

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT TERJADINYA *HARDSHIP*

INTISARI

Oleh: Dhatma Satria Bakara¹ dan Ari Hernawan²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja akibat terjadi *hardship*. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis konsekuensi yuridis akibat pemutusan hubungan kerja karena terjadi *hardship*.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian normatif ini didukung dengan wawancara terhadap narasumber dengan alat pedoman wawancara. Penelitian normatif dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, dengan alat studi dokumen. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan *pertama*, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja akibat terjadi *hardship* secara harafiah (*letterlijk*) belum diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan doktrin para ahli perihal klasusul *hardship* lebih condong/dipersamakan dengan konsep *force majeure* relatif, maka PHK akibat terjadinya *hardship* dapat dilaksanakan dengan dasar Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup. *Kedua*, konsekuensi yuridis PHK karena *hardship* yang dipersamakan *force majeure* relatif adalah putusannya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, pengusaha wajib memenuhi hak pekerja berupa: uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali; uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali; dan uang penggantian hak. Apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, pekerja dapat melakukan upaya non-litigasi dan litigasi secara perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau secara pidana (*ultimum remedium*) dengan dasar Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pekerja, *Hardship*, *Force Majeure* Relatif.

¹ Mahasiswa Magister Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (dhatmasatria@gmail.com).

² Dosen Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (ari.hernawan@rocketmail.com).

JURIDICAL ANALYSIS THE TERMINATION OF EMPLOYMENT THE WORKERS DUE TO HARDSHIP

ABSTRACT

By: Dhatma Satria Bakara¹ dan Ari Hernawan²

The purpose of the research is to know and analyze regulation the termination of employment relationship the workers due to hardship. Another purpose of this research to know and analyze the juridical consequences the termination of employment relationship the workers due to hardship.

This research is descriptive normative research. This normative research is supported by an interview with interviewees using interview guides. Normative research is conducted by literature research to obtain secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials using document study tools. The data analysis in this research was conducted qualitatively.

The reaserch results showed first, the termination of employment relationship the workers due to hardship in writing (letterlijk) has not regulated in the Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Law and Law Number 11 of 2020 concerning Work Create Law. Based on the doctrine about hardship clause more inclined/ equated with the concept relative force majeure, thus termination of employment relationship due to hardship can be implemented based on Article 45 paragraph (2) Government Regulation Number 35 of 2021 concerning PKWT, Outsourcing, Working Time and Rest Time and Termination of Employment, that determine the employer can terminate the worker for reasons of force majeure which does not cause the company to close. Second, the legal consequence the termination of employment relationship due to hardship being equated relative force majeure is the break in the employment relationship between employers and workers. Besides, employers are required to enforce the worker rights in the form of: severance pay equal to 0.75 (zero point seventy five) times; award money for working time 1 (one) time; and reimbursement of rights. If the employers does 't enforce the obligations, workers can carry out non-litigation and litigation efforts on a civil basis through the Industrial Relations Court or criminal procedure (ultimum remidium) on the basis Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Law which has been amended in the Law Number 11 of 2020 concerning Work Create Law.

Keywords: Termination of Employment, Workers, Hardship, Relative Force Majeure

¹ Student of Master of Business Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta, (dhatmasatria@gmail.com).

² Lecturer of the Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta. (ari.hernawan@rocketmail.com).