

AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MAMPU UNTUK MEMBAYAR PESANGON PADA MASA COVID-19

Bayu Bagus Permadi, Men Wih Widiatno
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
bayuubgsp@gmail.com

Abstract

With the increasing number of COVID-19 cases during the pandemic in Indonesia, many problems have arisen in various sectors. , one of which is in the employment sector which has a huge impact on many companies. In the company's economic downturn, the employer may choose the Termination option on the grounds of force majeure. In the case of termination of employment the company is required to pay severance pay, award money, and compensation for entitlements, whether during the Covid-19 pandemic the company's inability to pay to pay severance pay can invalidate the normative rights of workers. The research method used is the normative research method. The research results will be analyzed descriptively and through a statutory approach and a qualitative approach. In conclusion, termination of employment during the Covid-19 pandemic is very illogical. Covid- 19 is included in Force majeure relatively in nature while achievements can still be carried out. The company's inability to not be able to pay severance pay cannot be used as an excuse, companies are required to pay severance pay for termination of employment. Companies that are unable to pay severance pay, workers can file for bankruptcy against the company, sell all company assets, all assets of the bankrupt company, are sold and then used for payment of company obligations to workers due to termination of employment.

Keywords: *termination of employment, severance pay, Covid-19*

Abstrak

Dengan meningkatnya kasus covid-19 pada masa pandemi di Indonesia banyak problematika yang timbul di berbagai sektor, salah satunya di dalam sektor ketenagakerjaan yang amat berdampak bagi banyak perusahaan. Dalam kondisi perekonomian perusahaan yang sedang menurun, pengusaha mungkin memilih opsi Pemutus Hubungan Kerja dengan alasan keadaan memaksa *force majeure*. Dalam pemutus hubungan kerja perusahaan diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pergantian hak, apakah pada masa pandemi Covid- 19 ketidakmampuan perusahaan untuk membayar uang pesangon bisa menggugurkan hak-hak normative pekerja. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian normative Hasil penelitian akan dianalisis secara deskriptif dan melalui pendekatan perundangundangan dan pendekatan kualitatif. Kesimpulan, pemutus hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 sangat tidak logis. Covid-19 termasuk dalam *Force majeure* relatif sifatnya sementara prestasi masih bisa dilaksanakan. Ketidakmampuan perusahaan untuk tidak mampu membayar pesangon tidak bisa dijadikan alasan, perusahaan diwajibkan untuk membayar uang pesangon atas pemutus hubungan kerja. Perusahaan yang tidak mampu membayar uang pesangon, pekerja bisa mengajukan pailit terhadap perusahaan, menjual semua aset perusahaan semua aset perusahaan dipailitkan, dijual kemudian digunakan untuk pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja akibat terjadinya pemutus hubungan kerja.

Kata kunci : *pemutus hubungan kerja, pesangon, Covid-19*

Pendahuluan

Pada awal tahun 2020 dunia digemparkan dengan sebuah wabah yaitu Corona Virus Disiase atau sering dikenal dengan Covid-19. Kasus Virus ini ditemukan pertama kali di kota Wuhan China, dengan penyebaran sangat pesat dan luas hingga menyebar di berbagai Negara. WHO *World Health Organization* menetapkan Covid-19 sebagai pandemi karena tingkat penyebarannya sudah menjadi lingkup global. Dan di Indonesia pertama kali mengkonfirmasi Covid-19 pada tanggal 2 Maret 2020. keputusan presiden No.12 Tahun 2020 menetapkan Covid-19 merupakan bencana nasional non alam.

Dengan meningkatnya kasus covid-19 pada masa pandemi di Indonesia banyak problematika

yang timbul di berbagai sektor, salah satunya di dalam sektor ketenagakerjaan yang amat berdampak bagi banyak perusahaan, Karena terhambat untuk melakukan kegiatan. Banyak perusahaan yang merumahkan pekerja karena surat edaran pemerintah yang memberlakukan aturan untuk berdiam diri dirumah agar menghindari adanya kerumunan dan menurunkan tingkat penularan sekaligus memutuskan rantai penyebaran Virus Covid-19. Akibat dari pemberlakuan aturan tersebut banyak perusahaan yang memerintahkan para pekerja untuk bekerja dirumah WFH *Work Form Home*. Tidak menutup kemungkinan dengan memberlakukan aturan tersebut ada dampak bagi perusahaan seperti melemahnya kualitas kerja karena hambatan untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilakukan. Faktor dari permasalahan

tersebut ada banyak perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan karena perputaran ekonomi perusahaan tidak berjalan seperti biasa karena hal-hal yang menghambat proses produksi. Ketakutan bagi para pekerja ketika perusahaan tidak lagi dapat memenuhi kewajiban memberi upah para pekerja secara layak karena terus mengalami kerugian sehingga akan berujung pada Pemutusan hubungan kerja yang menjadi jalan terakhir untuk mengoptimalkan pendapatan ekonomi perusahaan.

Dalam hal ini pemerintahan mengeluarkan surat edaran menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid – 19 guna melindungi pekerja/buruh serta kelangsungan usaha dan pembagian upah dan pengaturan waktu kerja, untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja pada masa pandemi di Indonesia.

Pada masa pandemi ini dan tidak tahu kapan menghilangnya Virus Covid-19 di muka bumi Indonesia. Dalam kondisi perekonomian perusahaan yang sedang menurun, pengusaha mungkin memilih opsi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan keadaan memaksa *Force majeure* karena perusahaan mengalami kerugian akibat dari pandemi Covid-19. Dalam hal tersebut pengusaha tidak boleh sembarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena dalam pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan wajib memberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja beserta alasan yang kuat dan pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan jika ada persetujuan dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. pekerja berhak mendapat uang Pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja. Tidak ada alasan bagi perusahaan untuk tidak membayar semua kompensasi tersebut. Sebagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di putus hubungan kerja oleh perusahaan, Jika tidak mampu untuk membayar semua kompensasi perusahaan harus membuktikan semua kerugian dan perusahaan di nyatakan tutup atau pailit. agar pemutusan hubungan kerja sah menurut syarat- syarat ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Salah satu contoh kasus pemutusan hubungan kerja dengan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial yang penulis teliti dengan putusan studi putusan pengadilan negeri pekanbaru nomor 748/pdt/.sus/PN.Pbr 04 Agustus 2021 dengan uraian yang penulis angkat dari putusan sebagai berikut :

Bahwa penggugat PANJAITAN telah dirumahkan oleh tergugat karena alasan Covid-19 dan tergugat perusahaan NEW KTV PERMATA

tidak pernah memanggil kembali penggugat. tidak ada kejelasan dan penetapan terhadap penggugat. Para pihak melakukan perundingan bipartit dan proses mediasi sampai dengan penyelesaian hubungan industrial dan hakim memutuskan perkara dengan mengabulkan gugatan penggugat dan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat batal demi hukum. Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pandemi covid-19 sebagai keadaan memaksa *Force majeure* dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan tidak mampu bayar uang pesangon dengan alasan covid-19 (Studi Putusan Nomor 748/pdt.sus/PN.Pbr 04 Agustus 2021)?

Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian normative dan Metode penulisan selain menelaah peraturan perundang-undangan yang ada juga dilakukan dengan menelaah bahan-bahan kepustakaan seperti buku dan jurnal-jurnal hukum. Hasil penelitian akan dianalisis secara deskriptif dan melalui pendekatan perundangundangan dan pendekatan kualitatif.

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian hukum terdiri dari data sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang bersumber dari buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis yang disertai hukum, dan jurnal-jurnal hukum dan data yang meliputi Undang-Undang.

Hasil dan Pembahasan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Objek hukum ketenagakerjaan merupakan suatu pengetahuan yang berisi terkait aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di suatu Negara yang ketentuannya terkait dengan hukum positif. Subjek hukum ketenagakerjaan ada tiga yaitu pekerja, orang yang mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang atau jasa, dan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dan serikat pekerja, guna untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak para pekerja. Ketenagakerjaan berfungsi untuk memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja, dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Sumber hukum yang paling utama yang berbentuk perundang-undangan

adalah Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang tentang Serikat Pekerja dan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perjanjian Kerja Pengertian Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja sama hal dengan perjanjian pada umumnya harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal (Pasal 1320 KUHPerduta). Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang dibuat secara lisan atau tertulis yang memiliki kesepakatan dari kedua belah pihak dan mampu melakukan perbuatan hukum. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat kerja dan memenuhi hak dan kewajiban para pihak yang dimana adanya pekerjaan yang dijanjikan dan ketentuan pemberian hak pekerja berupa upah atau imbalan lain menurut peraturan Undang-undang yang berlaku. Perjanjian kerja berakhir ketika, pekerja meninggal dunia, berakhir jangka waktu perjanjian, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja waktu tertentu PKWT perjanjian yang harus dibuat secara tertulis, perjanjian ini berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai dengan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang sekali selesai dan bersifat sementara, batas waktu perjanjian kerja ini paling lama 3 tahun.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu PKWTT perjanjian ini bisa dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang terbentuk karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja. yang memenuhi syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Dalam Undang-undang ketenagakerjaan hubungan kerja memiliki unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah, yang dimana adanya perintah berupa kewajiban pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja dan pekerja menerima hak berupa upah atau imbalan lainnya. Menurut (Pasal 61 UU 13/2003)

hubungan kerja berakhir ketika pekerja meninggal dunia, habisnya waktu perjanjian kerja, selesainya waktu perjanjian tertentu, adanya putusan pengadilan dan penetapan dari pengadilan hubungan industrial, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu.

Force Majeure

Force majeure adalah suatu keadaan yang muncul atau terjadi setelah para pihak melakukan perjanjian. Yang mana keadaan tersebut menjadi penghalang terhadap salah satu pihak untuk memenuhi prestasinya. Unsur yang menimbulkan *force majeure*, adanya kejadian yang tak terduga, adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan, dan ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan dan dibebankan oleh kesalahan debitur. *Force majeure* itu ada dua jenis di dalam hukum, *Force majeure absolute* dan *Force majeure relatif*. *Force majeure absolute* kejadian yang secara mutlak untuk meniadakan kemampuan pihak untuk memenuhi prestasi. Keadaan memaksa yang menyebabkan perikatan menjadi batal. Alasannya karena hambatan bersifat permanen sehingga memang betul-betul tidak memungkinkan untuk melaksanakan prestasi. *Force majeure relative* keadaan memaksa tetapi masih ada alternatif lain masih bisa ditanggguhkan dan mampu untuk memenuhi prestasi. Hambatan yang terjadi hanya bersifat sementara, *Force majeure relative* tidak menyebabkan perjanjian batal, melainkan masih bisa ditanggguhkan.

Pemutus Hubungan Kerja

Didalam hubungan kerja pasti memuat syarat-syarat dan hak pekerja dengan perusahaan yang ditulis dalam perjanjian kerja. Dalam hal seperti pengaturan waktu bekerja, pembagian upah dan kapan berakhirnya hubungan kerja pekerja dengan perusahaan. Pengakhiran hubungan kerja termuat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan lain hal dengan pemutus hubungan kerja, Perusahaan tidak bisa mengakhiri hubungan kerja sepihak dengan pekerja. Pemutus hubungan kerja merupakan hal paling menakutkan bagi para pekerja, karena pemutus hubungan kerja merupakan tindakan akhir, bila segala upaya pencegahan telah gagal baru pemutus hubungan kerja boleh dilakukan. Yang dimaksud segala upaya antara lain, pengaturan waktu kerja, pengurangan upah, dan pembenahan metode kerja. seharusnya pekerja dan perusahaan harus menghindari pemutus hubungan kerja ini. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja ini perusahaan harus mewajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pergantian hak. Menunjuk pada pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan pemutus hubungan kerja

ini ada dua jenis:

- a. Pemutus hubungan kerja karena perusahaan tutup atau mengalami kerugian selama dua tahun (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon 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 pasal 156 ayat (4)
- b. Pemutus hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Pengaturan Covid-19 Di Indonesia

Pada awal tahun maret 2020 WHO menetapkan bahwa Covid-19 ini sebagai global pandemi. April 2020. Di Indonesia pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang penerapan peraturan pembatasan sosial berskala besar PSBB dalam rangka untuk menghindari adanya kerumunan dan menurunkan tingkat penularan sekaligus memutus rantai penyebaran Covid-19. pemerintah Indonesia menetapkan kepres Nomor 12 tahun 2020 tentang penetapan wabah virus covid-19 sebagai bencana non alam. Dalam menerapkan PSBB pemerintah memerintahkan bagi masyarakat untuk berdiam diri dirumah, peraturan ini sangat berdampak di berbagai sektor di Indonesia, salah satunya di sektor Ketenagakerjaan. Peraturan ini mengakibatkan banyak perusahaan yang mengalami kesulitan untuk menjalankan perusahaan seperti biasa sehingga berakibat pada pendapatan perusaha yang berkurang. Pemerintah menghimbau agar perusahaan agar pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, dan membuat pengaturan yang berkaitan dengan hal tersebut dengan mengeluarkan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK. 04/III/2020 Tahun 2020 Tentang perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

Pemutus Hubungan Kerja Alasan *Force Majeure*

Pemutus hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan pemutus hubungan kerja jika didasarkan oleh alasan-alasan yang jelas berupa terdapat keadaan yang dialami perusahaan yang mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat

dilangsungkan lagi, sehingga perusahaan bisa melakukan pemutus hubungan kerja. Merujuk pada (Pasal 164 ayat 1 ayat 2 UU No.13/2003) pengusaha dapat melakukan pemutus hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan *force majeure*. Pemutus hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 banyak dijadikan alasan bagi perusahaan, karena perusahaan mengalami penurunan pendapatan, beberapa perusahaan beralasan dengan *force majeure*. Dalam pemutus hubungan kerja pada saat pandemi Covid-19 karena *Force majeure* perusahaan harus benar-benar bisa membuktikan karena perusahaan mengalami penurunan pendapatan, sehingga perusahaan tidak mampu lagi untuk melanjutkan proses produksi dan melaksanakan kewajiban untuk memenuhi apa yang merupakan hak-hak pekerja. Apabila perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa perusahaan terdampak dengan adanya pandemi Covid-19, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang ketenagakerjaan melarang perusahaan untuk melakukan pemutus hubungan kerja tanpa alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang.

Pertanggungjawaban Pemutus Hubungan Kerja Alasan *Force Majeure*

Dalam hubungan kerja ada hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang harus dilaksanakan. Pertanggungjawaban atas pemutus hubungan kerja perusahaan diwajibkan untuk membayar semua kompensasi yang termuat dalam Undang-Undang. Pada masa pandemi covid-19 banyak perusahaan yang memutus hubungan kerja dan mengatakan mereka tidak memiliki cukup dana untuk membayar uang pesangon atau upah para pekerja. Tidak menutup kemungkinan karena covid-19 ini berdampak bagi pendapatan perusahaan, tetapi perusahaan tidak bisa menghindar dari tanggungjawab. Merujuk pada (Pasal 156 ayat 1 UU No.13/2003) dalam hal terjadi pemutus hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perusahaan harus membayarkan semua kompensasi kepada pekerja. dalam hal pemutus hubungan kerja perusahaan wajib membayar semua kompensasi atau hak pekerja. Jika tidak mampu untuk membayar semua kompensasi perusahaan harus bisa membuktikan keungan perusahaan yang mengalami kerugian dan menyatakan perusahaan benar-benar tutup atau dipailitkan.

Perusahaan Tidak Mampu Bayar Pesangon

Pemutus hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada masa pandemi Covid-19 tidak menggugurkan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak normative pekerja. Jika perusahaan tidak memberikan apa yang merupakan hak-hak pekerja dapat mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan. Dalam Undang-Undang kepailitan perusahaan dapat dinyatakan pailit apabila debitor mempunyai minimal dua orang kreditur dan pada saat jatuh tempo pembayarannya satupun debitor tidak mampu memenuhi utangnya yang telah jatuh tempo (pasal 2 ayat (1) UUKPKPU 37/2004). Perusahaan yang melakukan pemutus hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dapat dipailitkan. Semua aset perusahaan dipailitkan, dijual kemudian digunakan untuk pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja akibat terjadinya pemutus hubungan kerja. Hak pekerja sebagai kreditur konkuren didahulukan dalam pemenuhan haknya dibandingkan dengan kreditur-kreditur lainnya.

Putusan Tentang Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No.784/Pdt.Sus/Pn.Pbr 04 Agustus 2021 Posisi Kasus

Bahwa penggugat mulai bekerja di Perusahaan NEW KTV PERMATA yang beralamat jalan Khadijah Ali No. 39, Kelurahan Kampung Dalam, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru, terhitung mulai tanggal 24 Mei 2004 tanpa ada penandatanganan kontrak kerja, hal ini diperkuat dengan surat keterangan perusahaan No. 003PSL/KTVP-PBR/IX/2012 yang dibuat di pekanbaru pada tanggal 06 September 2012 oleh MARINI yang menjabat sebagai MANAGER OPERASIONAL di Perusahaan NEW KTV PERMATA :

Bahwa penggugat terakhir bekerja pada tanggal 20 Maret 2020 dengan alasan adanya Surat Edaran dari pemerintah kota pekanbaru mengenai adanya Wabah Covid-19. Selama penggugat dirumahkan sejak tanggal 20 Maret 2020, penggugat tidak pernah mendapatkan upah lagi, selain itu penggugat mendapat THR Idul Fitri 1 Syawal 1441 Hijriah sebesar 50% dari upah penggugat per bulan sebesar Rp. 3.300.000,-.

Pada tanggal 08 Juni 2020, perusahaan tergugat beraktivitas kembali dan beberapa karyawan dipanggil untuk bekerja lagi dan ada yang tidak dipanggil lagi untuk bekerja salah satunya penggugat. Pada tanggal 10 Juni 2020 penggugat mendatangi perusahaan dan bertemu langsung dengan Manager tergugat yang bernama Asen. Dalam pertemuan penggugat menanyakan status

pekerjaannya. Dan manager tergugat mengatakan bahwa penggugat akan dipanggil lagi, akan tetapi tergugat tidak dapat memastikan kapan akan di panggil lagi. Pada tanggal 11 Juni 2020 penggugat mendatangi Owner tergugat yang bernama A Hok, penggugat menanyakan kembali status pekerjaannya akan tetapi Owner tergugat mengatakan bahwa itu bukan urusannya. Kemuadialah owner tergugat menawarkan pekerjaan terhadap penggugat untuk membersihkan kebun Owner tergugat selama 3 (tiga) hari bekerja. Penggugat tidak sanggup bekerja membersihkan kebun dan memohon meminta dipekerjakan di perusahaan tergugat. Beberapa hari tidak masuk bekerja akhirnya penggugat mendatangi Perusahaan Tergugat untuk meminta surat rekomendasi dari tergugat untuk mencairkan Iuran BPJS. Penggugat bertemu A-seng. Tergugat Aseng mengatakan jika ingin mendapatkan surat rekomendasi tersebut penggugat harus membuat surat pengunduran diri penggugat tidak bersedia.

3 (hari) kemudian penggugat dipanggil ke perusahaan untuk mengambil surat rekomendasi dan bertemu langsung dengan General Manager Muslim Khairi tergugat menyerahkan selebaran kertas surat keterangan berhenti bekerja Nomor : 10/Permata-HRD/VI2020. Setelah itu penggugat mencairkan Iuran BPJS. Beberapa hari kemudian penggugat mendatangi kembali tergugat untuk menanyakan kapan penggugat bisa bekerja lagi. Tergugat mengatakan untuk kembali bekerja lagi tipis kemungkinan penggugat untuk dipanggil kembali. Sementara penggugat tidak keberatan di putus hubungan kerja asal diberikan hak-hak penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Setelah menunggu selama 3(tiga) hari penggugat bertemu langsung dengan General Manager yang mengatakan tergugat tidak dapat memberikan solusi dan hanya menyarakannya apabila penggugat tidak berkenan dengan putusan dari tergugat maka penggugat disarankan untuk melanjutkan permasalahan tersebut ke dinas tenaga kerja atau di selesaikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahwa akibat tidak tercapainya persetujuan dalam perundingan bipartit maka pada tanggal 13 Juli 2020, penggugat membuat surat pengaduan kepada kepala dinas tenaga kerja kota pekanbaru. Pada Mediasi I dan II tergugat atau yang mewakili tergugat tidak hadir tanpa keterangan. Pada Mediasi III, penggugat dan tergugat dapat dipertemukan akan tetapi antara penggugat dengan tergugat tidak ada didapatkan kata sepakat dari kedua belah pihak.

Amar Putusan

Primair :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan

2. menyatakan tergugat melakukan perbuatan Pemutus Hubungan Kerja (PHK) terhadap penggugat secara melawan hukum
3. menghukum tergugat membayar untuk kompensasi Pemutus Hubungan Kerja (PHK) kepada penggugat secara Tunai, seketika, Sekaligus sebagai berikut :

1. Uang Pesangon	2 x 9 x Rp.3.300.000,-	Rp.59.400.000,-
2. Uang Penghargaan Masa kerja	6 x Rp.3.300.000,-	Rp.19.800.000,-
3. Uang Perumahan & pengobatan	15% x Rp.79.200.000,-	Rp.11.880.000,-
4. Kekurangan Uang Penggantian Cuti Tahun 2020	12/25 x Rp.3.300.000,-	Rp.1.584.000,-
5. Kekurangan THR Tahun 2020	50% x Rp.3.300.000,-	Rp.1.650.000,-
6. Kekurangan Gaji Selama Dirumahkan Sejak Tanggal 20 Maret 2020 s/d Tanggal 8 Juni 2020	3 x Rp.3.300.000,-	Rp.9.900.000,-
7. Upah Proses Dan Bulan Juli 2020 s/d Desember 2020	6 x Rp.3.300.000,-	Rp.19.800.000,-
Jumlah yang harus dibayar Tergugat		Rp.124.014.000,-

4. Membebankan biaya perkara ini, kepada Negara.

Subsidaire :

Dalam Pokok Perkara

- Menolak Gugatan dari penggugat untuk seluruhnya
- menghukum penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini

Dalam Rekonpensi

- Mengabulkan gugatan penggugat dalam rekonpensi seluruhnya
- Membatalkan surat anjuran dinas tenaga kerja kota pekanbaru Nomor. Naker/PHI-C.4/565/512/IX/2020 Tanggal 15 September 2020
- Menghukum Tergugat Rekonpensi/ penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Pertimbangan Hukum

Dalam Eksepsi

Menimbang bahwa bersamaan dengan jawabannya tergugat mengajukan Eksepsi mengenai gugatan kabur/tidak jelas dengan dalil bahwa penggugat tidak menjelaskan perbuatan PHK secara melawan hukum seperti apa yang dimaksudkan

penggugat, disamping itu penggugat juga tidak meminta kompensasi PHK secara tunai seketika dalam positanya tetapi dalam petitumnya dimohonkan.

Menimbang bahwa penggugat dalam gugatannya telah menjelaskan proses pemutus hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat, yang menurut penggugat proses tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam

Apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, penggugat hadir kuasanya tersebut dan tergugat juga hadir kuasanya. Menimbang, bahwa majelis hakim telah mengupayakan perdamaian antara para pihak. Menimbang bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan dan atas gugatan tersebut, penggugat tetap pada gugatannya. Menimbang bahwa untuk menyangkal dalil gugatan penggugat tersebut pihak tergugat telah mengajukan jawaban tertanggal 20 oktober yang pokoknya sebagai berikut.

Dalam Konpensi. Dalam Eksepsi

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya
- Menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard undang-undang ketenagakerjaan).

Menimbang bahwa dalam posita gugatannya penggugat juga memohon pembayaran kompensasi pemutus hubungan kerja sebagaimana petitumnya, sedangkan menurut majelis pencantuman kalimat “ secara tunai seketika” tidak mempengaruhi hakekat atau esensidari tuntutan.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas, eksepsi tergugat patut untuk ditolak.

Dalam Pokok Perkara

Menimbang bahwa dari gugatan penggugat dan jawaban tergugat yang didukung oleh alat bukti surat dan keterangan para saksi, terdapat pengakuan yang bersesuaian dan tidak terbantahkan sebagai fakta-fakta hukum dalam persidangan bahwa penggugat panjaitan adalah karyawan tergugat dengan jabatan terakhir sebagai teknisi dan bertugas di pekanbaru, penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh tergugat karena sejak pandemi covid sampai puasa operasional tergugat tutup dan baru buka kembali sejak habis lebaran namun pelanggan sangat kurang.

Bahwa tergugat, merumahkan seluruh karyawannya selama pandemi covid-19 dan membayar pesangon sebesar 50% dari upah, atas

PHK yang dilakukan tergugat tersebut, penggugat menolaknya, oleh karena itu penggugat dan tergugat melakukan proses perundingan yang oleh mediator mengeluarkan anjuran yang dipergunakan penggugat sebagai kelengkapan berkas dalam pengajuan gugatan.

Menimbang bahwa tergugat mengakui bahwa penggugat diputus hubungan kerjanya oleh tergugat karena operasional usaha tergugat mengalami penurunan pelanggan, dengan demikian berdasarkan alasan pemutus hubungan kerja tersebut maka bentuk pemutus hubungan kerja terhadap penggugat merupakan pemutus hubungan kerja karena efisiensi. Mekanisme pemutus hubungan kerja yang dilakukan tergugat tidak sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU ketenagakerjaan. Pemutus hubungan kerja yang dilakukan tergugat harus dinyatakan batal demi hukum.

Menimbang bahwa sekalipun hubungan kerja yang dilakukan tergugat batal demi hukum, pada hakekatnya dunia hiburan memang mengalami penurunan pelanggan secara signifikan sebagai akibat covid 19 dan pemberlakuan prosedur kesehatan dikotapekanbaru. Oleh karena itu, Majelis menyatakan Hubungan kerja antara penggugat atas pemutus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat dinyatakan PUTUS sejak putusan dibacakan, dengan alasan efisiensi, untuk mana hak hak yang harus dibayarkan oleh tergugat terhadap penggugat atas pemutus hubungan kerja tersebut sesuai ketentuan (Pasal 164 ayat 3 UU No.13/2003)

Putusan Hakim Mengadili

1. Menolak permohonan kasasi dari permohonan kasasi : PERUSAHAAN NEW KTV PERMATA tersebut.
2. Memperbaiki amar putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri pekanbaru nomor 108/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Pbr, tanggal 22 Januari 2021 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :
Dalam Konvensi :
Dalam Eksepsi:
 - Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya Dalam pokok perkara :
 1. mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
 2. menyatakan pemutus hubungan kerja yang dilakukan tergugat batal demi hukum
 3. menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak putusan ini dibacakan yakni 22 Januari 2021
 4. menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat atas pemutus

hubungan kerja tersebut secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 53.215.500,- (lima puluh tiga juta dua ratus lima belas ribu lima ratus rupiah).

5. menolak gugatan penggugat selebihnya
Dalam rekonsensi :
 - Menolak gugatan penggugat rekonsensi/tergugat dalam konvensi untuk seluruhnya
Dalam konvensi dan rekonsensi
 - Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada negara

Analisis Penulis

Dalam pemberlakuan aturan penanggulangan sosial berskala besar PSBB di Indonesia banyak perusahaan yang merumahkan pekerja karena aturan tersebut untuk mencegah adanya penularan wabah virus Covid-19. Dalam hal lain pemerintah juga mengeluarkan surat edaran menteri ketenagakerjaan guna melindungi pekerja serta kelangsungan usaha. Perusahaan NEW KTV PERMATA merumahkan semua pekerja pada tanggal 20 maret 2020 dengan alasan adanya surat edaran dari pemerintah kota pekanbaru mengenai adanya wabah covid-19. Perusahaan mengeluarkan surat keterangan berhenti bekerja nomor 10/permata-HRD/VI2020. Menurut penulis seharusnya perusahaan tidak boleh sembarang untuk pemutus hubungan kerja terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19. perusahaan tidak bisa langsung melakukan kebijakan pemutus hubungan kerja kepada pekerja secara sepihak. Karena didalam Undang-Undang tidak diperbolehkan. perusahaan dapat melakukan pemutus hubungan kerja jika mempunyai alasan-alasan yang jelas berupa keadaan perusahaan mengalami penurunan pendapatan sehingga hak dan kewajiban sudah tidak bisa lagi dilaksanakan. Dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan memberikan surat pemberitahuan pemutus hubungan kerja terhadap pekerja, apabila pekerja menolak dapat diselesaikan dengan perselisihan hubungan industrial dan perusahaan diwajibkan membayar semua hak-hak normative pekerja.

Petition gugatan penggugat. menghukum tergugat membayar untuk kompensasi pemutus hubungan kerja terhadap penggugat. Namun, tergugat membantah dalam hal tersebut karena perusahaan merasa keberatan dengan keadaan ekonomi sedang sulit akibat covid-19 Force Majeure. Majelis Hakim disini berpendapat bahwa dikarenakan tergugat sudah melakukan pemutus hubungan kerja terhadap penggugat maka sesuai dengan ketentuan (Pasal 156 ayat 1 UU No.13/2003) yang menjelaskan “Dalam hal terjadi

pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima,” maka dengan demikian dengan uraian yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim bahwa Penggugat berhak mendapatkan hak-hak normative yang dituntutnya. Dalam hal ketidakmampuan perusahaan untuk membayar uang pesangon pada masa pandemi Covid-19 tidak bisa dijadikan alasan bagi perusahaan. Ada dua akibat hukum perusahaan tidak mampu untuk membayar, yang pertama tergugat harus mengabdikan semua tuntutan penggugat uang pesangon menjadi utang tergugat, dan penggugat menunggu sampai perusahaan mampu untuk membayar, yang kedua penggugat mengajukan pailit terhadap tergugat menjual semua aset perusahaan dipailitkan, dijual kemudian digunakan untuk pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kesimpulan

Pada masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak boleh sembarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak bisa langsung melakukan kebijakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja secara sepihak. Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang. Covid-19 ini dapat dikategorikan sebagai *Force majeure* relatif yang sifatnya sementara jadi prestasi masih bisa dilaksanakan. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 perusahaan harus dapat membuktikan bahwa dengan Pandemi Covid-19 berdampak buruk bagi perusahaan, antara lain pendapatan.

Perusahaan mengalami penurunan secara drastis, proses produksi mengalami penurunan, sehingga perusahaan tidak mampu lagi bertahan. Jadi menurut penulis Covid-19 sebagai keadaan memaksa tidak bisa dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja.

Ketidakmampuan perusahaan untuk membayar uang kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak pada masa pandemi Covid-19 tidak bisa dijadikan alasan karena sesuai dengan ketentuan (Pasal 156 ayat 1 UU No.13/2003) perusahaan diwajibkan untuk membayar semua kompensasi pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja. Ada dua akibat hukum dalam hal perusahaan tidak mampu membayar uang pesangon, pertama perusahaan membayar semua uang pesangon setelah putusan pengadilan perselisihan industrial dinyatakan putus uang pesangon menjadi hutang

perusahaan sampai perusahaan mampu untuk membayar, kedua pekerja bisa mengajukan pailit terhadap perusahaan semua aset perusahaan dipailitkan, dijual kemudian digunakan untuk pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam penulisan ini, penulis memberikan saran khususnya terhadap perusahaan atau pengusaha apabila ingin memutuskan hubungan kerja agar lebih bijak dalam mengambil keputusan. perusahaan harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena memiliki dampak bagi para pihak. Seharusnya perusahaan lebih mendahulukan untuk melakukan perundingan dengan pekerja sampai mencapai kesepakatan, agar menghindari adanya perselisihan hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Agung Prasetyo Wibowo, Amad Sudiro. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Dari Pandemi Covid-19. Jurnal Hukum: Hukum Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 7(1), 135-153
- Amiruddin dan Zainal Asikin.(2016). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo
- Hardijan Rusli.(2011). *Hukum Ketenagakerjaan edisi kedua*.Bogor :Ghalia Indonesia
- I Ketut Oka Setiawan.(2015).*Hukum Perikatan*. Jakarta Timur : Sinar Grafika
- Imas Novita Juaningsih. (2020). Analisis KebijakanPHK Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Adalah : Buletin Hukum dan Keadilan* 4(1) 189-196
- Khalda Fadilah, Andriyanto Adhi Nugroho. (2021) Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Justika Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 8(1) 335-349
- Khanti Rahayu. (2021). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid-19. *NJL* 4(1) 381-398
- M. Hadi Shubhan. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50(2), 519-539
- Nugraha R, Ma'ruf Hafidz, Sri Lestari Poernomo. (2021). Analisis Pandemi Corona Virus Disease 2019 Sebagai Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Hukum Perdata Di Indonesia. *Journal Of Lex*

Generalis (JLG) 2(3) 918-930

- Syafrida, Safrizal, Reni Suryani. (2020). Pemutus Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dipailitkan. *Parlev-Journal Of Law* 3(1), 19-30.
- Tajna Putri Jasmine. (2021). Analisis Putusan Pengadilan Negeri Jambi Terhadap Berakhirnya Perjanjian Karena Keadaan Memaksa (Force Majeure) (Studi kasus Nomor: 47/PDT.SUS- PHI/2020/PN JMB)
- Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti. (2020). Keabsahan Pemutus Hubungan Kerja Karena *Force majeure* Di Masa Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum* 4(2)221-373