

## **Analisis Keadaan Memaksa Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja**

### **Dalam Kondisi Pandemi Covid-19.**

Frananda Saragih<sup>1</sup> dan Antari Innaka Turingsih<sup>2</sup>

#### **Intisari**

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menganalisis kondisi Pandemi Covid-19 ke dalam suatu keadaan memaksa serta untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja yang didasari keadaan memaksa. Selain daripada itu, penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan prosedur PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dan empiris. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari 2 sumber yaitu melalui studi kepustakaan dan data yang diperoleh dari olah Penelitian lapangan. Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan cara studi pustaka dengan alat yang digunakan dengan studi dokumen dan melalui wawancara dengan responden dan narasumber dengan alat pengumpulan data yang digunakan dengan pedoman wawancara (*guide interview*). Untuk data yang diperoleh akan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada praktek di pengadilan hubungan industrial, majelis hakim yang menangani sengketa pemutusan hubungan kerja, mengkategorikan Pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa yang bersifat relatif. Hal ini didasari oleh adanya negosiasi yang terjadi dalam pemenuhan hak dari pekerja/buruh pasca pemutusan hubungan kerja. Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan salah satu yang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam kondisi Pandemi Covid-19 sesuai prosedur keadaan memaksa. Terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja terdapat perbedaan antara aturan lama dengan perubahannya, apabila hendak dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka harus melalui prosedur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah, sedangkan dalam UU Cipta Kerja hanya cukup diberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

**Kata Kunci:** Pandemi Covid-19, Pemutusan Hubungan Memaksa (PHK), Keadaan Memaksa

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Penulis Tesis

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Mahasiswa

### *Abstract*

*This research aimed to analyze the conditions of Pandemic Covid-19 in a force majeure and to find out the procedure for layoff based on it. Apart from that, this research is also to find out and analyze the differences in layoff procedures regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements. Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment.*

*This research was normative and empirical juridical research. Source data in this research were obtained from primary and secondary data. It focused on 2 sources, namely library research and field research. The required data collection was carried out by means of a literature study with the tools used by document studies, interviews with respondents, and informants by using an interview guide. The data obtained will be analyzed to get the research objectives.*

*The results of this study shows that at the industrial relations court, the judges who held the layoff lawsuit, categorized the pandemic Covid-19 as a relatively coercive situation. This was based on the existence of negotiations that occurred in fulfilling the rights of employees after layoff. The company that became an object of this research was one that terminated its employee during the Covid-19 according to the force majeure procedure. Regarding the procedure for termination of employment there is a difference between the old rules and their amendments, if termination of employment is to be carried out, then it must go through the procedures stipulated in government regulations, whereas in the Job Creation law it is only sufficient to notify the intent and reasons for the termination to workers/laborers and / or trade unions / labor unions.*

*Keywords: The Pandemic Covid-19, Layoff, Forced Majeure*