*Hukum Perdata, Hukum Perutangan*, Bagian A", Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).